

Céline CZUBA, Juriste et Docteur en Droit, ISTNF / Université Lille
Sophie FANTONI-QUINTON, Professeur des Universités, Praticien
Hospitalier, Docteur en Droit, Université Lille / CHRU Lille

Fiche n° 4 – NOUVELLE INSTITUTION DU PERSONNEL : COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE (CSE)

L'[ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017](#) relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales vient, dans son Titre 1^{er}, « fusionner » les institutions représentatives du personnel (IRP) dans l'entreprise avec la mise en place d'une seule instance : le **Comité Social et Economique (CSE)**.

Le 21 décembre 2017, une septième [ordonnance n° 2017-1819 du 20 décembre 2017](#) dite « *ordonnance balai* » (ou encore appelée « *coquille* ») est publiée au Journal Officiel de la République Française (JORF). Elle est vise non seulement à corriger certaines imprécisions mais aussi à compléter et à mettre en cohérence les dispositions légales déclinées par les cinq premières ordonnances du 22 septembre dernier (*par exemple* : en abrogeant des dispositions devenues sans objet ; en réécrivant certaines dispositions pour en clarifier la portée ; en actualisant les références du Code du travail...). Outre des mesures de coordination, l'ordonnance du 20 décembre 2017 apporte également des dispositions de fond relatives en particulier au Comité social et économique (CSE), à la Commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT), au Conseil d'entreprise ([commentée sur KALIPSO](#)).

Bien que publiées au JORF, ces ordonnances n'auront force de loi qu'après ratification auprès du Parlement. Ainsi, le 28 novembre 2017, le projet de loi de ratification des ordonnances promulguées le 22 septembre 2017 a été adopté à l'Assemblée nationale puis approuvé, le 21 décembre 2017, par la Commission des affaires sociales du Sénat. Examiné en séance publique, le Sénat a ratifié le projet de loi, le 24 janvier 2018 en première lecture, tout en modifiant certaines mesures en particulier concernant le CSE. Il doit désormais faire l'objet d'une Commission mixte paritaire (CMP) avant d'être définitivement adopté courant mars 2018, ce qui donnera aux ordonnances dites « Macron », déjà applicables, une valeur législative.



Les 26 décrets relatifs aux 5 ordonnances pour le renforcement du dialogue social ont par ailleurs été publiés au JORF avant la fin de l'année 2017. Le [décret n° 2017-1819 du 29 décembre 2017](#) pris en Conseil d'Etat et relatif au nouveau CSE organise ainsi les modalités de fonctionnement de cette nouvelle institution représentative du personnel ([commenté sur KALIPSO](#)).

Le CSE remplacera donc les actuels délégués du personnel (DP), le comité d'entreprise (CE) et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).

En fonction de l'effectif de l'entreprise et plus particulièrement selon qu'elle compte plus ou moins de 50 salariés, les attributions et les moyens du CSE varieront en vue de prendre en considération les enjeux propres à chaque entreprise.

Ainsi, dans les entreprises de moins de 50 salariés, le CSE assumerait les fonctions des présents délégués du personnel (DP) afin de contribuer, notamment, à promouvoir la santé, la sécurité et les conditions de travail dans l'entreprise et réaliserait des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel. Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le CSE fusionnerait les fonctions actuelles des DP, du CE et du CHSCT, tout en conservant les prérogatives dévolues aux anciennes IRP.

Revenons en détails sur cette nouvelle institution représentative du personnel issue de l'ordonnance du 22 septembre et précisée par le décret du 29 décembre 2017 : le CSE, tout en soulignant que certaines mesures le concernant (et que nous signalerons) pourraient être modifiées d'ici fin mars 2018 par la loi de ratification des ordonnances votée prochainement au Parlement.



① LE CHAMP D'APPLICATION

↳ SEUILS A ATTEINDRE POUR LA MISE EN PLACE DES ELECTIONS PROFESSIONNELLES :

Le CSE est obligatoirement mis en place dans toutes les entreprises d'au moins **11 salariés**. Cet effectif doit désormais être atteint pendant **12 mois consécutifs**.

[Articles L. 2311-1 et suivants du Code du travail](#).

Ainsi, dès l'effectif de 11 salariés atteint, l'employeur est tenu d'organiser des élections professionnelles pour élire les membres du CSE.

Toutefois, l'ordonnance prévoit que les entreprises dont l'effectif est compris **entre 11 et 20 salariés** sont soumises à cette obligation uniquement lorsqu'au moins un salarié s'est porté candidat aux élections dans un délai de 30 jours à compter de l'information faite aux salariés de l'organisation d'élections professionnelles. Ainsi, l'employeur n'est pas tenu d'organiser les élections professionnelles si aucun candidat ne s'est présenté dans le délai imparti ([Article L. 2314-5, alinéa 5 du Code du travail](#)).

↳ NIVEAU DE MISE EN PLACE :

Le CSE est mis en place au niveau de **l'entreprise** (Article [L. 2313-1, alinéa 1](#) du Code du travail) ; ou, le cas échéant de **l'UES** - Unité économique et sociale (Article [L. 2313-8](#) du Code du travail).

Dans les entreprises à **établissements distincts**, un **CSE central d'entreprise** et **des comités sociaux et économiques d'établissement** sont institués ([Article L. 2313-1, alinéa 2 du Code du travail](#)).

Un accord interentreprises peut mettre en place **un CSE interentreprises** lorsque la nature et l'importance de problèmes communs aux entreprises d'un même site ou d'une même zone le justifient.
[Article L. 2313-9 du Code du travail](#).

↳ DUREE DU MANDAT ET PRINCIPE DU NON-CUMUL :

La durée des mandats des membres du CSE est de **4 ans**. Cependant, un accord (de branche, de groupe ou d'entreprise) pourrait prévoir une durée inférieure dans la *limite de 2 ans*.

