



Composition *(art. L 2314-1)*

■ Composition du CSE

- > **l'employeur** ;
- > une **délégation du personnel** comprenant autant de titulaires que de suppléants ;
- > un **représentant syndical** au comité désigné par chaque organisation syndicale représentative (*art. L 2314-2*).

Un décret détermine le nombre de membres de la délégation du personnel en fonction de l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement.

Malgré le cumul des casquettes, le nombre de membres du CSE diminue fortement.

■ Composition du CSE central

En l'absence d'accord entre l'employeur et l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, le nombre de membres du CSE central ne pourra pas dépasser **25 titulaires et 25 suppléants** (aujourd'hui 20) (*art. R 2316-1*).



Heures de délégation

Un décret détermine le nombre d'heures de délégation en fonction de l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement (art. L 2315-7 et s. et R 2314-1)

Selon les seuils d'effectifs, le volume d'heures de délégation diminue fortement ou parfois est augmenté.

Les membres du CSE pourront toujours dépasser le nombre d'heures de délégation en cas de circonstances exceptionnelles (art. R 2314-1).

■ Temps non imputables sur le crédit d'heures (art. L 2315-11)

> **A défaut d'accord d'entreprise plus favorable, le temps passé par les membres du CSE aux réunions du comité et de ses commissions sera déduit des heures de délégation dès lors que la durée annuelle globale de ces réunions excèdera (art. R 2315-7):**

- 30h pour les entreprises de 300 à 1000 salariés ;

- 60h pour les entreprises de plus de 1000 salariés.

En revanche, le temps passé aux réunions de la CSSCT est rémunéré comme du temps de travail et n'est pas déduit des heures de délégation.



Si nous voulons pouvoir exercer nos mandats convenablement dans le cadre du CSE, et en raison du cumul des casquettes, il est indispensable de prévoir que le temps passé en réunion, quelque soit sa durée annuelle globale, ne s'imputera pas sur le crédit d'heures.

En effet, sinon comment faire quand nous aurons atteint les 30 ou 60 h de réunions pour demander par exemple des réunions extraordinaires et en même temps rencontrer les salariés sur le terrain ?

Cette disposition est inadmissible ! Nous allons déjà subir une diminution du nombre de mandats, du volume d'heures de délégation, alors non à cette nouvelle stratégie patronale !

> **Le 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 prévue à l'article L 4132-2 ;**

> **Le temps passé 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.**

■ Cumul / répartition

Les membres du CSE pourront cumuler les heures dans la limite de 12 mois (art. L 2315-8 et R 2315-5).

Les membres du CSE pourront mutualiser les heures, les répartir entre titulaires et avec les suppléants (art. L 2315-9 et R 2315-6).

Ces deux options ne pourront pas conduire un membre à disposer dans le mois de plus d'une fois et demie le crédit d'heures mensuel dont bénéficie un membre titulaire.

Il faudra en informer l'employeur au plus tard huit jours avant la date prévue de l'utilisation des heures de délégation.

Pour la mutualisation, les titulaires devront informer l'employeur par un document écrit précisant leur identité ainsi que le nombre d'heures mutualisées.

■ Représentants de proximité

Les représentants de proximité, éventuellement mis en place par accord collectif, s'ils sont membres du CSE ne bénéficieront pas obligatoirement d'un crédit d'heures supplémentaires (art. R 2314-1).

Il est donc indispensable de prévoir un volume d'heures spécifiques dans l'accord.

■ Représentants syndicaux

Les représentants syndicaux pourront bénéficier de 20h par mois (art. R 2315-4).

Conséquences du CSE sur le nombre de mandats et le volume de crédits d'heures (art. R 2314-1)

