



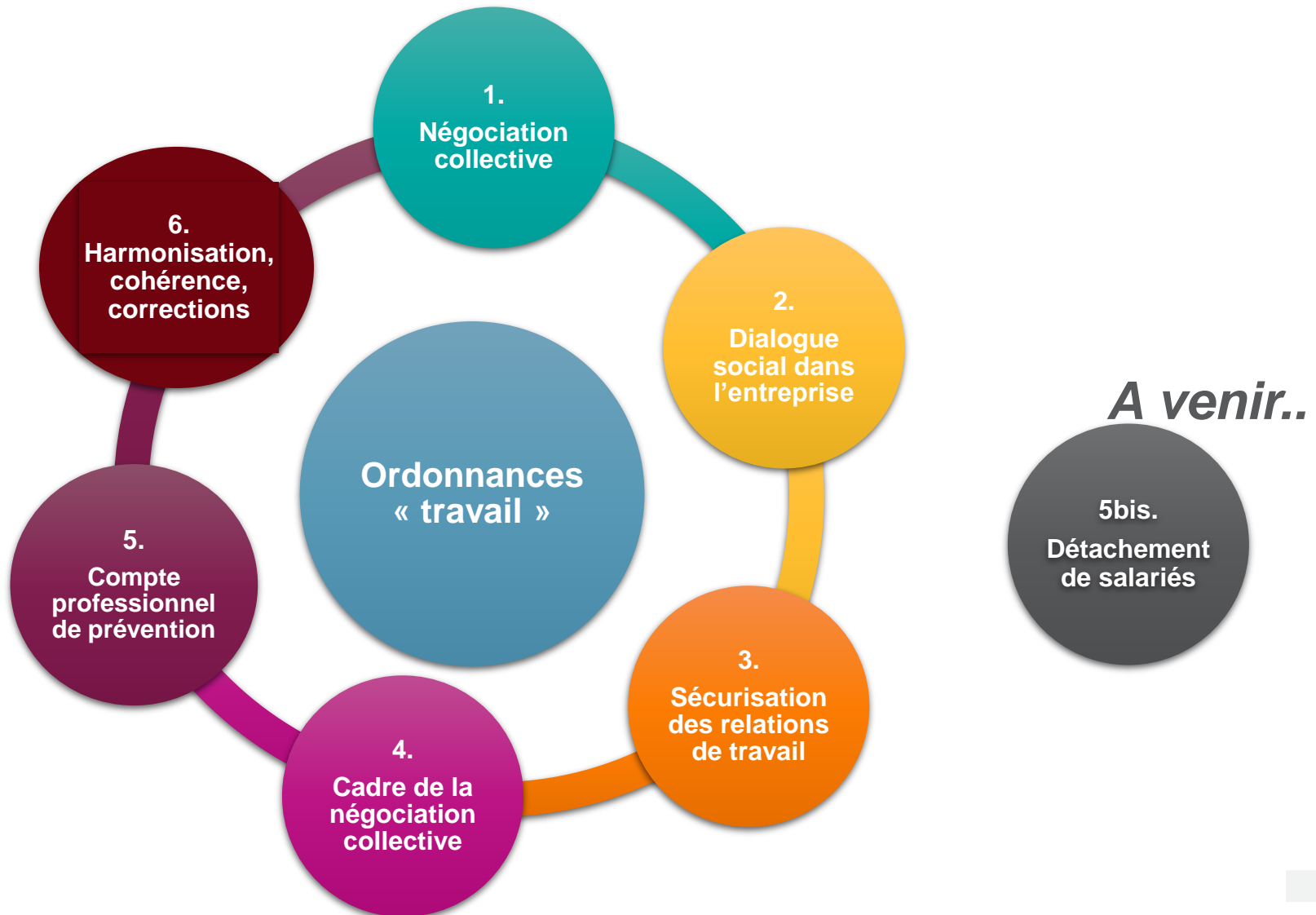
UIMM

**LA FABRIQUE
DE L'AVENIR**

Le CSE et la négociation collective suite à la publication du décret du 29 décembre 2017

Réunion d'information du 8 février 2018

LES ORDONNANCES ET LES DÉCRETS



SOMMAIRE

1. **Articulation accord de branche / accord d'entreprise**
2. **Négociation obligatoire en entreprise**
3. **Négociation dans les entreprises dépourvues de DS**
4. **Négociation dans les entreprises pourvues de DS**
5. **La publicité des accords collectifs**
6. **Le Comité Economique et Social : La fusion des instances**
7. **Conseil d'entreprise**
8. **CFESS**

1 . ARTICULATION ACCORD DE BRANCHE / ACCORD D'ENTREPRISE

Articulation entre accords de branche, accords interprofessionnels et accords d'entreprise

Ordre public de
branche
obligatoire



L'accord de
branche et l'accord
interprofessionnel
prévaut sur
l'accord
d'entreprise, sauf
garanties au moins
équivalentes

Ordre public de
branche
optionnel



L'accord de
branche **peut**
décider qu'il
prévaut sur
l'accord
d'entreprise sauf
garanties au moins
équivalentes

Primauté de
l'accord
d'entreprise



L'accord
d'entreprise
s'applique et **écarte**
l'application de
l'accord de branche
et l'accord
interprofessionnel
qui portent sur le
même objet.

Articulation entre accords de branche, accords interprofessionnels et accords d'entreprise

BLOC 1 : DU RESSORT DE LA BRANCHE



Salaires minima
Classifications
Mutualisation des fonds de financement du paritarisme
Mutualisation des fonds de la formation professionnelle
Garanties collectives de protection sociale complémentaires
Certaines mesures en matière de durée du travail
CDD et contrats de travail temporaire (durée totale, renouvellement, délai de carence et délai de transmission des contrats)
CDI de chantier
Egalité professionnelle hommes / femmes
Période d'essai (conditions et durée de renouvellement)
Transferts des contrats de travail en cas de changement de prestataire
Cas de mise à disposition d'intérimaire s'inscrivant dans une mesures pour l'emploi ou une action de formation
Rémunération minimale du salarié porté et montant de l'indemnité d'apport d'affaire

BLOC 2 : VEROUILLAGE PAR LA BRANCHE



Prévention de la pénibilité
Insertion professionnelle et maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés
Primes pour travaux dangereux ou insalubres
Délégués syndicaux : effectif à partir duquel ils peuvent être désignés, nb et valorisation de leurs parcours syndical

BLOC 3 : DU SEUL RESSORT DES ENTREPRISES

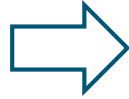


Tous les thèmes ne relevant ni du bloc 1 ni du bloc 2
Ex : durée de la période d'essai initiale, préavis et indemnités de rupture du contrat de travail, prime d'ancienneté, prime de 13^{ème} mois

Articulation entre accords de branche, accords interprofessionnels et accords d'entreprise

ENTRÉE EN VIGUEUR

Ordre public de branche obligatoire



Entrée en vigueur immédiate
quelle que soit la date de conclusion des accords

Ordre public de branche optionnel



Pour les accords de branche postérieurs à l'ordonnance

Entrée en vigueur immédiate



Pour les accords de branche antérieurs à l'ordonnance

Les branches ont jusqu'au 01/01/19 pour confirmer leur portée

Primauté de l'accord d'entreprise



Entrée en vigueur immédiate
quelle que soit date conclusion des accords

2 . NÉGOCIATIONS OBLIGATOIRES EN ENTREPRISE

Négociations obligatoires en entreprise

Ordre public

Les salaires effectifs, le temps de travail et le partage de la VA



Obligation d'engager tous les 4 ans une négociation sur ces thèmes

L'égalité professionnelle, notamment les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération et la QVT



Obligation d'engager tous les 4 ans une négociation sur ces thèmes

Effectif au moins 300 salariés :
Gestion des emplois et des parcours professionnels



Obligation d'engager tous les 4 ans une négociation sur ce thème

Tant que la négociation est en cours : interdiction des décisions unilatérales

Absence d'accord :
Etablissement d'un PV de désaccord

Négociation obligatoire en entreprise

Champ de la négociation collective

Accord de méthode

OBJET

1. Thèmes des négociations
2. Périodicité et contenu de chacun des thèmes
3. Calendrier et lieux des réunions
4. Informations que l'employeur remet aux négociateurs sur les thèmes prévus par la négociation
5. Modalités selon lesquelles sont suivis les engagements souscrits par les parties

DURÉE DE L'ACCORD

Max 4 ans

Pour les accords conclus dans l'un des thèmes de négociation obligatoires

Fixation de la périodicité de la renégociation (max 4 ans)

Négociations obligatoires en entreprise

Dispositions supplétives

A défaut d'accord modifiant la périodicité et les thèmes

Négociation tous les ANS

- Rémunération, temps de travail et partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise
- Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Négociation tous les 3 ANS

Gestion des emplois et des parcours professionnels

Négociations obligatoires en entreprise

Pénalités encourues en cas de manquement sur la négociation sur les salaires effectifs

Suppression partielle (ou totale en cas de récidive) de différentes réductions, dont la réduction FILLON dont l'entreprise a bénéficié pendant sa période de défaillance dans la limite de 3 ans.

La Direccte tient compte des efforts constatés pour ouvrir les négociations, de la situation économique et financière de l'entreprise, de la gravité du manquement et des circonstances ayant conduit.

Le montant maximal de la pénalité est :

- Équivalent à 10 % des exonérations de cotisations dont bénéficie l'employeur si aucun manquement à l'obligation d'engager la négociation n'a été constaté lors d'un précédent contrôle au cours des 6 dernières années,
- Équivalent à 100 % des exonérations de cotisations dont bénéficie l'employeur si au moins un manquement à l'obligation de négocier a été constaté lors d'un précédent contrôle au cours des 6 dernières années.