Articles [L. 2314-33](#) et [L. 2314-34](#) du Code du travail.

Le nombre de **mandats successifs est limité à 3**, exceptions faites pour :

- Les entreprises de moins de 50 salariés ;
- Les cas où le protocole d'accord préélectoral prévoit le contraire
 - o Cette 2^{de} hypothèse suppose la publication d'un décret non encore paru à ce jour.
 - o Le 24 janvier dernier, les sénateurs ont par ailleurs souhaité supprimer cette possibilité de déroger à la limite de 3 mandats successifs dans le cadre du protocole préélectoral.

[Article L. 2314-33 du Code du travail](#).





② LA COMPOSITION DU CSE

↳ LES MEMBRES DU CSE :

Le CSE est composée des personnes suivantes :

- L'employeur ;
- Une délégation du personnel composée d'un nombre égal de titulaires et de suppléants :
 - o Le [décret du 29 décembre 2017](#) pris en Conseil d'Etat est venu fixer le nombre de membres de la délégation du personnel du CSE qui est fonction des effectifs de l'entreprise. Ce nombre pourra être augmenté par un accord conclu selon les modalités prévues pour le protocole d'accord pré-électoral.
 - o Les **suppléants** n'assistent aux réunions qu'en l'absence des titulaires ([Article L. 2314-1, Alinéa 2 du Code du travail](#)).

Retrouver en ANNEXE un tableau récapitulatif de la composition du CSE et des heures de délégation.

Articles [L. 2314-1](#) et [R. 2314-1](#) du Code du travail.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés : Le CSE désigne parmi ses titulaires un **secrétaire** et un **trésorier**. En outre, l'employeur, qui préside le CSE, peut se faire assister de **3 collaborateurs**, lesquels disposent d'une *voix consultative*

[Article L. 2315-23 du Code du travail](#).

Dans le CSE central : sont désignés un secrétaire et un secrétaire adjoint en charge des attributions en matière de santé, sécurité et des conditions de travail. Il n'y a, en revanche, aucune obligation de nommer un trésorier.

Dans les entreprises de moins de 300 salariés (ou dans les établissements appartenant à ces entreprises) : le délégué syndical sera de droit **représentant syndical du CSE**, qui assiste aux séances CSE avec **voix consultative**.

Articles [L. 2143-22](#) et [L. 2314-2](#) du Code du travail.

Dans les autres entreprises : charge à chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise ou l'établissement de nommer un représentant syndical.



Par ailleurs, lors des réunions du CSE dans les entreprises d'au moins 50 salariés :

- D'autres personnes participent à **titre consultatif** aux 4 réunions minimum du CSE portant sur le champ de la santé, sécurité et conditions de travail ainsi qu'aux réunions obligatoires à la suite d'un accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves ; et le cas échéant aux réunions de la CSSCT :
 - o *Des personnes internes* : le responsable interne du service de sécurité et des conditions de travail, ou à défaut, l'agent chargé de la sécurité et des conditions de travail ([Article L. 2314-3, I, 2° du Code du travail](#)).
 - o *Des personnes extérieures* : le médecin du travail ou, par délégation, un membre de l'équipe pluridisciplinaire ayant compétence en matière de santé au travail ou de conditions de travail ([Article L. 2314-3, I, 1° du Code du travail](#)).

↳ **N.B. :** S'agissant de la présence des agents de contrôle de l'inspection du travail et des services de prévention de la CARSAT

[L'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017](#) prévoit qu'ils sont « invités » dans certaines hypothèses expressément visées :

- Aux réunions de la ou des CSSCT ;
- A l'initiative de l'employeur ou à la demande de la majorité de la délégation du personnel du CSE ;
- Aux 4 réunions minimum du CSE portant sur le champ de la santé, sécurité et conditions de travail ainsi qu'aux réunions obligatoires à la suite d'un accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences grave ;
- Aux réunions du CSE consécutives à un accident de travail ayant entraîné un *arrêt de travail d'au moins 8 jours* ou à une maladie professionnelle ou à caractère professionnel.

[Article L. 2314-3, II du Code du travail.](#)

↳ LES REPRESENTANTS DE PROXIMITE :

En cas d'établissements distincts, et ce en vue de « pallier » à la disparition des DP, un accord d'entreprise (reconnaissant l'existence d'établissements distincts) peut mettre en place des **représentants de proximité**, qui peuvent être soit des membres du CSE soit des personnes désignées par ce dernier, pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité.

Autrement-dit : Les représentants de proximité ne sont pas obligatoirement membres du CSE.

L'accord doit prévoir, en particulier :

- le nombre de représentants de proximité ;
- leurs attributions, notamment en matière de santé, sécurité et des conditions de travail ;
- leurs modalités de fonctionnement, notamment le nombre d'heures de délégation dont bénéficient les représentants de proximité pour l'exercice de leurs attributions....


[Article L. 2313-7 du Code du travail.](#)

Concernant les crédits d'heures pour les membres du Conseil d'entreprise (voir plus bas, page 12 « Dans le champ de la négociation collective »), le [décret du 29 décembre 2017](#) envisage les deux hypothèses :

- *Si le représentant de proximité est membre du CSE :*
 - Il n'est pas obligatoire que l'accord de mise en place des représentants de proximité alloue des crédits d'heures supplémentaires ;

- *Si le représentant de proximité n'est pas membre du CSE :*
 - L'accord de mise en place des représentants de proximité devra par contre ici fixer un crédit d'heures spécifique.

[Article R. 2314-1, Alinéas 2 et 3 du Code du travail.](#)

 **N.B. :** Tous les membres du CSE (délégation du personnel et représentants syndicaux...) sont tenus au **secret professionnel** pour toutes les questions relatives aux procédés de fabrication et ont une **obligation de discrétion** à l'égard des informations revêtant un caractère confidentiel et présentées comme telles par l'employeur.