Effectif	Instances séparées		Comité social et économique		Différences
	Titulaires	Heures de délégation	Titulaires	Heures de délégation	
11 à 24	1 DP	10h	1	10h	-
25 à 49	2 DP	10h	2	10h	-
50 à 74	8 titulaires (2 DP + 3 CE + 3 CHSCT)	96 h (15h DP + 20h CE + 2 CHSCT)	4	72h (18h x 4)	-4 titulaires / -24 h
75 à 99	10 titulaires (3 DP + 4 CE + 3 CHSCT)	131 h (15h DP + 20h CE + 2 CHSCT)	5	95h (19h x 5)	-5 titulaires / -36 h
100 à 124	12 titulaires (4 DP + 5 CE + 3 CHSCT)	175 h (15h DP + 20h CE + 5 CHSCT)	6	126h (21h x 6)	-6 titulaires / -49 h
125 à 149	13 titulaires (5 DP + 5 CE + 3 CHSCT)	190 h (15h DP + 20h CE + 5 CHSCT)	7	147h (21h x 7)	-6 titulaires / -43 h
150 à 174	13 titulaires (5 DP + 5 CE + 3 CHSCT)	190 h (15h DP + 20h CE + 5 CHSCT)	8	168h (21h x 8)	-10 titulaires / -22 h
175 à 199	14 titulaires (6 DP + 5 CE + 3 CHSCT)	205 h (15h DP + 20h CE + 5 CHSCT)	9	189h (21h x 9)	-5 titulaires / -16 h
200 à 249	15 titulaires (6 DP + 5 CE + 4 CHSCT)	210 h (15h DP + 20h CE + 5 CHSCT)	10	220h (22h x 10)	-5 titulaires / +10 h
250 à 299	16 titulaires (7 DP + 5 CE + 4 CHSCT)	225 h (15h DP + 20h CE + 5 CHSCT)	11	242h (22h x 11)	-5 titulaires / +17 h
300 à 399	16 titulaires (7 DP + 5 CE + 4 CHSCT)	245 h (15h DP + 20h CE + 10 CHSCT)	11	242h (22h x 11)	-5 titulaires / -3 h
400 à 499	17 titulaires (7 DP + 6 CE + 4 CHSCT)	265 h (15h DP + 20h CE + 10 CHSCT)	12	264h (22h x 12)	-5 titulaires / -1 h
500 à 599	20 titulaires (8 DP + 6 CE + 6 CHSCT)	330 h (15h DP + 20h CE + 15 CHSCT)	13	312h (24h x 13)	-7 titulaires / -18 h
600 à 699	20 titulaires (8 DP + 6 CE + 6 CHSCT)	330 h (15h DP + 20h CE + 15 CHSCT)	14	336h (24h x 14)	-6 titulaires / -6 h
700 à 799	De 700 à 749 : 20 titulaires (8 DP + 6 CE + 6 CHSCT) De 750 à 799 : 22 titulaires (9 DP + 7 CE + 6 CHSCT)	De 700 à 749 : 330 h (15h DP + 20h CE + 15 CHSCT) De 750 à 799 : 365 h (15h DP + 20h CE + 15 CHSCT)	14	336h (24h x 14)	De 700 à 749 : -6 titulaires / +6h De 750 à 799 : -8 titulaires / -29 h
800 à 899	22 titulaires (9 DP + 7 CE + 6 CHSCT)	365 h (15h DP + 20h CE + 15 CHSCT)	15	360h (24h x 15)	-7 titulaires / -5 h
900 à 999	22 titulaires (9 DP + 7 CE + 6 CHSCT)	365 h (15h DP + 20h CE + 15 CHSCT)	16	384h (24h x 16)	-6 titulaires / +19 h
1000 à 1249	24 titulaires (10 DP + 8 CE + 6 CHSCT)	400 h (15h DP + 20h CE + 15 CHSCT)	17	408h (24h x 17)	-7 titulaires / +8 h
1250 à 1499	25 titulaires (11 DP + 8 CE + 6 CHSCT)	415 h (15h DP + 20h CE + 15 CHSCT)	18	432h (24h x 18)	-7 titulaires / +17 h
1500 à 1749	29 titulaires (12 DP + 8 CE + 9 CHSCT)	520 h (15h DP + 20h CE + 20 CHSCT)	20	520h (26h x 20)	-9 titulaires / -0 h
1750 à 1999	30 titulaires (13 DP + 8 CE + 9 CHSCT)	535 h (15h DP + 20h CE + 20 CHSCT)	21	546 h (26h x 21)	-9 titulaires / +11 h
2000 à 2249	32 titulaires (14 DP + 9 CE + 9 CHSCT)	570 h (15h DP + 20h CE + 20 CHSCT)	22	572 h (26h x 22)	-10 titulaires / +2 h
2250 à 2499	33 titulaires (15 DP + 9 CE + 9 CHSCT)	585 h (15h DP + 20h CE + 20 CHSCT)	23	598 h (26h x 23)	-10 titulaires / +13 h
2500 à 2749	34 titulaires (16 DP + 9 CE + 9 CHSCT)	600 h (15h DP + 20h CE + 20 CHSCT)	24	624 h (26h x 24)	-10 titulaires / +24 h
2750 à 2999	35 titulaires (17 DP + 9 CE + 9 CHSCT)	615 h (15h DP + 20h CE + 20 CHSCT)	24	624 h (26h x 24)	-11 titulaires / +9 h
3000 à 3249	37 titulaires (18 DP + 10 CE + 9 CHSCT)	650 h (15h DP + 20h CE + 20 CHSCT)	25	650 h (26h x 25)	-12 titulaires / -0 h
3250 à 3499	38 titulaires (19 DP + 10 CE + 9 CHSCT)	665 h (15h DP + 20h CE + 20 CHSCT)	25	650 h (26h x 25)	-13 titulaires / -0 h