3 . NÉGOCIATIONS DANS LES ENTREPRISES DÉPOURVUES DE DÉLÉGUÉS SYNDICAUX

Modalités de négociation dans les entreprises dépourvues de DS

Entreprises de moins de 11 salariés

(+ entreprises de 11 à
20 salariés sans CSE)

Possibilité de conclure des accords ratifiés par
les 2/3 des salariés

Entreprises de 11 à 50 salariés

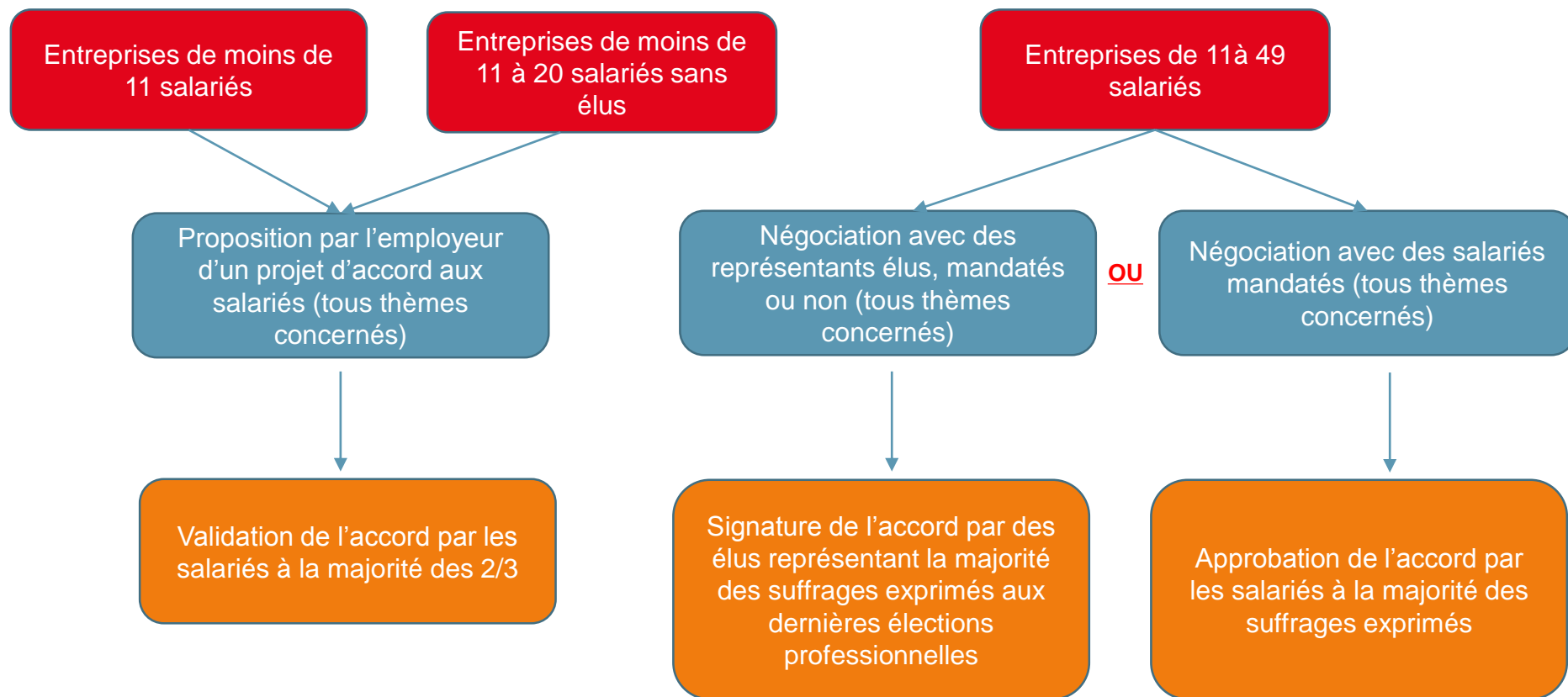
Suppression de la priorité de recours au salarié
mandaté par une OS.

L'accord peut être conclu (sur tout sujet) avec un
élu mandaté ou un élu non mandaté ou un salarié
mandaté.

Entreprises de 50 salariés et plus

Maintien du système actuel, organisant une
priorité du recours au mandatement syndical

Modalités de négociation dans les entreprises dépourvues de DS



Modalités de négociation dans les entreprises dépourvues de DS

Entreprises de moins de 11 salariés

(+ entreprises de 11 à
20 salariés sans CSE)

Consultation des salariés

- Pendant le temps de travail
- Organisation matérielle à la charge de l'employeur
- Définition par l'employeur des modalités d'organisation : modalités de transmission du texte de l'accord aux salariés, lieu, date et heure du scrutin, déroulement de la consultation, texte de la question soumise aux salariés
- Organisée dans le cadre d'une réunion des salariés en l'absence de l'employeur
- Résultat mentionné dans un PV dont la publicité est assurée par tout moyen + PV annexé à l'accord lors de son dépôt

Entreprises de 11 à 50 salariés

Consultation des salariés

- Dans les 2 mois à compter de la conclusion de l'accord
- Pendant le temps de travail
- Scrutin secret sous enveloppe ou par voie électronique
- Organisation matérielle à la charge de l'employeur
- Définition par l'employeur, après consultation des élus ou des salariés mandatés, des modalités d'organisation : modalités de transmission du texte de l'accord aux salariés, lieu, date et heure du scrutin, déroulement de la consultation, texte de la question soumise aux salariés
- 15 jours avant le scrutin, information due aux salariés : date et heure du scrutin + modalités d'organisation retenues pour la consultation + texte de l'accord + texte de la question
- Résultat mentionné dans un PV dont la publicité est assurée par tout moyen + PV annexé à l'accord lors de son dépôt + PV transmis à l'OSR mandante

Entreprises de 50 salariés et plus

Modalités de négociation dans les entreprises dépourvues de DS

**EFFECTIF de l'entreprise : au moins 50
salariés**

3 interlocuteurs par ordre de priorité

- Elus mandatés par une organisation syndicale
- Elus non mandatés
- Salarié (non élus) mandaté par une organisation syndicale

**Maintien des
anciennes règles de
négociation**

Modalités de négociation dans les entreprises dépourvues de DS

EFFECTIF de l'entreprise : au moins 50 salariés

Elu mandaté ou non mandaté et salarié mandaté

L'EMPLOYEUR INFORME :

- Les élus du personnel de son intention de négocier
- Les OSR dans la branche ou, à défaut, au niveau national et interprofessionnel de sa décision d'engager des négociations

DANS LE MOIS SUIVANT LEUR INFORMATION, LES ELUS DU PERSONNEL INFORME L'EMPLOYEUR :

de leur souhait de négocier ou non,
du mandat qu'ils ont ou non reçu à cette fin d'une OSR dans la branche ou, à défaut, au niveau national et interprofessionnel

A l'issue de ce délai d'1 mois

Négociation avec des élus mandatés

A défaut, négociation avec élus non mandatés

Aucun élus ne souhaite négocier + pas de CSE (PV de carence) → **Négociation avec salarié mandaté**

Modalités de négociation dans les entreprises dépourvues de DS

Si négociation avec *élus mandatés*

A défaut

Si négociation avec *élus non mandatés*

A défaut

Si négociation avec *salariés mandatés*

Objet de l'accord
TOUT SUJET

Validité de l'accord
Doit être approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés

Objet de l'accord LIMITÉ
Mesures dont « la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif » à l'exception des PSE

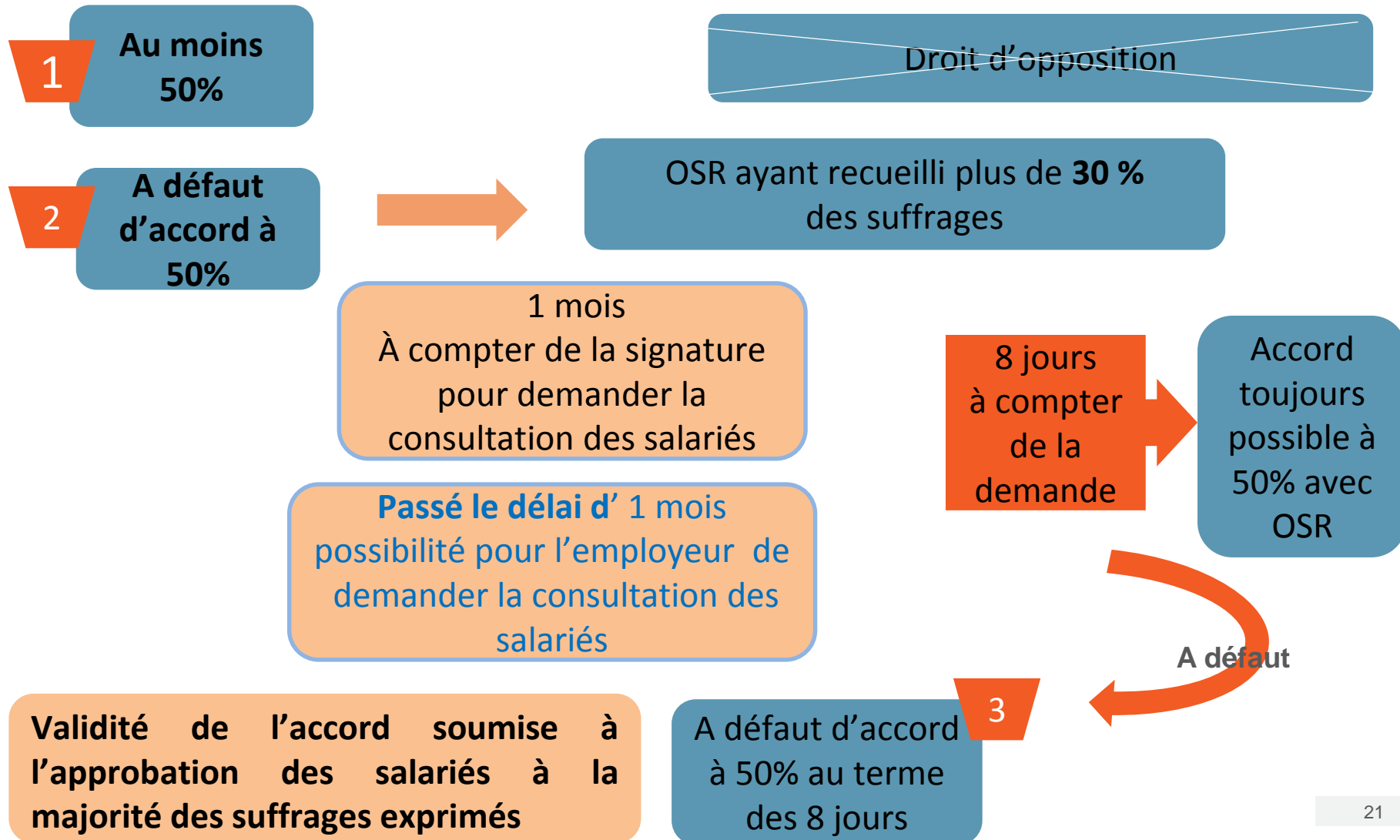
Validité de l'accord
Doit être signé par des élus représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles

Objet de l'accord
TOUT SUJET

Validité de l'accord
Doit être approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés

4. NÉGOCIATION EN PRÉSENCE DE DÉLÉGUÉ SYNDICAL

Conditions de validité des accords conclus avec des DS



5. PUBLICITE DES ACCORDS COLLECTIFS

Publicité des accords collectifs

Rappel

Dépôt des conventions et accords auprès :