[Article L. 2315-3 du Code du travail.](#)



③ LE ROLE ET LES COMPETENCES DU CSE

Si la mise en place d'un CSE est obligatoire dans les entreprises d'au moins 11 salariés, toutefois, l'ordonnance distingue ses attributions selon que l'entreprise emploie *plus ou moins de 50 salariés*. En effet, au-delà de 50 salariés, les compétences du CSE seront élargies en particulier en matière économique, sociale et culturelle par rapport aux entreprises de moins de 50 salariés.

↳ DANS LES ENTREPRISES DE MOINS DE 50 SALARIES :

Dans les entreprises de 11 à 49 salariés : la délégation du personnel du CSE a vocation à se substituer aux DP. Le CSE a ainsi pour mission de **présenter à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives** relatives aux salaires, à l'application du Code du travail et des autres dispositions légales concernant notamment la protection sociale, ainsi que des conventions et accords collectifs applicables dans l'entreprise.

[Article L. 2312-5, Alinéa 1 du Code du travail.](#)

Par ailleurs, la délégation du personnel du CSE contribue à promouvoir la **santé, la sécurité et les conditions de travail dans l'entreprise**. Pour ce faire, elle peut ainsi réaliser des **enquêtes en matière d'AT/MP ou de maladie à caractère professionnel**, lesquelles sont réalisées par une délégation comprenant, au moins, l'employeur (ou son représentant) et un représentant du personnel siégeant au CSE.

Articles [L. 2312-5, Alinéa 2](#) et [R. 2312-2](#) du Code du travail.

Les membres du CSE peuvent en outre **saisir l'inspection du travail** de toutes plaintes et observations relatives à l'application des dispositions légales dont il est chargé d'assurer le contrôle.

[Article L. 2312-5, Alinéa 4 du Code du travail.](#)

Toutefois, contrairement au DP et au CSE dans les entreprises de plus de 50 salariés ([Article L. 2312-10 du Code du travail](#)), l'ordonnance ne prévoit pas la possibilité pour un membre du CSE d'accompagner l'agent de contrôle de l'inspection du travail lors de ses visites d'entreprise.

Ces attributions s'étendent à tous les travailleurs (au sens de [l'article L. 4111-5 du présent Code](#)) placés sous l'autorité de l'employeur ainsi qu'aux travailleurs temporaires s'agissant des conditions de travail.

[Article L. 2312-6 du Code du travail.](#)

Lorsque l'employeur envisage de procéder à un **licenciement collectif pour motif économique**, les membres du CSE doivent être consultés.

Articles [L. 1233-8](#) et [L. 1233-28](#) du Code du travail.

Enfin, comme pour les anciennes institutions représentatives du personnel, le CSE peut se faire présenter l'ensemble des livres, registres et documents non nominatifs rendus obligatoires par la partie IV du Code du travail dédiée à la santé et sécurité au travail.

[Article R. 2312-3 du Code du travail.](#)



↳ **N.B. :** Le CSE perd certaines attributions, dans les entreprises de moins de 50 salariés

A la différence des DP aujourd'hui, le CSE ne sera plus consulté par exemple sur le projet d'introduction et lors de **l'introduction de nouvelles technologies** ([Ancien article L. 4612-9 du Code du travail](#)) ; sur **l'utilisation du CICE** (crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi : [Ancien article L. 2323-7, 1° du Code du travail](#)). En outre, il n'exercera pas les missions du CE en matière de **formation professionnelle**.

[Ancien article L. 2313-8 du Code du travail.](#)

Si la délégation du personnel du CSE dans les entreprises de moins de 50 salariés contribue à **promouvoir la santé au travail et réalise notamment des enquêtes post-accidentelles** ([Article L. 2312-5 du Code du travail](#)) ; en revanche il n'est pas prévu dans les ordonnances de 2017 que ce même CSE dispose du **droit d'alerte** en cas d'atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique ou mentale ou aux libertés individuelles dans l'entreprise non justifiée par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnée au but recherché (à la différence des actuels DP ou du CSE dans les entreprises d'au moins 50 salariés).

C'est pourquoi, dans le cadre de la ratification des ordonnances, les députés et les sénateurs ont souhaité modifier cette disposition en accordant aux CSE dans les entreprises dont l'effectif est compris entre 11 et 50 salariés **le droit d'alerte** en cas **d'atteinte des personnes** et en **cas de danger grave et imminent**.

↳ **DANS LES ENTREPRISES DE PLUS DE 50 SALAIRES :**

Dans les entreprises de 50 salariés et plus :

Le CSE conserve les compétences générales du CE dans les domaines suivants :

□ **En matière économique :**

Le CSE a pour mission d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la **gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise**, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production.

Dans ce cadre, le CSE est 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, la modification de son organisation économique ou juridique, les conditions d'emploi, de travail (la durée du travail et la formation professionnelle), ou encore l'introduction de nouvelles technologie, tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail.

[Article L. 2312-8 du Code du travail.](#)



❑ Les activités sociales & culturelles :

Le CSE reprend les attributions jusqu'à présent dévolues au CE en matière de gestion de toutes les **activités sociales et culturelles (ASC)**, établies dans l'entreprise prioritairement au bénéfice des salariés, de leur famille et des stagiaires, quel qu'en soit le mode de financement.

[Articles L. 2312-78 à L. 2312-80 du Code du travail.](#)

Le [décret du 29 décembre 2017](#) précise la nature de ces activités.