3500 à 3749	39 titulaires (20 DP + 10 CE + 9 CHSCT)	680 h (15h DP + 20h CE + 20 CHSCT)	26	702 h (27h x 26)	-13 titulaires / +22 h
3750 à 3999	40 titulaires (21 DP + 10 CE + 9 CHSCT)	695 h (15h DP + 20h CE + 20 CHSCT)	26	702 h (27h x 26)	-14 titulaires / +7 h
4000 à 4249	42 titulaires (22 DP + 11 CE + 9 CHSCT)	730 h (15h DP + 20h CE + 20 CHSCT)	26	728 h (28h x 26)	-16 titulaires / -2 h
4250 à 4499	43 titulaires (23 DP + 11 CE + 9 CHSCT)	745 h (15h DP + 20h CE + 20 CHSCT)	27	756 h (28h x 27)	-16 titulaires / +11 h
4500 à 4749	44 titulaires (24 DP + 11 CE + 9 CHSCT)	760 h (15h DP + 20h CE + 20 CHSCT)	27	756 h (28h x 27)	-17 titulaires / -4 h
4750 à 4999	45 titulaires (25 DP + 11 CE + 9 CHSCT)	775 h (15h DP + 20h CE + 20 CHSCT)	28	784 h (28h x 28)	-17 titulaires / +9 h
5000 à 5249	47 titulaires (26 DP + 12 CE + 9 CHSCT)	810 h (15h DP + 20h CE + 20 CHSCT)	29	841 h (29h x 29)	-18 titulaires / +31 h
5250 à 5499	48 titulaires (27 DP + 12 CE + 9 CHSCT)	825 h (15h DP + 20h CE + 20 CHSCT)	29	841 h (29h x 29)	-19 titulaires / +16 h
5500 à 5749	49 titulaires (28 DP + 12 CE + 9 CHSCT)	840 h (15h DP + 20h CE + 20 CHSCT)	29	841 h (29h x 29)	-20 titulaires / +1 h
5750 à 5999	50 titulaires (29 DP + 12 CE + 9 CHSCT)	855 h (15h DP + 20h CE + 20 CHSCT)	30	870 h (29h x 30)	-20 titulaires / +15 h
6000 à 6249	51 titulaires (30 DP + 12 CE + 9 CHSCT)	870 h (15h DP + 20h CE + 20 CHSCT)	31	899 h (29h x 31)	-20 titulaires / +29 h
6250 à 6499	52 titulaires (31 DP + 12 CE + 9 CHSCT)	885 h (15h DP + 20h CE + 20 CHSCT)	31	899 h (29h x 31)	-21 titulaires / +14 h
6500 à 6749	53 titulaires (32 DP + 12 CE + 9 CHSCT)	900 h (15h DP + 20h CE + 20 CHSCT)	31	899 h (29h x 31)	-22 titulaires / -1 h
6750 à 6999	54 titulaires (33 DP + 12 CE + 9 CHSCT)	915 h (15h DP + 20h CE + 20 CHSCT)	31	930 h (30h x 31)	-23 titulaires / +15 h
7000 à 7249	55 titulaires (34 DP + 12 CE + 9 CHSCT)	930 h (15h DP + 20h CE + 20 CHSCT)	32	960 h (30h x 32)	-23 titulaires / +30 h
7250 à 7499	56 titulaires (35 DP + 12 CE + 9 CHSCT)	945 h (15h DP + 20h CE + 20 CHSCT)	32	960 h (30h x 32)	-24 titulaires / +15 h
7500 à 7749	58 titulaires (36 DP + 13 CE + 9 CHSCT)	980 h (15h DP + 20h CE + 20 CHSCT)	32	992 h (31h x 32)	-26 titulaires / +12 h
7750 à 7999	59 titulaires (37 DP + 13 CE + 9 CHSCT)	995 h (15h DP + 20h CE + 20 CHSCT)	32	1024 h (32h x 32)	-27 titulaires / +29 h
8000 à 8249	60 titulaires (38 DP + 13 CE + 9 CHSCT)	1010 h (15h DP + 20h CE + 20 CHSCT)	32	1024 h (32h x 32)	-28 titulaires / +14 h
8250 à 8499	61 titulaires (39 DP + 13 CE + 9 CHSCT)	1025 h (15h DP + 20h CE + 20 CHSCT)	33	1056 h (32h x 33)	-28 titulaires / +31 h
8500 à 8749	62 titulaires (40 DP + 13 CE + 9 CHSCT)	1040 h (15h DP + 20h CE + 20 CHSCT)	33	1056 h (32 h x 33)	-29 titulaires / +16 h
8750 à 8999	63 titulaires (41 DP + 13 CE + 9 CHSCT)	1055 h (15h DP + 20h CE + 20 CHSCT)	33	1056 h (32h x 33)	-30 titulaires / +1 h
9000 à 9249	64 titulaires (42 DP + 13 CE + 9 CHSCT)	1070 h (15h DP + 20h CE + 20 CHSCT)	34	1088 h (32h x 34)	-30 titulaires / +18 h
9250 à 9499	65 titulaires (43 DP + 13 CE + 9 CHSCT)	1085 h (15h DP + 20h CE + 20 CHSCT)	34	1088 h (32h x 34)	-31 titulaires / +3 h
9500 à 9749	66 titulaires (44 DP + 13 CE + 9 CHSCT)	1100 h (15h DP + 20h CE + 20 CHSCT)	34	1088 h (32h x 34)	-32 titulaires / -12 h
9750 à 9999	67 titulaires (45 DP + 13 CE + 9 CHSCT)	1115 h (15h DP + 20h CE + 20 CHSCT)	34	1156 h (34h x 34)	-33 titulaires / +41 h
10000	70 titulaires (46 DP + 15 CE + 9 CHSCT)	1170 h (15h DP + 20h CE + 20 CHSCT)	35	1190 h (34h x 35)	-35 titulaires / +20 h