- des services du Ministre chargé du travail
Pour les accords d'entreprises = Direccte dans le ressort de laquelle les accords ont été conclus
- du greffe du CPH du lieu de conclusion

Information et communication :

- **Pour les accords de branche (nationaux ou territoriaux) + accords interprofessionnels** : accords en libre consultation sur le site internet de l'UIMM (cf accord national du 25/11/05 sur l'information et la communication dans la métallurgie)
- **Pour les accords d'entreprise, établissement ou groupe** : respect des obligations légales et réglementaires

Publicité des accords collectifs

Rappel

1

Pour les accords relatifs UNIQUEMENT à :

- ✓ **Durée du travail, répartition et aménagement des horaires**
 - ✓ **Repos quotidien**
 - ✓ **Jours fériés**
- ✓ **Congés payés, autre congés et compte épargne temps**



Transmission de ces accords à la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI)

Adresse mail : observatoire-nego@uimm.com



Bilan de ces accords par la CPPNI via un rapport annuel d'activité

Suppression par la partie la + diligente des noms/ prénoms des négociateurs et signataires

Publicité des accords collectifs

Rappel

2

Accords
branche

Accords
groupe

Accords
entreprise

Accords
établissement

Accords
interentreprises

Tous les thèmes de ces accords, sauf accords PSE,
compétitivité ou épargne salariale



Projet de loi de
ratification des
ordonnances

Ces accords sont rendus PUBLICS
et mis dans la BASE DE DONNÉES NATIONALE dont le contenu est publié en ligne

Entrée en vigueur depuis
1^{er} septembre 2017

PRINCIPE

Publicité des conventions ou accords étendus
dans leur version intégrale

EXCEPTION

Possibilité de s'opposer à la publication d'une
partie de l'accord, ou à défaut, demander
l'anonymisation

Publicité des accords collectifs

Rappel

« Les parties peuvent acter qu'une partie de l'accord ne doit pas faire l'objet de la publication »

MAJORITÉ des organisations syndicales signataires de l'accord



1^{ère}
condition

Pour les accords

- ✓ groupe / entreprise / établissement : **représentant légal**
- ✓ interentreprises : **représentants légaux des entreprises concernées**
- ✓ branche : **une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs signataires**

2^{ème}
condition

Indiquer les raisons d'une publication partielle d'un accord

Motivation sans incidence sur la légalité de l'accord

Publicité des accords collectifs

Rappel

« A défaut d'un tel acte, si une des organisations signataires le demande, l'accord est publié dans une version anonyme »

Demande de suppression transmise au moment du dépôt de l'accord par la partie la plus diligente

Dans le délai d'1 mois suivant le dépôt, possibilité pour les autres signataires de formuler la même demande

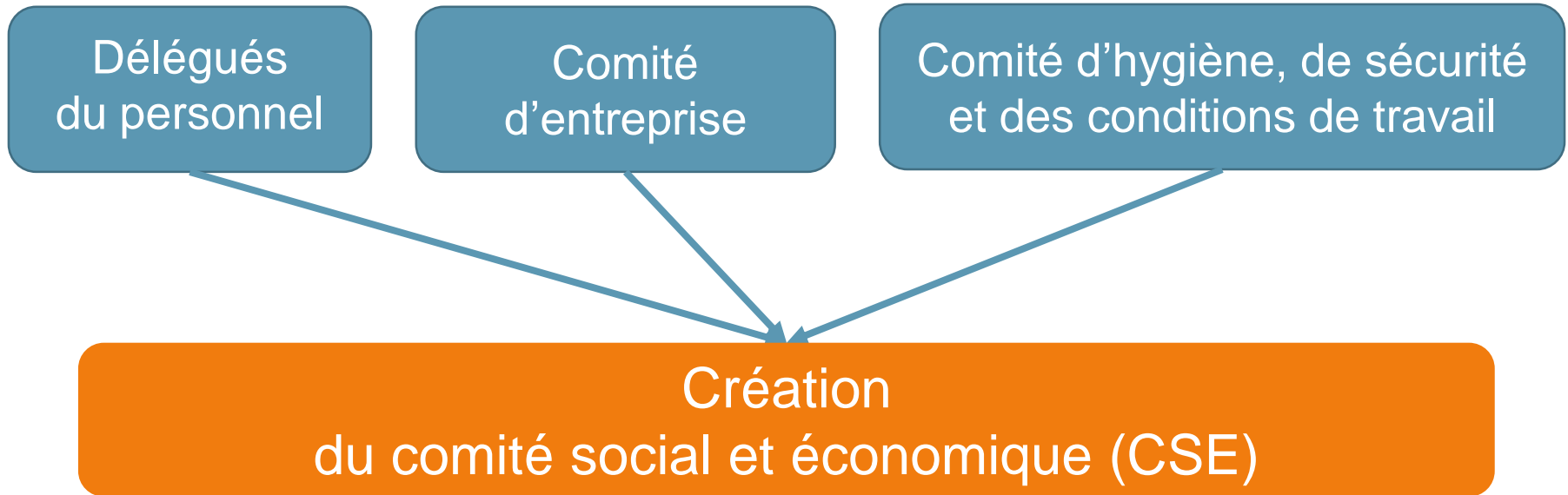
- Demande doit comporter :
- nom, prénom, qualité du représentant mandaté à cet effet par OS ou OP
 - Intitulé convention ou accord
 - Date et lieu signature accord



Période transitoire du 01/09/17 au 01/10/18
Les accords seront automatiquement publiés dans une version rendue anonyme

6. Le Comité Social et Economique

Mise en place du comité social et économique (CSE)



Cette instance doit être mise en place **à partir de 11 salariés** :

- L'effectif de 11 salariés doit avoir été atteint durant 12 mois consécutifs
- Même calcul pour le seuil de 50 salariés. L'employeur a 1 an pour se conformer aux obligations résultant de ce seuil

Mise en place du comité social et économique (CSE)

Moment de la mise en place

3
cas

Si échéance
mandats entre
23/09/2017 et
31/12/2017

Prorogation
automatique
mandats jusqu'au
31/12/2017

Prorogation possible 1 an maxi, par accord collectif ou décision employeur après avis CE, à défaut DP, à défaut DUP ou instance regroupée

Si échéance
mandats entre
1/01/2018 et
31/12/2018

Prorogation possible 1 an maxi, par accord collectif ou décision employeur après avis CE, à défaut DP, à défaut DUP ou instance regroupée

Si échéance
mandats entre
1/01/2019 et
31/12/2019

Réduction possible 1 an maxi, par accord collectif ou décision employeur après avis CE, à défaut DP, à défaut DUP ou instance regroupée

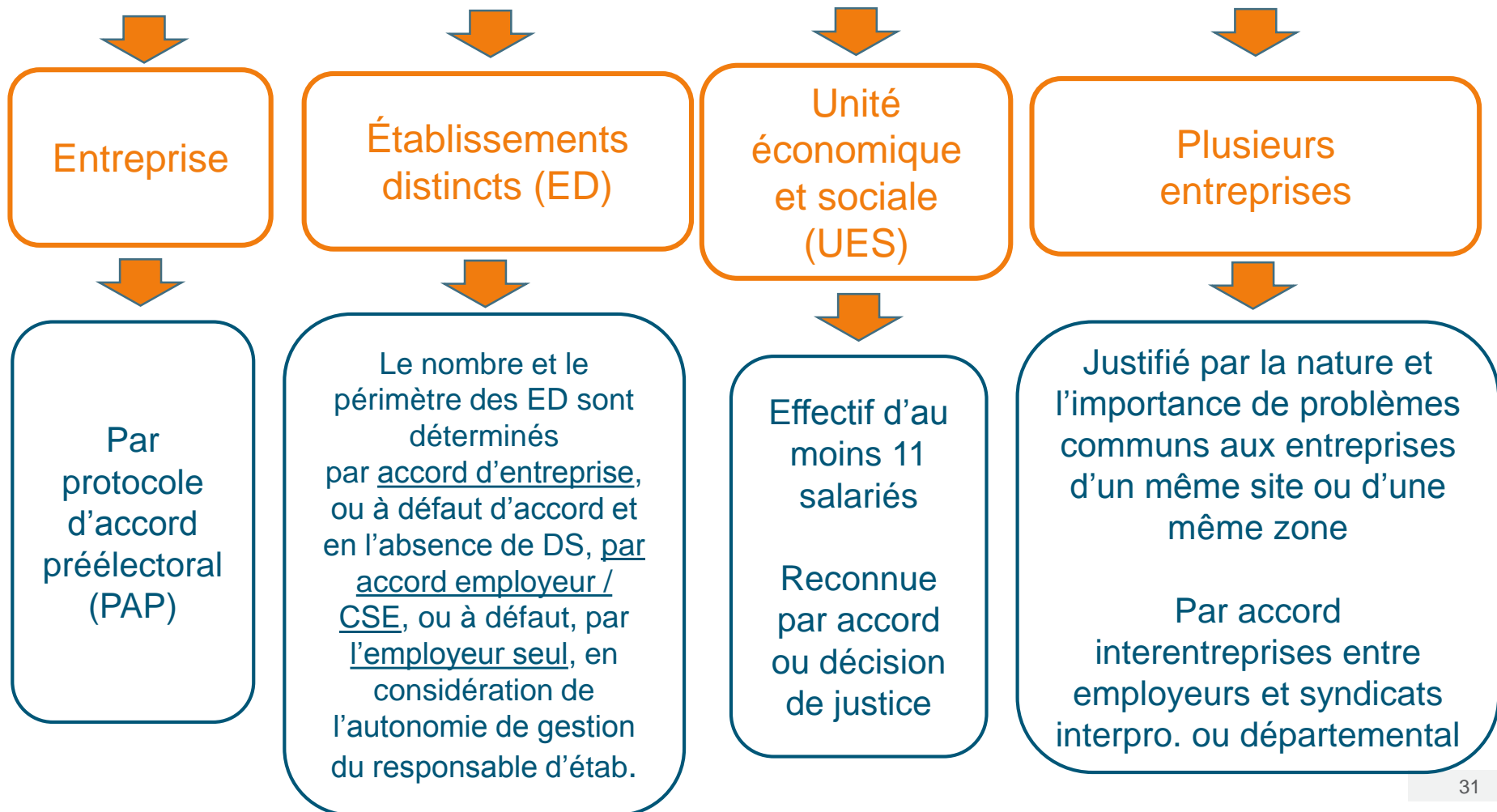
CMP

Pour faire coïncider échéance anciens mandats IRP et mandats CSE :

Possibilité proroger ou réduire pour 1 établissement ou entreprise, par accord collectif ou décision employeur après consultation IRP,

Mise en place du comité social et économique (CSE)