Il peut ainsi s'agir, par exemple :

- Des institutions sociales de prévoyance et d'entraide ;
- Des activités sociales et culturelles tendant à l'amélioration des conditions de bien-être, telles que les cantines, les coopératives de consommation, les logements, les jardins familiaux, les crèches, les colonies de vacances ;
- Des activités sociales et culturelles ayant pour objet l'utilisation des loisirs et l'organisation sportive ;
- Des services sociaux chargés en particulier de veiller au bien-être du salarié dans l'entreprise, de faciliter son adaptation à son travail et de collaborer avec le service de santé au travail de l'entreprise ; ...
- Du service de santé au travail institué dans l'entreprise (tout en étant géré dans les conditions fixées par le [Livre VI de la Partie IV du Code du travail](#)) ;
- ...

Articles [R. 2312-35](#) et [R. 2312-38](#) du Code du travail.

Contrairement au CE, désormais le CSE pourra, en cas de reliquat budgétaire, décider de transférer tout ou une partie du montant (**dans la limite de 10 %**) de l'excédent annuel du budget destiné aux ASC au budget de fonctionnement (ou à des associations).

Articles [L. 2312-84](#) et [R. 2312-51](#) du Code du travail.

❑ Informations et consultations récurrentes :

Le CSE doit être informé et consulté sur les trois axes suivants :

- Orientations stratégiques de l'entreprise ;
- Situation économique et financière de l'entreprise ;
- *Politique sociale de l'entreprise, conditions de travail et emploi.*

[Article L. 2312-17 du Code du travail.](#)

En l'absence d'accord, **le CSE est consulté chaque année** sur ces 3 thématiques.

[Article L. 2312-22 du Code du travail.](#)

Dans le cadre de la consultation annuelle sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi qui porte en particulier sur les actions de prévention en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail ([Article L. 2312-26 du présent Code](#)), l'employeur présente notamment au CSE :



- Le **rapport annuel écrit faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail dans l'entreprise et des actions menées** au cours de l'année écoulée dans ces domaines.
 - o Les questions du travail de nuit et de la prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels ([article L. 4161-1 du présent Code](#)) sont traitées spécifiquement ;
- Le **programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail.**
 - o Ce programme fixe la liste détaillée des mesures devant être prises au cours de l'année à venir qui comprennent les mesures de prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels, ainsi que, pour chaque mesure, ses conditions d'exécution et l'estimation de son coût.

Le CSE émet **un avis** sur le rapport et sur le programme annuels de prévention et il peut proposer un ordre de priorité et l'adoption de mesures supplémentaires.

[Article L. 2312-27 du Code du travail.](#)

De manière plus générale, une base de données économiques et sociales (**BDES**) rassemble l'ensemble des informations nécessaires aux consultations et informations récurrentes que l'employeur met à disposition du CSE. Le [décret du 29 décembre 2017](#) précise de manière détaillée les informations que doit contenir cette base de données, lesquelles varient en fonction de l'effectif de l'entreprise (+/- 300 salariés).

Certaines informations intéressent pleinement le champ de la santé au travail.

Par exemple et de manière non-exhaustive, **au titre de l'investissement social**, pour les entreprises d'au moins 300 salariés : l'évolution de l'emploi des personnes handicapées et mesures prises pour le développer ; des indicateurs relatifs aux AT/MP et des accidents de trajet avec ou sans arrêt de travail ; le nombre des incapacités permanentes (partielles ou totales) ; les dépenses en matière de sécurité (formations ; plans spécifiques ...) ; des indicateurs liés à l'absentéisme ; des données relatives à la médecine du travail (nombre d'examens cliniques, complémentaires, interventions en milieu de travail, le nombre de salariés déclarés inaptes et ceux ayant été reclassés ...)....

Articles [L. 2312-18](#) ; [R. 2312-8 et suivants](#) du Code du travail.

Dans l'exercice de ses attributions consultatives, le CSE dispose à cette fin d'un **délai d'examen suffisant et d'informations précises et écrites** transmises ou mises à disposition par l'employeur, et de la réponse motivée de l'employeur à ses propres observations.

[Article L. 2312-15, Alinéa 2 du Code du travail.](#)

Le [décret du 29 décembre 2017](#) précise qu'à défaut d'accord, le CSE est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif à l'expiration d'un **délai d'un mois** (2 mois si un expert intervient ; voire 3 mois en cas d'expertises dans le cadre de consultation se déroulant à la fois au niveau du CSE central et d'un ou plusieurs CSE d'établissement) à compter de la communication par l'employeur des informations nécessaires pour la consultation ou de leur mise à disposition dans la BDES.

Articles [L. 2312-16, Alinéa 3](#) ; [R. 2312-5](#) et [R. 2312-6](#) du Code du travail.



□ Le droit d'alerte

A l'instar du CE ou du CHSCT, établis jusqu'à présent, un membre de la délégation du personnel au CSE disposera d'un droit d'alerte sur plusieurs thématiques :