Prérogatives du CSE

■ De 11 à moins de 50 salariés

Le CSE aura les attributions des DP et quelques missions relatives à la santé et à la sécurité ([art. L 2312-5 et s.](#)).

Mais, le CSE ne pourra plus :

- > Prendre connaissance des contrats de mise à disposition ;
- > Être informé ou consulté sur l'utilisation du CICE ;
- > Exercer les missions du CE en matière de formation professionnelle ;
- > Accompagner l'inspecteur du travail lors de ses visites.

■ A partir de 50 salariés

Le CSE aura les attributions des DP, CE et quelques missions relatives à la santé et à la sécurité ([art. L 2312-8 et s.](#)).

Seulement à partir de 300 salariés, la mise en place d'une commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) est obligatoire ([art. L 2315-36 et s.](#)).

Dans les entreprises de **moins de 300 salariés** :

- l'inspection du travail peut imposer la création cette commission mais cette décision peut être contestée devant le DIRECCTE ([art. L 2315-37](#)).
- un accord ou l'employeur unilatéralement peuvent instaurer une ou des CSSCT, en fixer le nombre, et le périmètre ([art. L 2315-44](#)).

Un accord d'entreprise peut mettre en place des représentants de proximité.

Par accord majoritaire, un conseil d'entreprise intégrant l'ensemble des fonctions de représentants du personnel pourra être mis en place (information, consultation, négociation) ([art. L 2321-1 et s.](#)).



1 - **Nous pouvons constater le disparition du CHSCT qui devient simplement une commission** dans les entreprises de 300 salariés et plus. **Il faudra faire en sorte que cette commission soit dotée de moyens pour fonctionner** même si elle ne pourra jamais en faire autant qu'un réel CHSCT.

2 - **Il faut mettre en place des représentants de proximité distincts des membres de la délégation au CSE.**
Cela permettra de **protéger les camarades** représentants de proximité et d'**augmenter le nombre de mandats**.
Il faudra doter ces représentants de proximité de **moyens (crédits d'heures...)**.