Niveaux de mise en place du CSE



Mise en place du CSE

Au sein du CSE, mise en place d'une commission santé, sécurité et conditions de travail

Entreprises et/ou
établissement
distinct d'au
moins 300 salariés

Possible décision
IT pour entreprise
et/ou ED moins
de 300 salariés

Établissements
comportant
au moins 1
installation
nucléaire de base et
classés Seveso

Ordre
public

- 1° **nombre de membres de la ou des CSSCT** (désignés parmi les membres du CSE par délibération (majorité des membres présents). La commission comprend au moins 3 membres (dont un du second collège, ou le cas échéant du 3^{ème} collège)
- 2° **missions déléguées à la commission par le CSE** (limitées aux questions de santé, sécurité et des CT et à l'exception du recours à l'expert et des attributions consultatives) + **modalités d'exercice**
- 3° **modalités de fonctionnement** (notamment heures de délégation)
- 4° **modalités de formation**
- 5° **le cas échéant, moyens qui leur sont alloués**
- 6° **le cas échéant, conditions et modalités formation spécifique sur risques ou facteurs de risques particulier**

Mise en place

Accord d'entreprise
(avec DS)

Absence de DS :
accord entre employeur et CSE
(adopté à la majorité membres
titulaires)

En l'absence
d'accord :
RI du CSE

Mise en place du CSE

Au sein du CSE, mise en place d'une commission santé, sécurité et conditions de travail

Modalités de mise en place des CSSCT en dehors des cas obligatoires ou par l'IT

Mise en place

Accord d'entreprise avec les OSR ayant recueilli *plus de 50%* des SE (avec DS)

Absence de DS : accord entre employeur et CSE (adopté à la majorité membres titulaires)

En l'absence d'accord : l'employeur fixe le nombre

Le RI définit les modalités 1° à 6°

1° nombre de membres de la ou des CSSCT

2° missions déléguées à la commission par le CSE (limitées aux questions de santé, sécurité et des CT et à l'exception du recours à l'expert et des attributions consultatives) + **modalités d'exercice**

3° modalités de fonctionnement (notamment heures de délégation)

4° modalités de formation

5° le cas échéant, moyens qui leur sont alloués

6° le cas échéant, conditions et modalités formation spécifique sur risques ou facteurs de risques particulier

Mise en place du CSE

Au sein du CSE, mise en place des représentants de proximité

L'accord collectif qui détermine le nombre et le périmètre des ED peut prévoir la mise en place de représentants de proximité.

L'accord définit :

Nombre de
représentants de
proximité

Attributions des
représentants de
proximité

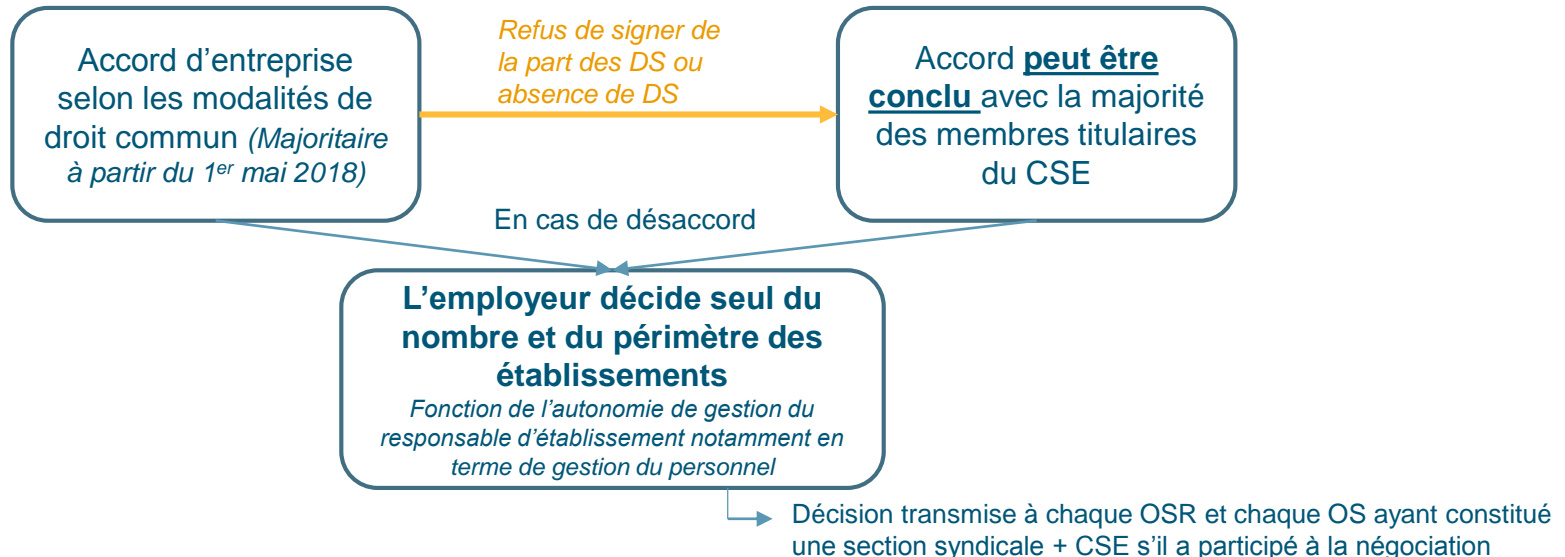
Modalités de leur
désignation

Modalités de
fonctionnement
(notamment heures de
délégation)

Les représentants de proximité sont membres du CSE ou désignés par lui

La mise en place des établissements distincts

Les ordonnances Macron prévoient différentes étapes permettant de déterminer le nombre et le périmètre des établissements distincts en vue de l'élection des membres du CSE



Délai de contestation de 15 jours devant la DIRECCTE

DIRECCTE dispose d'un délai de 2 mois pour répondre

Réponse notifiée par LRAR.
Peut faire l'objet d'un recours sous 15 jours devant le TI qui statue sous 10 jours.

Silence vaut rejet.
Peut faire l'objet d'un recours sous 15 jours devant le TI qui statue sous 10 jours.

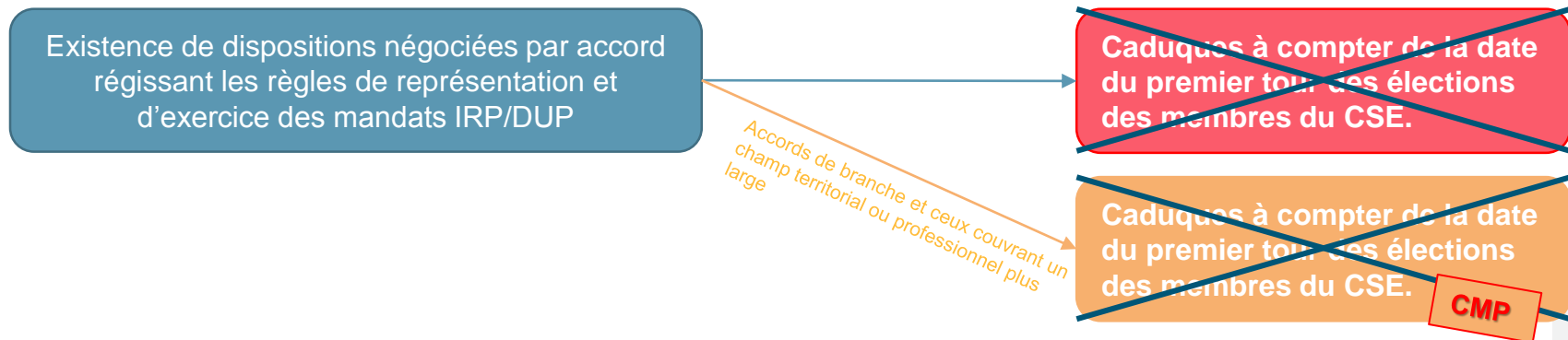
Mise en place du comité social et économique (CSE)

Passage des anciennes instances au CSE

Affectation des biens



Sort des dispositions négociées par accord



Suppression du CSE

Lors du renouvellement

Si effectif de 50 salariés non atteint durant 12 mois consécutifs



Le CSE cesse d'exercer attributions prévues pour les entreprises d'au moins 50 salariés, et applique exclusivement attributions prévues pour les entreprises entre 11 et 50 salariés

Si effectif en dessous de 11 salariés pendant au moins 12 mois consécutifs



Le CSE n'est pas renouvelé

Composition, élections et mandat du CSE

Ne concerne pas
les membres de la
commission CSSCT

Composition et mandat

Nombre de représentants et heures de délégations

Effectif de l'entreprise (nombre de salariés)	Nombre de titulaires	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
600 à 699	14	24	336
700 à 799 (*)	14	24	336
800 à 899	15	24	360
900 à 999	16	24	384
1000 à 1249	17	24	408
1250 à 1499	18	24	432
1500 à 1749	20	26	520
1750 à 1999	21	26	546
2000 à 2249	22	26	572
2250 à 2499	23	26	598

Représentants
syndicaux au
CSE

20 heures

Composition, élections et mandat du CSE

Composition et mandat

L'évolution des instances en termes de représentation

EFFECTIFS (Retenus dans le cadre de l'établissement ou de l'entreprise selon le cas)	CSE		COMITE D'ENTREPRISE		DELEGUES DU PERSONNEL		CHSCT		DELEGATION UNIQUE DU PERSONNELLE ANCIENNE FORMULE – MISE EN PLACE JUSQU'AU 17 AOUT 2015	
	Titulaires	Suppléants	Titulaires	Suppléants	Titulaires	Suppléants	Titulaires	Suppléants	Titulaires	Suppléants
De 11 à 24 salariés	1	1			1	1				
De 25 à 49 salariés	2	2			2	2				
De 50 à 74 salariés	4	4	3	3	2	2	3	3	3	3
De 75 à 99 salariés	5	5	4	4	3	3	3	3	4	4
De 100 à 124 salariés	6	6	5	5	4	4	3	3	5	5
De 125 à 149 salariés	7	7	5	5	5	5	3	3	6	6
De 150 à 174 salariés	8	8	5	5	5	5	3	3	7	7
De 175 à 199 salariés	9	9	5	5	6	6	3	3	8	8
De 200 à 249 salariés	10	10	5	5	6	6	4	4		
De 250 à 299 salariés	11	11	5	5	6	6	4	4		
De 250 à 399 salariés	11	11	5	5	7	7	4	4		
De 400 à 499 salariés	12	12	6	6	7	7	4	4		
De 500 à 599 salariés	13	13	6	6	7	7	6	6		
De 600 à 799 salariés	14	14	6	6	7	7	6	6		
De 500 à 749 salariés			6	6	8	8	6	6		
De 750 à 999 salariés			7	7	9	9	6	6		
De 800 à 899 salariés	15	15	7	7	9	9	6	6		
De 900 à 999 salariés	16	16	7	7	9	9	6	6		
De 1 000 à 1 999 salariés			8	8			6	6		
De 1 000 à 1 249 salariés	17	17	8	8	A partir de 1 000 salariés : 1 titulaire et 1 suppléant par tranche supplémentaire de 250 salariés.		6	6		
De 1 250 à 1 499 salariés	18	18	8	8			6	6		
De 1 500 à 1 749 salariés	20	20	8	8			9	9		
De 1 750 à 1 999 salariés	21	21	8	8			9	9		
De 2 000 à 2 999 salariés			9	9			9	9		
De 2 000 à 2 249 salariés	22	22	9	9			9	9		
De 2 250 à 2 499 salariés	23	23	9	9			9	9		
De 3 000 à 3 999 salariés			10	10			9	9		
De 4 000 à 4 999 salariés	Décret N°2017-1819 fixe les différents paliers		11	11			9	9		
De 5 000 à 7 499 salariés			12	12			9	9		
De 7 500 à 9 999 salariés			13	13			9	9		
A partir de 10 000 salariés			15	15			9	9		