- **En cas d'atteintes aux droits des personnes à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles dans l'entreprise qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir, ni proportionnées au but recherché**
 - Dans ce cas, le membre du CSE saisit, immédiatement, l'employeur, lequel procède, sans délai, à une enquête avec le représentant du personnel et prend les dispositions nécessaires en vue de remédier à cette situation.
 - En cas d'inaction de l'employeur ou de divergence sur la réalité de l'atteinte, et à défaut de solution trouvée, le salarié ou le membre du Comité peut saisir, en référé, le bureau de jugement du Conseil des prud'hommes. Ce dernier pourra ordonner toutes mesures propres à faire cesser cette atteinte et assortir sa décision d'une décision qui sera liquidée au profit du Trésor.
 - ([Article L. 2312-59 du Code du travail](#)) ;
- **En cas de danger grave et imminent ainsi qu'en matière de santé publique et d'environnement**
 - Dans l'hypothèse d'un danger grave et imminent, si l'alerte provient du représentant du personnel au CSE, alors il consigne son avis par écrit. L'employeur est également tenu de procéder immédiatement à une enquête avec le représentant du personnel et doit prendre les mesures nécessaires pour y remédier. En cas de divergence sur la réalité du danger ou sur la façon de le faire cesser, le CSE doit se réunir en urgence, dans un délai qui n'excède pas 24 heures. Informés par l'employeur, l'agent de contrôle de l'inspection et l'agent du service de prévention de la CARSAT peuvent assister à la réunion du CSE. A défaut d'accord entre l'employeur et la majorité du CSE sur les mesures à prendre et leurs conditions d'exécution, l'inspecteur du travail est saisi immédiatement par l'employeur ([articles L. 4132-1 à L. 4132-5 du présent Code](#)).
 - ([Article L. 2312-60 du Code du travail](#)) ;
- **En cas d'utilisation non conforme du CICE (crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi)**
 - ([Articles L. 2312-61 et suivants du Code du travail](#)) ;
- **En matière économique**
 - ([Articles L. 2312-63 et suivants du Code du travail](#)) ;
- **En cas d'alerte sociale** s'il y a un accroissement important du nombre de salariés sous CDD, de salariés temporaires, en contrats de mission ou encore en portage salarial
 - ([Articles L. 2312-70 et L. 2312-71 du Code du travail](#)).



↳ DANS LE CHAMP DE LA NEGOCIATION COLLECTIVE :

L'ordonnance prévoit que, par un accord (accord d'entreprise majoritaire dans les entreprises pourvues de délégués syndicaux (DS) ou accord de branche étendu dans les entreprises dépourvues de DS), il est possible d'instituer, *en lieu et place du CSE*, un **Conseil d'Entreprise**.

Outre les attributions du CSE, ce Conseil d'entreprise a compétence exclusive en matière de **négoce collective des accords collectifs**. Chaque membre élu du Conseil d'entreprise participant aux négociations bénéficie alors d'un nombre d'heures supplémentaires, qui s'ajoute aux heures de délégations dont ils disposent en tant que membre du CSE, compris mensuellement entre 12 heures et 24 heures suivant l'effectif de l'entreprise ([Article R. 2321-1 du Code du travail](#)).

Autrement-dit : [L'ordonnance n° 2017-1718 du 20 décembre 2017](#) (dite ordonnance « balai » - [commentée sur KALIPSO](#)) a mis fin à une éventuelle cohabitation possible entre Conseil d'entreprise et délégués syndicaux.

[Articles L. 2321-1 et suivants du Code du travail](#).

↳ DANS LE CHAMP DE LA SANTE, LA SECURITE AU TRAVAIL & LES CONDITIONS DE TRAVAIL :

❑ Le CSE conserve la compétence du DP en cas d'inaptitude

Dans tous les cas, nonobstant l'origine professionnelle de l'inaptitude, l'employeur sera tenu de consulter pour avis, non plus les délégués du personnel mais le « CSE », lorsqu'il existe (c'est-à-dire : pour les entreprises de plus de 11 salariés, sur les propositions de reclassement).

Articles [L. 1226-2](#) et [L. 1226-10](#) modifiés du Code du travail

❑ Le CSE conserve certaines compétences du CHSCT

Dans les entreprises de plus de 50 salariés : Charge au CSE, par exemple, de : - procéder à l'analyse des risques professionnels (notamment liés à l'ancienne « pénibilité » : [article L. 4161-1 du Code du travail](#)) auxquels les travailleurs peuvent être exposés, en particulier en faveur des femmes enceintes ; - contribuer à faciliter l'accès des femmes à tous les emplois, à la résolution des problèmes liés à la maternité, l'adaptation et à l'aménagement des postes de travail afin de faciliter l'accès et le maintien des personnes handicapées à tous les emplois au cours de leur vie professionnelle ; - susciter toute initiative qu'il estime utile et proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral ou sexuel et des agissements sexistes...

[Article L. 2312-9 du Code du travail](#).

Le CSE doit être consulté sur les mesures prises en vue de faciliter la mise, remise ou le maintien au travail des salariés accidentés du travail, invalides ou travailleurs handicapés, ainsi que des personnes atteintes de maladies chroniques évolutives, notamment sur l'aménagement des postes de travail.

[Article L. 2312-8, 5° du Code du travail](#).



Le CSE formule, à son initiative, et examine, à la demande de l'employeur, toute proposition de nature notamment à améliorer les conditions de travail ; et, procède, à intervalles réguliers, à des inspections en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail (**au moins 4 inspections par an**).

Il réalise ainsi des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel. Le comité peut faire appel à titre consultatif et occasionnel au concours de toute personne de l'entreprise qui lui paraîtrait qualifiée.

Articles [L. 2312-12](#) et [L. 2312-13](#) ; [R. 2312-4](#) du Code du travail.

❑ La création d'une Commission dédiée à la santé, sécurité et conditions de travail

Afin de « compenser » la disparition du CHSCT, une **Commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT)** peut être mise en place par accord ou être obligatoire dans d'autres cas.

Sans réelle autonomie, la CSSCT sera chargée, par *délégation*, de tout ou partie des **attributions du CSE relatives à la santé, la sécurité et aux conditions de travail**, à l'exception du recours à un expert et des attributions consultatives du CSE. En effet, la CSSCT ne peut décider seule de recourir à une expertise ni de rendre un avis. Ces prérogatives s'exerceront avec l'ensemble des élus au CSE.

[Article L. 2315-38 du Code du travail.](#)

La création d'une CSSCT est **obligatoire** dans certaines hypothèses :

- Dans les entreprises ou établissements distincts d'**au moins 300 salariés** ;
- Dans les **entreprises à risques**, comme au sein notamment des *installations nucléaires de base (INB)*, des *installations classées SEVESO*, de certains *gisements miniers*, ... et ce peu importe leur effectif ;
- **A la demande de l'inspection du travail**, y compris dans les établissements de moins de 300 salariés, lorsque cette mesure est nécessaire, notamment en raison de la nature des activités, de l'agencement ou de l'équipement des locaux ;
 - Cette décision de l'inspecteur pouvant être contestée devant le directeur de la DIRECCTE.