3 - Il faut **toujours être contre le mise en place d'un conseil d'entreprise qui permet à l'employeur de contourner les organisations syndicales et leurs délégués syndicaux.**

■ Pour tous les CSE quelque soit l'effectif

L'employeur doit recevoir collectivement au moins une fois par mois les membres du CSE pour mettre en oeuvre la procédure aujourd'hui spécifique aux DP ([art. L 2315-27, L 2315-21 et L 2315-22](#)) :

- remise à l'employeur d'une note écrite exposant l'objet des demandes présentées, deux jours ouvrables avant la date à laquelle les élus doivent être reçus ;
- réponse écrite de l'employeur aux demandes, au plus tard dans les six jours ouvrables suivants la réunion ;
- transcription de ces réponses écrites dans un registre spécial tenu à la disposition des salariés.



Le fonctionnement du CSE

> Le suppléant ne pourra assister aux réunions qu'en l'absence du titulaire ([art. L 2314-1](#)).



Cette nouvelle règle est inadmissible d'autant plus que le nombre de mandats diminue et que les représentants doivent cumuler les casquettes.

Les suppléants ne pourront donc plus assister aux réunions. Il leur sera donc plus difficile de remplacer le titulaire en son absence par manque d'informations.

> L'employeur pourra se faire assister par 3 personnes (avant 2) ([art. L 2315-23](#)).

Alors que la délégation du personnel diminue, l'employeur peut mieux s'entourer.

■ Les modalités fixées par accord

> En l'absence d'accord, les trois grandes consultations annuelles (orientations stratégiques/situation économique et financière/politique sociale, conditions de travail et emploi) sont maintenues ([art. L2312-17](#)).

> Un accord peut ([art. L 2312-19](#)) :

- fixer le nombre de réunions annuelles qui ne pourra être inférieur à 6 dans les entreprises de 50 et 299 salariés et 12 dans les entreprises d'au moins 300 salariés ([art. L 2323-7](#)) ;

Au moins 4 réunions par an devront porter en tout ou partie sur les questions de santé, sécurité et conditions de travail.

- fixer le contenu et la périodicité (3 ans maximum) des consultations récurrentes ;

- déterminer les niveaux de consultation et leur articulation :

- prévoir la possibilité pour le CSE d'émettre un avis unique portant sur tout ou partie des thèmes de consultations.

Par le biais d'un tel accord, l'employeur pourrait s'exonérer d'une partie de ses obligations d'informations-consultations et pourrait diminuer le délai pour que le CSE rende un avis en deçà de 15 jours ([art. L 2312-15 supprimé](#)).

A défaut d'accord, pour toutes les consultations pour lesquelles la loi n'a pas fixé de délai spécifique, le CSE est réputé avoir été consulté ([art. R 2312-6](#)) :

- dans un délai d'un mois à compter de la mise à disposition des informations ;

- dans un délai de 2 mois en cas d'intervention d'un expert ;

- dans un délai de 3 mois en cas d'intervention d'une ou plusieurs expertises 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.



Dans le cadre de ces négociations le but sera évidemment de prévoir notamment :

- au moins autant de réunions que celles dont bénéficient les IRP actuelles ;

- rappeler la possibilité de recourir à des réunions extraordinaires ;

- mettre en place des réunions préparatoires ;

- mentionner que le temps passé en réunion quelque soit sa durée ne s'impute pas sur le crédit d'heures ;

- prévoir la prise en charge intégrale des frais de déplacement par l'entreprise ;

- maintenir une périodicité courte en ce qui concerne les consultations récurrentes ;

- prévoir un délai au moins égal à 15 jours pour que le CSE rende son avis...



Le budget du CSE

> Le **CSE pourra décider**, par une délibération, **de transférer tout ou partie du montant de l'excédent annuel du budget destiné aux ASC au budget de fonctionnement** (*art. R 2312-51*).
Ce transfert ne pourra se faire que sur 10% de l'excédent.

> Le **CSE pourra décider**, par une délibération, **de transférer tout ou partie du montant de l'excédent annuel du budget de fonctionnement aux ASC**.
Pas de plafond prévu.

> L'excédent annuel du budget des ASC pourra être transféré à toute association même sans objet humanitaire, dans le limite de 10% de l'excédent et non plus de 1% de son budget.



L'employeur va se servir de cette possibilité de transfert du budget de fonctionnement aux ASC pour informer les salariés et que ces derniers fassent pression sur les représentants du personnel pour qu'ils optent plutôt pour l'augmentation de leurs chèques vacances par exemple que pour recourir à une expertise.