Composition, élections et mandat du CSE

Composition et mandat

L'évolution des instances en termes de crédit d'heure

EFFECTIF	CSE	Délégué du personnel	Comité d'Entreprise	CHSCT	Délégation unique du personnel - Ancienne formule – mise en place jusqu'au 17 août 2015
11 à 49 salariés	<u>10h</u>	10h			
50 à 74 salariés	<u>18h</u>	15h	20h	2h	20h
75 à 99 salariés	<u>19h</u>	15h	20h	2h	20h
100 à 124 salariés	<u>21h</u>	15h	20h	5h	20h
125 à 149 salariés	<u>21h</u>	15h	20h	5h	20h
150 à 174 salariés	<u>21h</u>	15h	20h	5h	20h
175 à 199 salariés	<u>21h</u>	15h	20h	5h	20h
200 à 249 salariés	<u>22h</u>	15h	20h	5h	
250 à 299 salariés	<u>22h</u>	15h	20h	5h	
300 à 499 salariés	<u>22h</u>	15h	20h	10h	
500 à 1499 salariés	<u>24h</u>	15h	20h	15h	
1500 à 3499 salariés	<u>26h</u>	15h	20h	20h	

Composition, élections et mandat du CSE

Elections

Pour les entreprises entre 11 et 20 salariés



L'employeur invite les OS à la condition qu'au moins 1 salarié se soit porté candidat aux élections dans un délai de 30 jours (à compter de l'information du personnel).

En cas de PV de carence



La demande d'organisation d'élections (par 1 salarié ou 1 OS) ne peut intervenir que dans un délai de 6 mois après l'établissement de ce PV.

Elections partielles



Suppression de la disposition qui permettait de ne pas organiser d'élections partielles en cas d'annulation de candidature d'élus pour non respect de la représentation équilibrée femmes/hommes

Composition, élections et mandat du CSE

Elections

La modification de la composition du CSE
par collèges électoraux

Le nombre de représentant par collège peut être **modifié** par accord (L2314-1CT).



Le protocole préélectoral peut modifier **le nombre de sièges ou le volume des heures individuelles de délégation** dès lors que le volume global de ces heures, au sein de chaque collège, est au moins égal à celui résultant des dispositions légales (L2314-7CT).



Le nombre de représentant par collège électoraux et le volume d'heures de délégation individuelles peut être **revu à la hausse comme à la baisse** tant que le « forfait global » des heures de délégation est respecté par collège.

Composition et mandat des membres du comité social et économique (CSE)

Employeur



Salariés

Membres élus
pour 4 ans

Assistent aux réunions avec voix consultative (dans les entreprises d'au moins 50 salariés) :

- RS au CSE
- Médecin du travail
- Responsable interne service sécurité/conditions travail, ou à défaut, agent chargé sécurité/conditions de travail
- Agent de la Carsat
- Inspecteur du travail

Sauf si le PAP en dispose autrement, le nombre de mandats successifs est limité à 3 excepté pour entreprises moins de 50 salariés – renvoi décret Conseil Etat.



Le décret du 29/12/17 ne prévoit pas de dispositions en la matière

**Modification
PLR**

Suppression de la possibilité pour le PAP de modifier le nombre de mandats successifs.
+
Nb maxi de 3 mandats successifs applicable aux membres CSE central et CSE établissement.

CMP

Possibilité pour le PAP de modifier le nombre de mandats successifs si inférieur à 300 salariés

Base de données économiques et sociales

Modification de la structure (moins de 300 salariés)

Rubrique N°1 Investissement

- Pas de modification de la structure mais la rubrique est assez largement complétée.
Exemple :
Le A] Investissement social a) prévoit désormais une présentation de l'évolution des effectifs "**par type de contrat, par âge, par ancienneté**".
Le A] Investissement social d) précise que la présentation de **l'évolution du nombre de stagiaires ne concerne que ceux âgés de plus de 16 ans**.
Le A] Investissement social e) ajoute une obligation nouvelle, celle de dresser un **bilan de la mise en œuvre du compte personnel de formation (CPF)**.

Rubrique N°2 Egalité professionnelle

- Il est exigé de l'employeur qu'il présente des données chiffrées pour l'analyse de la situation respective des femmes et des hommes dans l'entreprise via le "B - Stratégie d'action"

Rubrique N°3, 4 et 5 Capitaux, Rémunération, ASC

- Les trois rubriques restent inchangées

Base de données économiques et sociales

Modification de la structure (moins de 300 salariés)

Rubrique N°6 et 7 Rémunération des financeurs et flux financiers

- Pour la rubrique n° 7 "Flux financiers à destination de l'entreprise", la partie "A - Aides publiques" intègre le détail qui était jusqu'ici exigé à l'article R. 2323-8 du code du travail en vue de la consultation sur la situation économique et financière de l'entreprise. Il en va de même pour le nouvel indicateur "F - Résultats financiers".

Rubrique N°8 Partenariats

- La rubrique n° 8 de la BDES pourra par accord collectif être supprimée. Abandon de la rubrique « *Sous-traitant* » pour la rubrique « *Partenariats* ».

Rubrique N°9 Transfert commerciaux et financiers entre les entités du groupe

- Il est ajouté l'obligation de mentionner les transferts de capitaux "importants" entre la société mère et les filiales.

Base de données économiques et sociales

BDES numérique (plus de 300 salariés)

La BDES des entreprises de plus de 300 salariés est refondée partiellement. Passage de 8 rubriques allant de A à H au profit de 9 rubriques réparties numériquement.

Rubrique N°1 Investissement

→ Suppression des sous-parties concernant l'égalité Homme/Femme
Ajout d'un thème concernant l'évolution de la productivité et le taux d'utilisation des capacités de production, lorsque ces éléments sont mesurables dans l'entreprise

Rubrique N°2 Egalité professionnelle entre les hommes et les femmes

→ Création d'une rubrique à par entière pour ce thème :
I – Indicateur sur la situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprises
II – Indicateurs relatifs à l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale
III – Stratégie d'action

Base de données économiques et sociales

BDES numérique (plus de 300 salariés)

Rubrique N°3, 4 Fond propres et rémunérations

↳ Les deux rubriques restent inchangées

Rubrique N° 5 Représentation du personnel et activités sociales et culturelles

↳ Ajout d'information concernant la représentation du personnel (Composition des CSE, nombre d'heure consacré aux réunions, ect...)

Rubrique N° 6 Rémunération des financeurs

↳ La rubrique reste inchangée

Base de données économiques et sociales

BDES numérique (plus de 300 salariés)

Rubrique N°7 flux financiers à destination de l'entreprise

- Pour la rubrique n° 7 "Flux financiers à destination de l'entreprise", la partie "A - Aides publiques" intègre le détail qui était jusqu'ici exigé à l'article R. 2323-8 du code du travail en vue de la consultation sur la situation économique et financière de l'entreprise. Il en va de même pour le nouvel indicateur "F - Résultats financiers".
Il résulte du décret l'information concernant l'affectation des bénéfices réalisés.

Rubrique N°8 Partenariats

- La rubrique n° 8 de la BDES pourra par accord collectif être supprimée. Abandon de la rubrique « *Sous-traitant* » pour la rubrique « *Partenariats* ».

Rubrique N°9 Transfert commerciaux et financiers entre les entités du groupe

- Pas de changement

Base de données économiques et sociales

BDES numérique (plus de 300 salariés)

Les entreprises de plus de 300 salariés devront obligatoirement à compter de la mise en place du CSE mettre à disposition des représentants une BDES sur un support informatisé.



Si refus d'utiliser le support informatique, il faudra passer par un accord collectif.

Attributions du CSE

Entreprise d'au moins 11 et de moins de 50 salariés

Présenter des réclamations individuelles et collectives

Promouvoir la santé, sécurité et les conditions de travail + réaliser des enquêtes en matière d'ATMP (*Délégation : Employeur ou représentant + un membre siégeant au comité*)

Possibilité de saisir l'IT des plaintes et observations relatives à l'application des dispo légales dont elle est chargée d'assurer la contrôle

Droit d'alerte DP en cas d'atteinte aux droits des personnes

~~Consultation DP sur l'utilisation du CICE~~

~~Missions DP en matière de formation~~

Attributions du CSE

Entreprise d'au moins 50 salariés

Attributions générales

Info/consult (organisation, gestion, marche générale)

Consultations récurrentes et ponctuelles

*Orientation stratégique, situation financière et économique et politique sociale
Licenciement économique, compression d'effectif, méthodes de recrutement*

Santé, sécurité et conditions de travail

*Analyse des risques professionnels
Faciliter l'accès des emplois à toutes les femmes, résolution des problèmes liés à la maternité, adaptation et aménagement postes pour faciliter l'accès et le maintien des personnes handicapées à tous les emplois
Susciter des initiatives et proposer des actions de prévention contre le harcèlement
Inspections à réaliser dans la même fréquence que celle des réunions CSE en lien avec la santé/sécurité*

Anciennes missions du CE et CHSCT + Droit d'alerte sur :

- Utilisation du CICE
- Danger grave et imminent
- Atteinte au droit des personnes
 - En matière économique et sociale

Attributions du CSE

Entreprise d'au moins 50 salariés
Consultations RÉCURRENTES

1

ORDRE PUBLIC

❖ Le CSE est consulté sur :

Orientations stratégiques

Situation économique et
financière

Politique sociale,
conditions de travail et
d'emploi

❖ Base de données économiques et sociales (BDES) rassemblant toutes les infos nécessaires aux consultations et infos récurrentes (nécessairement indicateurs relatifs à l'égalité pro) que l'employeur met à la disposition du CSE.