Articles [L. 2315-36](#) et [L. 2315-37](#) du Code du travail.

Dans les autres cas, un accord collectif (qui reconnaît l'existence d'établissements distincts), ou un accord conclu entre l'employeur et le CSE adopté à la majorité (en l'absence de délégué syndical) ou l'employeur de manière unilatérale, peut décider de mettre en place une CSSCT.

Charge à l'accord de venir fixer : - sa composition ; - ses missions déléguées ; - ses modalités de fonctionnement ; - ses moyens de fonctionnement ...

[Articles L. 2315-41 et suivants du Code du travail.](#)

Cette commission de santé, sécurité et des conditions de travail est **présidée par l'employeur** (ou son représentant) et comprend **au moins 3 membres du CSE**, désignés par lui, dont au moins un représentant de la catégorie des cadres.

[Article L. 2315-39 du Code du travail.](#)

L'employeur peut lui adjoindre des experts et techniciens de l'entreprise avec voix consultative (à l'instar des autres commissions : [commission économique](#) ; [commission de la formation](#) ; [commission d'information et d'aide au logement](#) ; [commission de l'égalité professionnelle](#) ; ...).

[Article L. 2315-45, Alinéa 2 du Code du travail.](#)

Les membres de la CSSCT (ou, le cas échéant les membres de la délégation du personnel du CSE) bénéficient d'une **formation** nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail, dont la durée est fonction de l'effectif :

- *Dans les entreprises de moins de 300 salariés* : une formation sur **3 jours** ;
- *Dans les entreprises d'au moins 300 salariés* : une formation sur **5 jours**.

[Article L. 2315-40 du Code du travail.](#)

Les membres de la CSSCT sont bien évidemment soumis au **secret professionnel** et tenus à l'**obligation de discrétion**.



④ LES MOYENS DU CSE

Les moyens du CSE diffèrent selon la taille de l'entreprise et en particulier de l'effectif de 50 salariés. Toutefois, et dans tous les cas, des accords collectifs de travail ou des usages pourront toujours prévoir des dispositions plus favorables relatives au fonctionnement et aux pouvoirs du CSE.

[Article L. 2315-2 du Code du travail.](#)

↳ LES MOYENS CLASSIQUES :

□ Les heures de délégation

Les membres titulaires du CSE, les représentants syndicaux au CSE bénéficient **d'un crédit d'heures de délégation** précisé par décret. L'ordonnance précise tout de même un **minimum d'heures de délégation par membres du CSE** :

- Dans les entreprises de moins de 50 salariés : **10 heures par mois** ;
- Dans les entreprises de plus de 50 salariés : **16 heures par mois** ;

[Article L. 2315-7 du Code du travail.](#)

Le [décret du 29 décembre 2017](#) pris en Conseil d'Etat est venu fixer de manière plus détaillée ce crédit d'heures de délégation qui sera fonction à la fois des effectifs de l'entreprise et du nombre de membres de la délégation.

Retrouver en ANNEXE un tableau récapitulatif de la composition du CSE et des heures de délégation.

Articles [L. 2315-7](#) et [R. 2314-1](#) du Code du travail.

Ce nombre d'heures de délégation pourra toutefois être modifié par accord, dans un sens plus favorable, dès lors que le volume global de ces heures est au moins égal au minimum légal.

[Article L. 2314-1, Alinéa 3 du Code du travail.](#)

Le temps passé en délégation est de plein droit considéré comme temps de travail et payé à l'échéance normale.

[Article L. 2315-10 du Code du travail.](#)

A ces heures de délégation pour les membres titulaires de la délégation du personnel du CSE s'ajoutent également d'autres temps passés par les membres du CSE et payés comme temps de travail effectif :

- 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 ;
- Le temps passé aux réunions du comité et de ses commissions ;
- 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 ; ...

[Articles L. 2315-11 et suivants du Code du travail.](#)



L'ordonnance instaure une nouveauté, puisque désormais les membres titulaires peuvent **se répartir**, chaque mois, entre eux et avec les suppléants, le crédit d'heures de délégation dont ils disposent. Articles [L. 2315-9](#) et [R. 2315-6](#) du Code du travail.

Durant les heures de délégation, les membres élus de la délégation du personnel du CSE et les représentants syndicaux au comité peuvent **se déplacer hors de l'entreprise**, pour l'exercice de leurs fonctions.

Tant durant les heures de délégation qu'en dehors de leurs heures habituelles de travail, ces derniers peuvent également **circuler librement dans l'entreprise** et y prendre **tous contacts nécessaires** à l'accomplissement de leur mission, notamment auprès d'un salarié à son poste de travail, sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés.

[Article L. 2315-14 du Code du travail.](#)

❑ Les réunions

Le nombre et la périodicité des réunions varient en fonction de la taille de l'entreprise.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés : Les membres de la délégation du personnel du CSE sont reçus collectivement par l'employeur ou son représentant au moins **une fois par mois**. En cas d'urgence, ils sont reçus sur leur demande. Ils peuvent également être reçus par l'employeur sur leur demande, soit individuellement, soit par catégorie, soit par atelier, service ou spécialité professionnelle selon les questions qu'ils ont à traiter.

[Articles L. 2315-21 et suivants du Code du travail.](#)

Dans les entreprises dont l'effectif est compris entre 50 et 299 salariés : Le CSE doit se réunir une fois tous les 2 mois ; soit **6 réunions par an**.

[Article L. 2315-28, Alinéa 2 du Code du travail.](#)

Dans les entreprises au-delà de 300 salariés : Le CSE doit se réunir au moins une fois par mois ; soit **12 réunions par an**.