Il faudra alors faire un travail de terrain auprès des salariés pour leur faire prendre conscience de l'importance du budget de fonctionnement et de son utilisation.

■ Expertises

Le **CSE pourra recourir à l'expertise** mais (*art. L 2315-78 et s.*) :

> devra **verser une participation financière forfaitaire de 20% du coût des expertises**,

> **hormis pour celles relatives au PSE et aux risques graves et à la consultation annuelle sur la situation économique et financière qui resteront prises en charge à 100% par l'employeur.**

Le CHSCT n'existant plus et n'étant plus qu'une simple commission sans personnalité civile, elle ne pourra pas décider elle-même de mettre en place une expertise. Ce sera au CSE de le voter.

L'expert a 3 jours à compter de sa désignation pour demander toutes les informations complémentaires qu'il juge nécessaires (*art. R 2315-45*).

Ensuite, l'employeur a 5 jours pour lui répondre (*art. R 2315-45*).

Par ailleurs, l'expert a 10 jours à compter de sa désignation pour notifier à l'employeur le coût prévisionnel, l'étendue et la durée d'expertise (*art. R 2315-45*).

L'employeur a 10 jours pour saisir le TGI afin de contester la nécessité de l'expertise, le choix de l'expert, le coût prévisionnel, l'étendue, la durée ou le coût final de l'expertise (*art. R 2315-49*).

Lorsque la contestation est relative à une expertise prévue dans le cadre d'un licenciement économique d'au moins 10 salariés sur 30 jours dans une entreprise d'au moins 50 salariés, elle doit être motivée et adressée au DIRECCTE. Ce dernier a 5 jours à compter de la date de réception de la demande de l'employeur ou du CSE pour se prononcer.

Les délais dans lesquels l'expert doit remettre son rapport au CSE sont les suivants (*art. R 2315-47*) :

- lorsque le CSE a recours à un expert dans le cadre d'une **consultation par l'employeur, le délai est de 15 jours avant l'expiration des délais de consultation du CSE** ;

- lorsque le CSE a recours à un expert-comptable dans le cadre d'une **opération de concentration, le délai est de 8 jours** à compter de la notification de la décision de l'Autorité de la concurrence ou de la Commission européenne ;

- à défaut d'accord d'entreprise ou d'accord entre l'employeur et le CSE, adopté à la majorité des membres titulaires élus, et **lorsque le CSE a recours à une expertise en dehors des cas précités, le délai est de 2 mois à compter de la désignation de l'expert.**

Il peut être renouvelé une fois pour une durée maximale de 2 mois, par accord entre l'employeur et le CSE, adopté à la majorité des membres titulaires élus au CSE.



Fonctionnement de la commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT)

■ Mise en place

> Au sein du CSE, dans les **entreprises d'au moins 300 salariés**, l'employeur peut fixer les modalités de mise en place de la CSSCT par (art. L 2315-36 et s., L 2315-41 et L 2315-42) :

- **L'accord reconnaissant l'existence d'établissements distincts ;**
- **Ou en l'absence de DS, par un accord conclu avec le CSE, adopté à la majorité des membres titulaires élus.**

■ Modalités de fonctionnement

> L'accord définira :

- **Le nombre de membres ;**
- **Les missions ;**
- **Les modalités de fonctionnement : nombre d'heures de délégation ;**
- **Les modalités de leurs formations** : 5 jours minimum dans les entreprises d'au moins 300 salariés et 3 jours dans les autres (art. L 2315-40). Les conditions et modalités relatives à une formation spécifique correspondant aux risques et facteurs de risques particuliers en rapport avec l'activité de l'entreprise ;
- **Les moyens.**

> **A défaut d'accord, les modalités de mise en place de la CSSCT seront fixées par le règlement intérieur du CSE** (art. L 2315-44).

La CSSCT sera présidée par l'employeur ou son représentant. **L'employeur pourra se faire assister par des salariés choisis en dehors du comité qui pourront être plus nombreux que les représentants du personnel titulaires** (art. L 2315-39).

Elle comprendra au moins 3 membres représentants du personnel : dont au moins un représentant du 2nd collège ou, le cas échéant, du 3ème collège.

Le CSE désigne parmi ses membres ceux de la CSSCT.



Aucune garantie légale n'est donc prévue pour pallier la disparition du CHSCT.