La mise à disposition actualisée vaut communication des rapports et infos à condition que son contenu et son architecture correspondent aux dispositions du décret correspondant.

Attributions du CSE

Entreprise d'au moins 50 salariés
Consultations RÉCURRENTES

2

CHAMP DE LA NÉGOCIATION

- ❖ Un accord d'entreprise ou, en l'absence de DS, un accord entre l'employeur et le CSE (maj. titulaires), peut définir :

Contenu, périodicité et modalités consultations



- Délais dans lesquels les avis du comité sont rendus
- Liste et contenu des infos nécessaires aux consultations
- Nombre de réunions annuelles (*6 réunions minimum sauf entreprises > 300 salariés*)

Périodicité des consultations des accords d'entreprise => Maximum 3 ans

Organisation, architecture, contenu et modalités de fonctionnement de la BDES (*Dans la limite des 8 rubriques déjà existante*)

Un accord de groupe peut prévoir que la consultation sur les orientations stratégiques est effectuée au niveau du comité de groupe => Chaque CSE des entreprises reste consulté

Attributions du CSE

Entreprise d'au moins 50 salariés
Consultations RÉCURRENTES

3

DISPOSITIONS SUPPLÉMENTAIRES

A défaut d'accord, les dispositions sur :

- périodicité (annuelle)
 - contenu et modalités des consultations récurrentes
 - contenu des infos préalables
- sont celles actuellement applicables au comité d'entreprise.

Orientation stratégique

Situation économique
et financière

Consultation
politique sociale

Avis unique (tous les
thèmes) ou avis
séparés avec
consultations propres
à chaque thème

Attributions du CSE

1

Entreprise d'au moins 50 salariés
Consultations PONCTUELLES

ORDRE PUBLIC

❖ Le CSE est consulté sur :

Méthodes de recrutement et moyens de contrôle de l'activité des salariés

Restructuration et compression des effectifs

Licenciement collectif pour motif économique

Opérations de concentration

Offres publiques d'acquisition

Procédures de sauvegarde, redressement ou liquidation judiciaire

Attributions du CSE

Entreprise d'au moins 50 salariés
Consultations PONCTUELLES

2

CHAMP DE LA NÉGOCIATION

- ❖ Un accord d'entreprise, ou en l'absence de DS, un accord entre l'employeur et le CSE peut définir :

Contenu
des consultations

Modalités de ces
consultations

Délais dans lesquels
les avis du CSE sont rendus

Un accord de groupe peut prévoir que les consultations ponctuelles sont effectuées au niveau du comité de groupe

Entreprise d'au moins 50 salariés
Consultations PONCTUELLES

3

DISPOSITIONS SUPPLÉTIVES

A défaut d'accord, les dispositions sur :

- les informations à remettre lors de la mise en place de l'instance
- les informations en cas de restructuration et compression des effectifs

sont celles actuellement applicables au comité d'entreprise.

Délai de consultation

Pour toutes les consultations pour lesquelles la loi n'a pas fixé de délai spécifique et à défaut d'accord, le CSE est réputé avoir été consulté

Droit commun

-

Dans un délai d'un mois à compter de la mise à disposition des informations

Intervention d'un expert

-

Dans un délai de 2 mois

Intervention d'un expert

-

Dans un délai de 3 mois dans le cadre de consultations se déroulant à la fois au niveau du CSE central et au niveau d'un ou plusieurs CSE d'établissement.

Remarque: Il n'est plus prévu, comme c'était le cas pour le comité d'entreprise, de délai minimal de 15 jours avant lequel le comité social et économique ne peut pas rendre d'avis. On peut donc penser qu'un accord peut lui accorder un délai inférieur. Le juge pourrait cependant considérer que ce délai est trop court pour permettre au CSE de rendre un avis éclairé.

Fonctionnement du CSE: Réunions

Dispositions pour les entreprises de moins de 50 salariés

Réunions :

- **Fréquence**
 - Au moins 1 fois par mois
 - Possibilité d'être reçu sur leur demande en cas d'urgence
- **Participation**
 - Possibilité pour l'employeur de se faire assister de 2 collaborateurs – nombre équivalent aux représentants du personnel titulaires
 - Membres titulaires du CSE, les suppléants ne pouvant y assister qu'en cas d'absence des titulaires
- **Modalités d'organisation**
 - Remise d'une note écrite à l'employeur exposant les demandes présentées par le CSE **2 jours ouvrables avant la réunion**
 - Réponse de l'employeur par écrit au plus tard dans les **6 jours ouvrables suivant la réunion**
 - Les demandes du CSE et les réponses motivées de l'employeur sont transcrites sur un **registre**
 - **Registre tenu à disposition des salariés un jour par quinzaine, hors temps de travail**

Pas de personnalité morale, pas de secrétaire ni trésorier,
pas de budget de fonctionnement ni d'ASC...

Fonctionnement du CSE : Réunions

Dispositions pour les entreprises d'au moins 50 salariés

Réunions :

- **Fréquence**

- Au moins une fois **tous les 2 mois** en application de la procédure ci-dessous pour les entreprises de moins de 300 salariés
- Au moins un fois tous les mois en application de la procédure ci-dessous pour les entreprises d'au moins 300 salariés
- Possibilité d'être reçu sur demande à la majorité des membres du CSE

- **Participation**

- Possibilité pour l'employeur de se faire assister de 3 collaborateurs – nombre équivalent aux représentants du personnel titulaires
- Membres titulaires du CSE, les suppléants ne pouvant y assister qu'en cas d'absence des titulaires
- Désignation d'un secrétaire et d'un trésorier
- Pour les personnes participant avec voix consultative se reporter au slide 40

- **Modalités d'organisation**

- Transmission de l'ordre du jour **au moins 3 jours avant la réunion**
- Rédaction du procès verbal dans un délai défini par accord ou, à défaut, dans un **délai de 15 jours** (3 jours en cas de licenciement économique ou 1 jour en cas de redressement)

Fonctionnement du CSE: Réunions

Dispositions pour les entreprises d'au moins 50 salariés

Chaque année au moins 4 réunions doivent être dédiées à la santé, la sécurité et aux conditions de travail + à la suite de tout accident ayant entraîné des conséquences graves

Dans les entreprises d'au moins **300 salariés**, une commission SSCT doit être mise en place

Dans les entreprises de **moins de 300 salariés**, un accord ou une décision unilatérale de l'employeur peut instaurer une commission SSCT

Dans les entreprises de **moins de 300 salariés**, l'inspecteur du travail peut imposer la création d'une commission dédiée du fait des risques ou de l'activité

- **Modalités de fonctionnement**
 - Le règlement intérieur du CSE doit en définir les modalités, que la commission soit obligatoire ou facultative
 - Possibilité de faire appel à des personnes extérieures à la commission notamment des personnes de l'entreprise qui lui paraissent qualifiées

Fonctionnement du CSE: Réunions

Dispositions pour les entreprises
d'au moins 50 salariés

Formalisme lié à la SST

- **Attestations, consignes, résultats, rapports sur vérification et contrôles mis à la charge de l'employeur** au titre de la SST doivent être présentés au CSE au cours de la réunion suivant réception par employeur
- Chaque membre du CSE peut demander transmission des documents

Fonctionnement du CSE : Réunions

Dispositions communes

L'ordre du jour est établi conjointement entre le secrétaire et le président

- Les consultations obligatoires peuvent être inscrites de plein droit par l'employeur ou le secrétaire

Possibilité de recourir à la **visioconférence** par accord entre employeur et élus du CSE. En l'absence d'accord, visioconférence limitée à 3 réunions par année civile

- En cas de vote à bulletin secret l'anonymat doit être garanti
- Possibilité de suspension de séance

Fonctionnement du CSE : Réunions

Dispositions communes

Possibilité de recourir à la **sténographie** ou à l'**enregistrement**

- Si la décision émane de la délégation du personnel, l'employeur ne peut s'y opposer que pour les informations revêtant un caractère confidentiel
- Sauf dispositions conventionnelles contraires, si la décision émane de l'employeur et que cette mission est assumée par une personne extérieure les frais inhérents sont à la charge de ce dernier

Résolutions prises à la majorité des membres présents. Le président ne participe pas lorsque la consultation a lieu en tant que délégation du personnel

A défaut d'accord, le **procès verbal** est établi par le secrétaire du CSE et transmis à l'employeur dans un délai de 15 jours

Fonctionnement du CSE : Réunions

Dispositions communes

Membres du CSE sont tenus au **secret professionnel** (informations sur les procédés de fabrication) + **obligation de discrétion** (informations revêtant un caractère confidentiel et présentées comme telles)

Déplacement et circulation:

- Déplacement possible hors de l'entreprise durant les heures de délégation
- Liberté de circulation durant heures de délégation et en dehors des heures habituelles de travail
- Possibilité de contacts nécessaires à l'accomplissement des missions

Affichage possible sur les emplacements obligatoirement prévus et destinés aux communications syndicales et les portes d'entrée des lieux de travail

Fonctionnement du CSE : Réunions

Dispositions communes

Temps assimilé à du temps de travail effectif :

- Temps de **réunion** avec employeur
- **Enquêtes** après AT grave ou incidents répétés ayant révélé risque grave ou maladie professionnelle
- Temps passé à la **recherche de mesures préventives** dans toute situation d'urgence et de gravité, notamment lors de la mise en œuvre de la procédure de danger grave et imminent
- Temps passé en **Commissions** définies par accord collectif ou à défaut en application de celles existantes antérieurement et maintenues et ce dans la limite d'une durée globale de :
 - 30 heures pour les entreprises de 300 à 1000 salariés
 - 60 heures pour les entreprises d'au moins 1000 salariés

Fonctionnement du CSE

Dispositions pour les entreprises
d'au moins 50 salariés

Commissions du CSE

ORDRE PUBLIC

Commission santé,
sécurité et conditions
de travail

Commission des
marchés (PLR)

CHAMP DE LA NÉGOCIATION : possibilité de prévoir des commissions supplémentaires pour examen des problèmes particuliers par accord d'entreprise

DISPOSITIONS SUPPLÉTIVES : à défaut d'accord, les commissions actuelles du CE sont maintenues pour le CSE

Fonctionnement du CSE

Dispositions pour les entreprises d'au moins 50 salariés

Commission santé, sécurité et conditions de travail

- Membres de la commission sont désignés parmi les membres du CSE
- Elle est présidée par l'employeur ou son représentant et comprend au minimum 3 membres dont au moins 1 représentant du 2nd collège ou le cas échéant du 3^{ème} collège
- A priori, commission non soumise aux plafonds concernant le temps assimilé à du temps de travail effectif