[Article L. 2315-28, Alinéa 1 du Code du travail.](#)

Tout en précisant que, dans les entreprises d'au moins 50 salariés : **au moins 4 de ces réunions par an** devront porter en tout ou partie sur des questions de **santé, sécurité et conditions de travail** ; et plus fréquemment en cas de besoin, notamment dans les branches d'activité présentant des risques particuliers.

[Article L. 2315-27, Alinéa 1 du Code du travail.](#)

Par ailleurs, le CSE doit également se réunir dans les cas exceptionnels notamment à la suite de tout **accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves** et à la **demande motivée de 2 de ses membres représentants du personnel**, sur les sujets relevant de la santé, de la sécurité ou des conditions de travail.

[Article L. 2315-27, Alinéa 2 du Code du travail.](#)



Charge à l'employeur **d'informer, tous les ans**, l'agent de contrôle de l'inspection du travail, le médecin du travail et l'agent des services de prévention de la CARSAT du **calendrier retenu** pour les réunions consacrées aux sujets relevant de la santé, de la sécurité ou des conditions de travail, et de leur **confirmer par écrit au moins 15 jours à l'avance la tenue de ces réunions**.

[Article L. 2315-27, Alinéa 4 du Code du travail.](#)

❑ Les formations

Dans tous les cas, les membres de la délégation du personnel du CSE, ou, le cas échéant, les membres de la CSSCT bénéficient de la **formation** nécessaire à l'exercice de leurs missions en particulier en matière de **santé, de sécurité et de conditions de travail**, dont le financement est pris en charge par l'employeur.

Articles [L. 2315-18](#) et [L. 2315-40](#) du Code du travail.

Les conditions de cette formation en santé, sécurité et conditions de travail (plus particulièrement son contenu et son organisation) sont déterminées par [le décret en Conseil d'Etat en date du 29 décembre 2017](#). Ainsi, cette formation, dispensée dès la première désignation des membres de la délégation du personnel du CSE, a pour objet non seulement de développer leur « aptitude » à déceler et à mesurer les risques professionnels et leur capacité d'analyse des conditions de travail ; mais aussi de les initier aux méthodes et procédés à mettre en œuvre pour prévenir les risques professionnels et améliorer les conditions de travail. Le programme de cette formation doit, tant sur le plan théorique que pratique, tenir compte des caractéristiques de la branche professionnelle, des caractères spécifiques de l'entreprise et du rôle du représentant au comité. Cette formation doit être renouvelée pour permettre aux membres du CSE d'actualiser leurs connaissances et de se perfectionner.

Articles [R. 2315-9 à R. 2315-11](#) ; [R. 2315-17 à R. 2315-19](#) et [R. 2315-20 à R. 2315-22](#) du Code du travail.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés : Les membres titulaires du CSE élus pour la première fois bénéficient d'un **stage de formation économique de 5 jours maximum**.

Cette formation n'est en revanche pas renouvelée lorsque le mandat a été exercé pendant 4 ans.

[Article L. 2315-63 du Code du travail.](#)

Dans tous les cas : le temps ainsi consacré aux formations est pris sur le temps de travail et est rémunéré comme tel. Il n'est pas déduit des heures de délégation.

[Article L. 2315-16 du Code du travail.](#)

👉 LES MOYENS DE FONCTIONNEMENT :

❑ Le budget

A l'instar du CE, le CSE au sein des entreprises *d'au moins 50 salariés* dispose d'un **budget de fonctionnement**, calculé sur la base de la masse salariale de l'entreprise. Le Code du travail précise désormais la notion de « *masse salariale brute* » (Cf. [Article L. 2312-83 du Code du travail](#)).

La subvention de fonctionnement versée au CSE est :

- Dans les entreprises de 50 à 2 000 salariés : **0,20 %** de la masse salariale brute (elle est donc identique à celle versée aujourd'hui au CE) ;
- Dans les entreprises de plus de 2 000 salariés : **0,22 %** de la masse salariale brute ;

Ce montant s'ajoute à la subvention destinée aux ASC, sauf si l'employeur fait déjà bénéficier le comité d'une somme ou de moyens en personnel équivalents à 0,22 % de la masse salariale brute.

[Articles L. 2315-61 et suivants du Code du travail.](#)

❑ La personnalité civile

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés : le CSE est doté de la **personnalité civile** et peut ainsi **contracter, gérer son patrimoine et agir en justice**.

[Article L. 2315-23 du Code du travail.](#)

Ni le CSE dans les entreprises de moins de 50 salariés, a fortiori ni la CSSCT qui n'est qu'une émanation du CSE, ne sont dotés la personnalité morale.

❑ Local et affichage

Dans les entreprises de moins de 50 salariés : l'employeur met à la disposition des membres du CSE un **local** pour leur permettre d'accomplir leur mission et, notamment, de se réunir.

[Article L. 2315-20 du Code du travail.](#)

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés : ce local mis à la disposition du CSE par l'employeur doit en outre être aménagé et disposer du matériel nécessaire à l'exercice de ses fonctions.

[Article L. 2315-25 du Code du travail.](#)

Sur les emplacements obligatoirement prévus et destinés aux communications syndicales, ainsi qu'aux portes d'entrée des lieux de travail, le CSE peut faire **afficher les renseignements** qu'il a pour rôle de porter à la connaissance du personnel et ce peu importe la taille de l'entreprise.

[Article L. 2315-15 du Code du travail.](#)

👉 LES MOYENS SPECIFIQUES :

❑ Le recours à l'expertise

Dans les entreprises employant au moins 50 salariés :

Le CSE conserve le droit de recourir aux **expertises d'ordre technique**, y compris dans le domaine de la santé et de la sécurité. Un accord d'entreprise ou un accord conclu entre l'employeur et le CSE (adopté à la majorité des membres titulaires élus) fixe le **nombre d'expertises** prévues dans le cadre des consultations récurrentes sur une ou plusieurs années.