Ce sera alors le rapport de force dans les négociations qui permettra de doter cette commission de moyens de fonctionnement.

En revanche, le Gouvernement n'a pas oublié de doter l'employeur de prérogatives supplémentaires : il préside la commission et peut se faire assister par autant de salariés qu'il le souhaite en nombre égal aux représentants du personnel.



Les commissions

■ Mise en place

> Elles seront mises en place par un **accord collectif d'entreprise signé par l'employeur et par une ou plusieurs OSR ayant recueilli plus de 50% des suffrages exprimés en faveur d'OSR au 1er tour des élections des titulaires**. Pas de possibilité de référendum par accord minoritaire dans ce cas ([art. L 2315-45](#)).

Ce ne sera donc pas de l'initiative du CSE comme c'était le cas pour le CE.

> A défaut d'accord, les commissions actuelles du CE (économique, formation, information et aide au logement, égalité professionnelle, marchés) devront être mises en place conformément aux seuils d'effectifs prévus par le code du travail ([art. L 2315-46 à L 2315-57](#)).

■ Fonctionnement

La commission économique du CSE sera présidée par l'employeur ou son représentant et non plus par un membre titulaire ([art. L 2315-47](#)).

Pour la commission économique, il n'est plus prévu que l'employeur laisse aux membres de la commission le temps nécessaire pour tenir leurs réunions dans la limite d'une durée globale ne pouvant excéder 40h par an et que ce temps est rémunéré comme temps de travail ([art. L 2315-48](#)).

Pour la commission d'information et d'aide au logement, il n'est plus prévu que l'employeur laisse aux membres de la commission le temps nécessaire pour tenir leurs réunions dans la limite d'une durée globale ne pouvant excéder 20h par an et que ce temps est rémunéré comme temps de travail ([art. L 2315-48](#)).



Le conseil d'entreprise



Pour rappel, nous sommes opposés à la mise en place du conseil d'entreprise qui vise à contourner les organisations syndicales et les délégués syndicaux.

Toutefois, pour mieux lutter contre ce dispositif il faut en connaître les modalités de mise en place et de fonctionnement.

Le CSE pourra être transformé en conseil d'entreprise pour exercer des compétences en matière de négociation des accords collectifs.

■ Mise en place

Le conseil d'entreprise pourra être **mis en place** :

> **Par accord d'entreprise signé par l'employeur et par une ou plusieurs OSR ayant recueilli plus de 50% des suffrages exprimés en faveur d'OSR au 1er tour des élections des titulaires**. Pas de possibilité de référendum par accord minoritaire dans ce cas ;

> **Ou à défaut et en l'absence de DS, en application d'un accord de branche étendu** ([art. L 2321-2](#)) ;

■ Fonctionnement

L'accord instaurant le conseil d'entreprise déterminera :

- Les **modalités de négociations au niveau des établissements** (*art. L 2321-2 al. 2*) ;
- La **liste des thèmes** pour lesquels les décisions de l'employeur seront soumises à l'avis conforme du conseil d'entreprise (*art. L 2321-3*) ;
- Le **nombre d'heures de délégation** tout en respectant les planchers réglementaires (*art. L 2321-4*) ;
- L'**indemnisation des frais de déplacement** (*art. L 2321-6*) ;
- La **composition de la délégation** (*art. L 2321-7*) ;
- La **périodicité des négociations** (*art. L 2321-8*).

■ Crédit d'heures

En l'absence d'accord sur les heures de délégation, chaque élu au conseil d'entreprise disposera d'un nombre d'heures supplémentaires (*art. R 2321-1*):

- 12h par mois dans les entreprises jusqu'à 149 salariés ;
- 18h par mois dans les entreprises de 150 à 499 salariés ;
- 24 h par mois dans les entreprises d'au moins 500 salariés.

■ Prérogatives

> Le **conseil d'entreprise sera compétent pour négocier, conclure et réviser tous les accords d'entreprise ou d'établissement** (*art. L 2321-21*).

> La **validité d'un accord d'entreprise ou d'établissement conclu par le conseil d'entreprise** sera subordonnée à sa signature par (*art. L 2321-9*) :

- La **majorité des membres titulaires élus du conseil** ;

Ou

-Par un ou plusieurs titulaires ayant recueilli plus de 50% des suffrages exprimés (premier ou second tour selon les cas) lors des élections professionnelles.