Commission des marchés

- Mise en place pour les « gros CSE » qui, à la clôture de l'exercice, excède au moins 2 des 3 critères suivants: ressources annuelles de 153 000 €, 50 salariés à la clôture de l'exercice et/ou 1,55 million d'euros du total du bilan de 3,1 millions de ressources annuelles

Fonctionnement du CSE : Commissions

Commissions

Commission formation, dans les entreprises d'au moins 300 salariés :

- Préparation des délibérations du CSE sur les orientations stratégiques et la politique sociale de l'entreprise
- Expression des salariés en matière de formation
- Etude des problèmes liés à l'emploi, au travail des jeunes et des travailleurs handicapés
- Consultation sur les dispositifs de formation continue et de VAE

1

Commission égalité professionnelle, dans les entreprises d'au moins 300 salariés :

- Préparation des délibérations relatives à la consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et d'emploi en matière d'égalité

2

Fonctionnement du CSE : Commissions

Commissions

Commission d'information et d'aide au logement, dans les entreprises d'au moins 300 salariés:

- Recherche des possibilités d'offre de logement , information et assistance pour les démarches nécessaires à l'obtention d'aides financières pour l'accession des salariés à la propriété et à la location

Commission économique, dans les entreprises d'au moins 1000 salariés:

- Présidée par l'employeur ou son représentant et comprend au moins 5 membres du personnel dont au moins un représentant les cadres
- Réunion au moins 2 fois par an
- Etude des documents économiques et financiers avec possibilité de se faire assister par un expert-comptable.

Fonctionnement du CSE : Commissions

Commissions

Commission des marchés, mise en place en application slide 70:

- Composition et modalités de fonctionnement fixées par le règlement intérieur du CSE
- Proposition du choix des fournisseurs et prestataires du comité pour les marchés
- Compte rendu au moins une fois par an

A défaut d'accord, les membres des commissions peuvent être choisis parmi les salariés de l'entreprise sans appartenir au CSE

A l'exception de la Commission économique, les commissions sont présidées par un des membres de la délégation du personnel

Fonctionnement du CSE : Expertises

Dispositions pour les entreprises
d'au moins 50 salariés

➔ Expertise : CAS DE RECOURS

1

CONSULTATIONS ANNUELLES

Orientations
stratégiques

Situation
économique et
financière

Politique sociale,
conditions de travail
et emploi

Un accord d'entreprise, ou à défaut avec le CSE, peut adapter
nombre d'expertises sur une ou plusieurs années

2

CONSULTATIONS PONCTUELLES

Opérations de
concentration

Droit
d'alerte éco

Licenciements
collectifs éco

OPA

Prépa certaines
négociations

Expert technique
projet intro nouvelles
techno

Expert technique
Prépa négo égalité

**Expert qualité du
travail et de l'emploi**

Fonctionnement du CSE

Dispositions pour les entreprises
d'au moins 50 salariés

Expertise : DROITS ET OBLIGATIONS DE L'EXPERT

DROITS

Libre accès
dans
l'entreprise

Infos nécessaires à
l'exercice de sa
mission

OBLIGATIONS

Expert tenu aux obligations
de secret et de discrétion

Les membres du CSE peuvent établir un cahier des charges lié à l'expertise qui devra alors être transmis à l'employeur

Fonctionnement du CSE

Dispositions pour les entreprises d'au moins 50 salariés

Expertise : FINANCEMENT

**PRISE EN
CHARGE
INTÉGRALE
PAR
L'EMPLOYEUR**

Situation économique et financière

Politique sociale

Licenciement collectif pour motif éco

Risque grave constaté dans l'établissement

Dans le cadre de la négociation sur l'égalité professionnelle, en l'absence de tout indicateur relatif à l'égalité professionnelle

Lorsque le budget de fonctionnement du CSE est insuffisant pour couvrir le coût de l'expertise et sans transfert d'excédant, PLR

**PRISE EN
CHARGE
80% EMPLOYEUR
20% CSE**

Tous les autres cas, notamment consultation sur les orientations stratégiques ainsi que consultations ponctuelles, PLR

Fonctionnement du CSE : Expertises

Lorsque l'expertise porte sur plusieurs champs, elle donne lieu à un **rapport d'expertise unique**. Si besoin, l'expert peut s'adjoindre les compétences d'autres experts et se charge de vérifier qu'ils disposent des compétences nécessaires

En cas de **contestation**,

Délibération
CSE pour le
recours à
l'expertise

Désignation
expert par le
CSE

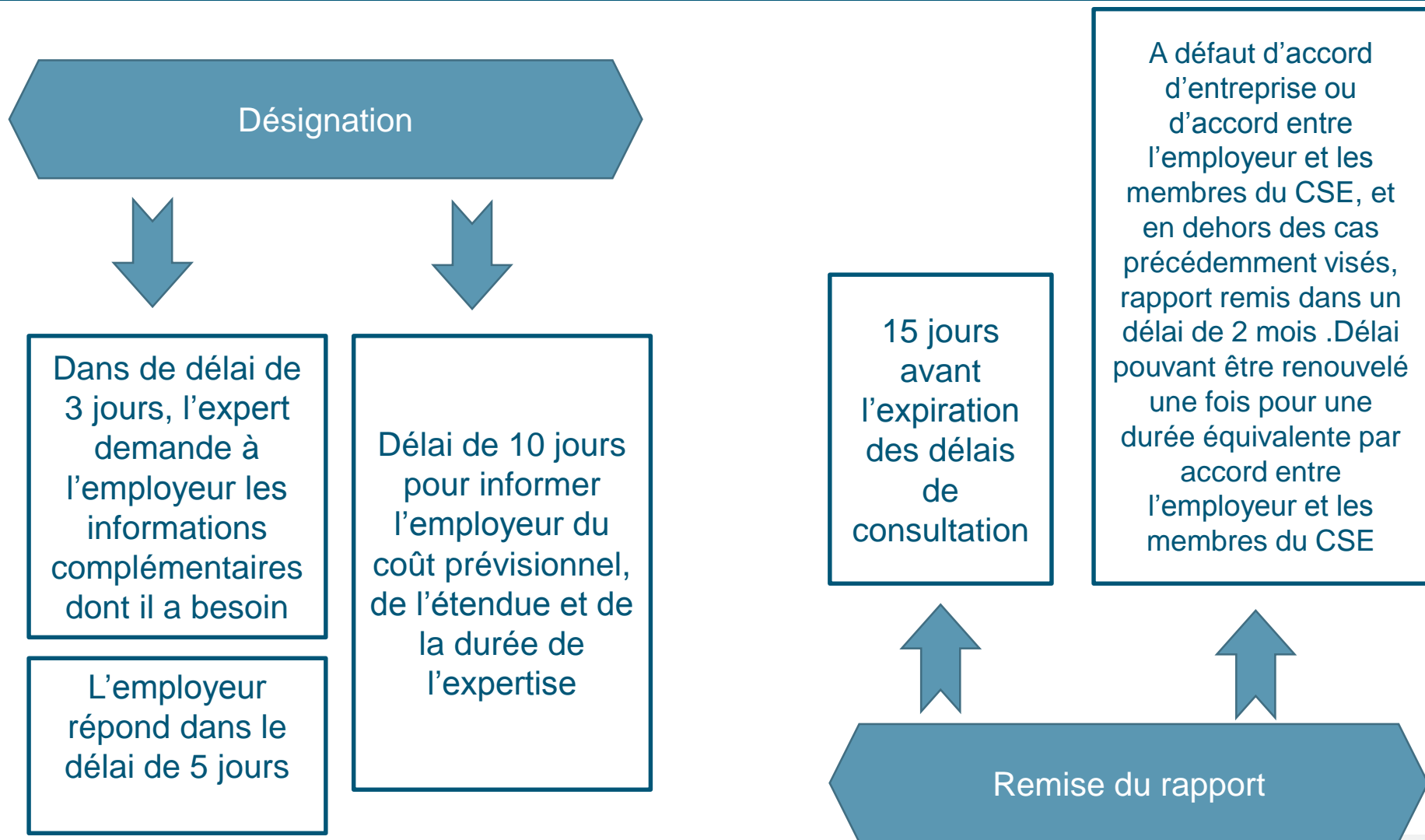
Notification
cahier des
charges

Notification coût
final de
l'expertise

L'employeur saisit le juge du TGI dans un délai de 10 jours. Il statue en dernier ressort

Le cas échéant, le pourvoi en cassation doit être formé dans un délai de 10 jours à compter de la notification du jugement

Fonctionnement du CSE : Expertises



Fonctionnement du CSE : Heures de délégation

Effectif (nombre de salariés)	Nombre de titulaires	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

Les heures attribuées aux représentants syndicaux au CSE dans les entreprises d'au moins 501 salariés ne peuvent excéder 20 heures

Fonctionnement du CSE : Heures de délégation

Effectif (nombre de salariés)	Nombre de titulaires	Nombre mensuel d'heures de délégation	Total heures de délégation
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

Fonctionnement du CSE : Heures de délégation

Sauf accord collectif contraire, le crédit d'heures des salariés en convention de forfait jours est regroupé en demi-journées (1 demi-journée = 4 heures). Si le nombre d'heures restantes est inférieur à 4 heures, le représentant du personnel dispose d'une demi-journée supplémentaire.

Le temps de délégation peut être utilisé cumulativement dans la limite de 12 mois et d'une fois et demi le crédit d'heures dont le salarié bénéficie.

La répartition des heures entre les membres de la délégation dans le mois ne peut conduire l'un d'eux à avoir plus d'une fois et demi le crédit d'heures dont le salarié bénéficie.

Salarié doit en informer l'employeur au plus tard 8 jours avant la date d'utilisation.

Salarié doit en informer l'employeur au plus tard 8 jours avant la date d'utilisation par un écrit précisant le nombre d'heures mutualisées.

CSE central et CSE d'établissements

Art.
L.2316-1

Composition du CSE central

Employeur ou son représentant + assistance éventuelle de 2 collaborateurs

Elus : nombre égal de titulaires et suppléants, élus par et parmi les membres des CSE d'établissement

Sauf accord unanime employeur/OSR, nb maxi membres CSE central = 25 titulaires et 25 suppléants



Secrétaire / secrétaire adjoint / trésorier du CSE = désignés parmi membres titulaires

Membres extérieurs, lorsque les réunions portent sur la santé, la sécurité et les conditions de travail : médecin du travail, agent de contrôle de l'inspection du travail, etc.