[Article L. 2315-79 du Code du travail.](#)

Le Code du travail ([nouveaux articles L. 2315-78 et suivants](#)) précise les cas possibles pour recourir à une expertise :

- **En matière économique** : les orientations stratégiques de l'entreprise, sa situation économique et financière, les opérations de concentration, la négociation sur l'égalité professionnelle ...
- **En matière de « qualité de travail et emploi »** : en cas de risque grave « identifié et actuel » (conformément à la jurisprudence constante de la Cour de cassation) révélé ou non par un accident de travail, une maladie professionnelle ou à caractère professionnel, constaté dans un établissement ; ou en cas de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ([Article L. 2315-96 du Code du travail](#)).

En outre, une nouveauté est à signaler dans le financement des expertises.

Par principe, le coût de l'expertise est désormais **cofinancé** par le CSE à hauteur de 20 % et l'employeur à hauteur de 80 %.

[Article L. 2315-80, 2° du Code du travail.](#)

Dans plusieurs hypothèses, il reviendra toutefois à l'employeur d'assumer intégralement (soit : à 100 %) la prise en charge de l'expertise ([Article L. 2315-80, 1° du Code du travail](#)) :

- En cas de **licenciements collectifs pour motifs collectifs** (soit le PSE) ...
- En cas de **risque grave** identifié et actuel, révélé ou non par un accident du travail, une maladie professionnelle ou à caractère professionnel.

Autrement-dit : le recours à l'expertise en cas de **projet important modifiant les conditions de santé, de sécurité ou les conditions de travail**, par exemple, le CSE devra prendre en charge 20% des frais sur son budget de fonctionnement.

[Article L. 2315-96, 2° du Code du travail.](#)

[L'ordonnance n° 2017-1718 du 20 décembre 2017](#) détaille les modalités relatives au choix de l'expert ([Articles L. 2315-81-1 et suivants du Code du travail](#)) et de sa contestation éventuelle ([Article L. 2315-86 du Code du travail](#)). Le [décret du 29 décembre 2017](#) détaille notamment l'habilitation des experts en santé / sécurité au travail ([Articles R. 2315-51 et suivants du Code du travail](#)) et précise le déroulement de la procédure et les délais de l'expertise. Ainsi, dans les **3 jours** de sa désignation, l'expert demande à l'employeur toutes les informations complémentaires jugées nécessaires à la réalisation de sa mission. L'employeur est tenu de lui répondre dans les **5 jours**. Charge à l'expert de notifier à l'employeur le coût prévisionnel, l'étendue et la durée d'expertise dans un délai de **10 jours** à compter de sa désignation ([Articles R. 2315-45 et R. 2315-46 du Code du travail](#)). Ces délais sont désormais applicables à toutes les expertises demandées par le CSE.

POUR CONCLURE :

L'ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 remaniée par l'ordonnance dite « balai » du 20 décembre 2017 ([commentée sur KALIPSO](#)) et les précisions apportées par le décret du 29 décembre 2017 sont entrées en vigueur au 1^{er} janvier 2018 ; sauf dispositions contraires.

Si les entreprises sont déjà dotées d'IRP, le CSE est mis en place au terme de leur mandat actuel, c'est-à-dire : au moment du renouvellement de l'une des IRP et au plus tard le **31 décembre 2019**.

Ainsi, dans tous les cas, la mise en place généralisée du CSE sera complètement effective au **1^{er} janvier 2020**, date d'entrée en vigueur de la nouvelle instance représentative du personnel.

Enfin, l'ordonnance du 22 septembre 2017 intègre dans le Code du travail, le « **droit d'expression directe et collective des salariés** ». Ainsi, l'accès de chacun au droit d'expression collective peut être assuré par le recours aux outils numériques sans que l'exercice de ce droit ne puisse méconnaître les droits et obligations des salariés dans l'entreprise ».

[Articles L. 2281-1 et suivants du Code du travail.](#)



RETROUVER LES TEXTES SUR LEGIFRANCE

[Ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective](#)

[Ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales](#)

[Ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail](#)

[Ordonnance n° 2017-1388 du 22 septembre 2017 portant diverses mesures relatives au cadre de la négociation collective](#)

[Ordonnance n° 2017-1389 du 22 septembre 2017 relative à la prévention et à la prise en compte des effets de l'exposition à certains facteurs de risques professionnels et au compte professionnel de prévention](#)

[Décret n° 2017-1819 du 29 décembre 2017 relatif au comité social et économique](#)



ANNEXE

Composition et 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
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	4	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
2500 à 2749	24	26	624
2750 à 2999	24	26	624
3000 à 3249	25	26	650
3250 à 3499	25	26	650
3500 à 3749	26	27	702
3750 à 3999	26	27	702
4000 à 4249	26	28	728
4250 à 4499	27	28	756



4500 à 4749	27	28	756
4750 à 4999	28	28	784
5000 à 5249	29	29	841
5250 à 5499	29	29	841
5500 à 5749	29	29	841
5750 à 5999	30	29	870
6000 à 6249	31	29	899
6250 à 6499	31	29	899
6500 à 6749	31	29	899
6750 à 6999	31	30	930
7000 à 7249	32	30	960
7250 à 7499	32	30	960
7500 à 7749	32	31	992
7750 à 7999	32	32	1024
8000 à 8249	32	32	1024
8250 à 8499	33	32	1056
8500 à 8749	33	32	1056
8750 à 8999	33	32	1056
9000 à 9249	34	32	1088
9250 à 9499	34	32	1088
9500 à 9749	34	32	1088
9750 à 9999	34	34	1156
10000	35	34	1190