CSE central et CSE d'établissement

Attributions respectives

CSE central seul consulté

Projets décidés au niveau de l'entreprise, sans mesures d'adaptation spécifiques

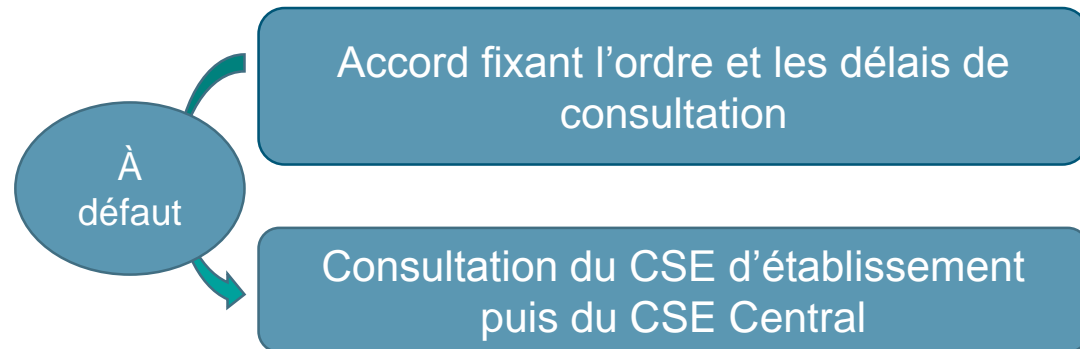
Mesures d'adaptation communes à plusieurs établissements de projets portant sur l'introduction de nouvelles technologies / modifiant conditions travail, santé et sécurité

Projets décidés au niveau de l'entreprise, mesures d'adaptation non encore définies

Consultation ultérieure au niveau approprié lorsque les mesures d'adaptation spécifiques auront été définies

Consultation CSE central et CSE d'établissement

Projets décidés au niveau de l'entreprise + mesures d'adaptation définies et spécifiques aux établissements



Consultation du seul comité d'établissement

Projets décidés au niveau de l'établissement

CSE central et CSE d'établissements

Fonctionnement du CSE central

Réunions

- Au moins une fois tous les 6 mois, sur convocation de l'employeur
- Réunions exceptionnelles, sur demande à la majorité des membres
- Possibilité de recours à la visioconférence, dans les mêmes conditions que le CSE

La convention doit comporter différents points, notamment la description des activités dont la gestion est transférée, moyens mis à dispo du CSE central, financement du transfert...

Budget

- **Pas de budget propre**, les CSE d'établissement peuvent décider de leur transférer une partie de leur budget de fonctionnement (convention entre CSE central et CSE établissement)

Fonctionnement du comité social et économique (CSE)

Formation santé, sécurité et conditions de travail

Contenu et organisation de la formation

Formation dispensée dès la 1^{ère} désignation en tant qu'élu CSE, ou le cas échéant membres de la CSSCT, selon un programme préétabli
Stages distincts pour le renouvellement de la formation, plus spécialisés et adaptés aux demandes particulières des stagiaires

Obligation des organismes de formation

Formation dispensée par des organismes sur liste arrêtée par Ministre du Travail, ou agréés par préfet de région
Délivrance d'une attestation d'assiduité que l'intéressé remet à son employeur quand il reprend le travail

Congé de formation

Demande du salarié précisant la date, la durée, le prix du stage et le nom de l'OF
Demande présentée au moins 30 jours avant la formation. Refus en cas de conséquences préjudiciables à bonne marche de l'entreprise notifié dans délai les 8 jours à compter de la réception de la demande – report limité à 6 mois.
Congés pris en une seule fois, sauf commun accord

Formation des représentants

Formation santé, sécurité et conditions de travail

Durée de la formation

L'accord prévoyant la division de l'entreprise en établissements distincts fixe le nombre d'heures de formation dont bénéficient les membres de la commission. A défaut, durée minimale de 3 jours dans les entreprises de moins de 300 salariés et de 5 jours dans celles d'au moins 300 salariés

Frais de formation

Les frais de déplacement, de séjour et de rémunération des organismes de formation sont pris en charge par l'employeur sous conditions

Le temps de formation est rémunéré comme du temps de travail effectif. Dans les entreprises de moins de 300 salariés, les dépenses engagés au titre de la rémunération des stagiaires sont déductibles dans la limite de **0,08 % du montant des salaires de l'année en cours du montant de la participation au financement de la formation professionnelle continue**

Formation des représentants

Formation économique des membres du CSE

Durée de la formation

L'ensemble des salariés élus pour la première fois au CSE (y compris les membre de la CSSCT) peuvent bénéficier d'un congé de formation économique d'une durée maximale de 5 jours. Elle peut être renouvelée au terme de 4 années d'exercice du mandat

Congé de formation

Ce congé est de droit et ne peut être refusé qu'au motif de « conséquences préjudiciables à la production ou à la bonne marche de l'entreprise » après avis conforme des représentants du personnel

Frais de formation

Cette formation s'impute sur la durée du CFESS mais son financement est pris en charge par le CSE

Fonctionnement du CSE: Budget

Entreprise d'au moins 50 salariés

BUDGETS DU CSE : SUBVENTION DE FONCTIONNEMENT

- 0,20% MSB dans les entreprises de 50 à 2000 salariés
- **0,22% MSB dans les entreprises d'au moins 2000 salariés**

Assiette = MSB – indemnités de licenciement

PLR supprime de l'assiette les sommes issues de participation et de l'intéressement de la MSB

Possibilité pour le CSE de consacrer une partie de son budget de fonctionnement au financement de la formation des DS et des représentants de proximité quand ils existent

+

Possibilité (par une délibération) de **transférer une partie du montant de l'excédent annuel du budget de fonctionnement à la subvention des ASC**
Quand financement frais expertise pris en charge intégralement par l'employeur au lieu d'une partie du CSE (80/20 pour certaines consultations), le CSE ne peut pas décider de transférer d'excédents du budget de fonctionnement au financement des ASC pendant 3 ans, PLR

FONCTIONNEMENT DU CSE: BUDGET

Entreprise d'au moins 50 salariés

BUDGETS DU CSE : SUBVENTION DE FONCTIONNEMENT

Pour les entreprises à établissements multiples :

- Détermination de la quote part du budget de fonctionnement du CSE central par accord entre CSE central et CSE établissements
- A défaut d'accord, le tribunal d'instance fixe le montant de la subvention de fonctionnement que doit rétrocéder chaque CSE d'établissement au CSE central

Fonctionnement du CSE: Budget

Entreprise d'au moins 50 salariés

BUDGETS DU CSE : ACTIVITÉS SOCIALES ET CULTURELLES

Contribution de l'employeur est fixée par accord d'entreprise. A défaut d'accord, elle ne peut être inférieure:

- La contribution de l'employeur ne peut être inférieure au total le plus élevé des sommes affectées aux dépenses de l'entreprise atteint au cours des 3 dernières années; décret du 29.12.2017
- A défaut d'accord, le rapport de cette contribution à la MSB ne peut être inférieur au même rapport existant pour l'année précédente, PLR

Si entreprise avec **plusieurs comités d'établissement** :

- Détermination du montant global de la contribution effectuée au niveau de l'entreprise
- Répartition entre comités par accord d'entreprise au prorata des effectifs des établissements ou de leur masse salariale ou des 2 critères combinés, à défaut au prorata de la masse salariale de chaque établissement

Fonctionnement du CSE : Budget

Entreprise d'au moins 50 salariés

BUDGETS DU CSE : ACTIVITÉS SOCIALES ET CULTURELLES

Calcul du budget ASC sur la masse salariale brute = ensemble des gains et rémunérations soumis à cotisations, sauf indemnités rupture du CDI
Suppression des sommes versées au titre de l'intéressement et de la participation, PLR

Possibilité de **transfert des excédents budgétaires des ASC vers le budget de fonctionnement ou à des associations** dans la limite de 10 % de cet excédent

7. CONSEIL D'ENTREPRISE

Conseil d'entreprise – Mise en place

Cadre de mise en place

Accord d'entreprise
(DS)
Durée indéterminée

Accord de branche
étendu pour les
entreprises sans DS

Accord d'UES

Modalités de
déroulement des
négociations au
niveau des
établissements

Thèmes sur lesquels décisions
employeur soumises à **avis
conforme** du conseil d'entreprise
(obligatoirement la formation)

Heures de
délégation (**durée
mini décret**) +
indemnisation frais
de déplacement

Décret : R.2321-1

Chaque élu au conseil d'entreprise participant à une négociation dispose d'heures de délégation qui s'ajoute à celles dont il bénéficie en tant que titulaire CSE

Durée minimale :

- 12h/mois pour entreprise jusque 149 s
- 18h/mois entreprises de 150 à 499 s
- 24h/mois entreprises d'au moins 500s

Conseil d'entreprise – Attributions négociation

Attributions – Négociation

Tous sujets sauf : PSE, PAP, nombre et composition collèges, organisation élections hors temps de travail

**Modif
ordo
20/12/17**

Le conseil d'entreprise est désormais compétent pour négocier sur tous les sujets

Condition de validité des accords :

Signature par la majorité des membres titulaires élus du conseil ou par un ou plusieurs membres ayant recueilli plus de 50% des suffrages exprimés aux dernières élections

L'accord de mise en place du conseil d'entreprise peut fixer la composition d'une délégation de négociation

8. CONGÉ DE FORMATION ECONOMIQUE, SOCIALE ET SYNDICALE

Formation des représentants

Congé de formation économique, sociale et syndicale (CFESS)


Prise en charge intégrale par l'employeur du salaire et des cotisations afférentes
(applicable dès la publication de l'ordonnance)

1

La déduction au titre de la contribution à l'AGFPN a été supprimée

2

Maintien de rémunération applicable à compter du 1^{er} janvier 2018 (au lieu de la publication de l'ordonnance du 22/09/17)



Si maintien de la rémunération pour une formation effectuée entre 22/09 et 31/12, possibilité pour l'employeur de demander à l'OS le remboursement du montant versé (dans les conditions et selon modalités version rédaction antérieure à l'ordonnance)

UIMM

LA FABRIQUE
DE L'AVENIR



MEDEF
Yonne

**MERCI
DE VOTRE ATTENTION**

ATELIERS PRATIQUES

DATES À RETENIR

Accompagnement à la préparation des élections professionnelles

Le 6/03/2018 – Auxerre – 9 h 12 h

Le 5/06/2018 – Nevers - 9 h 12 h

Le 13/09/2018 – Sens - 9 h 12 h

Suite des élections professionnelles et calcul de la représentativité

Le 15/03/2018 – Auxerre - 9 h 12 h

Le 14/06/2018 – Nevers - 9 h 12 h

Le 20/09/2018 – Sens -9 h 12 h