

**FICHE CSE N°3**

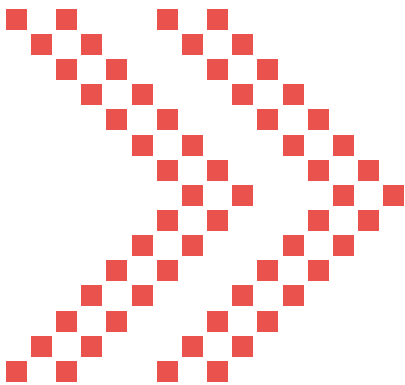
# LE FONCTIONNEMENT DU CSE

## ➤ DANS LES ENTREPRISES DE 50 SALARIÉS ET PLUS ➤



### Ce qu'il faut retenir

- ✓ Le CSE est doté de la personnalité civile et dispose d'un patrimoine
- ✓ L'annualisation et la mutualisation des heures de délégation est désormais possible.
- ✓ Les règles de calcul de la subvention de fonctionnement du CSE sont modifiées.
- ✓ Il est mis fin à la stricte séparation entre les budgets du CSE.



## 1. ORGANISATION INTERNE DU CSE

Le CSE est doté de la personnalité morale et gère son patrimoine. Le CSE est tenu de se doter d'un **règlement intérieur** déterminant les modalités de son fonctionnement et celles de ses rapports avec les salariés de l'entreprise pour l'exercice de ses missions.

Sauf accord de l'employeur, le règlement intérieur ne peut comporter de clauses lui imposant des obligations allant au-delà des dispositions légales.

### Certaines commissions doivent être mises en place :

- une **commission santé**, sécurité et conditions de travail dans les entreprises ou établissements distincts **d'au moins 300 salariés** (cf Fiche CSE n°7), ainsi que dans certains établissements (installation nucléaire ou activité présentant des dangers importants pour la sécurité et la santé et l'environnement) ;
- une **commission formation**, une commission **d'information et d'aide au logement** et une commission de **l'égalité professionnelle** dans les entreprises **d'au moins 300 salariés** ;
- une **commission économique** dans les entreprises **d'au moins 1000 salariés** ;

L'employeur a également la faculté de mettre en place d'autres commissions non obligatoires à titre ponctuel ou non.

## 2. RÉUNIONS

La fréquence des réunions est laissée à la négociation des parties. L'accord conclu sur les consultations récurrentes peut décider du nombre de réunions annuelles du CSE qui ne peut être **inférieur à six**.

Dans les entreprises **de moins de 300 salariés**, à défaut d'accord, le CSE se réunit au moins une fois tous les deux mois sur convocation de l'employeur ou de son représentant.

Le CSE se réunit **au moins une fois par mois** dans les entreprises **d'au moins 300 salariés**.

Les suppléants ne participent plus aux réunions. Un suppléant n'assiste à celles-ci qu'en l'absence du titulaire qu'il remplace.

L'employeur a désormais pour obligation **de transmettre l'ordre du jour au moins 3 jours avant la réunion** aux membres (titulaires et suppléants) du CSE, à l'inspection du travail ainsi qu'à l'agent des services de prévention des organismes de sécurité sociale.

Dans le cadre du déroulement de la réunion, la possibilité de recourir à la visioconférence est maintenue. A défaut d'accord, ce recours est limité à trois réunions par année civile. Il peut également être recouru à l'enregistrement ou à la sténographie des séances du CSE.

Les règles d'adoption des résolutions demeurent inchangées. Les modalités d'établissement et de diffusion des procès-verbaux sont les mêmes que celles gouvernant les procès-verbaux du comité d'entreprise.

## 3. MOYENS

**Des heures de délégation** sont attribuées aux membres titulaires du CSE. Ce nombre d'heures ne peut être inférieur à 16 par mois.

Deux nouvelles modalités d'utilisation des heures de délégation :

- **L'annualisation des heures de délégation.** Le représentant peut cumuler ses heures de délégation mensuelles dans la limite de 12 mois. Mais il ne peut, au titre d'un même mois, disposer de plus d'une fois et demie le crédit d'heures de délégation dont il bénéficie (soit, selon l'effectif, 15 heures ou 30 heures).
- **la mutualisation des heures de délégation.** Les membres du CSE peuvent répartir entre eux leurs heures de délégation. Toutefois, cela ne peut conduire l'un d'eux à disposer, sur un mois donné, de plus d'une fois et demie le crédit d'heures mensuel de délégation dont il bénéficie normalement.



### Attention

Au moins 4 de ces réunions doivent être consacrées en tout ou partie aux attributions du comité en matière de santé, sécurité et conditions de travail (ce qui s'explique par l'intégration des attributions de l'ex-CHSCT dans cette nouvelle instance).



### Nouveauté

L'employeur est désormais tenu d'informer annuellement l'inspection du travail, le médecin du travail et l'agent des services de prévention des organismes de sécurité sociale du calendrier retenu pour les réunions consacrées aux sujets relevant de la santé, sécurité et conditions de travail.



### Bon à savoir

Le protocole d'accord pré-électoral peut désormais modifier le volume individuel des heures de délégation, à la hausse ou à la baisse, à condition que le volume global de ces heures, au sein de chaque collège, soit au moins égal à celui résultant des dispositions légales au regard de l'effectif de l'entreprise.

## Formation :

Les membres du CSE bénéficient d'une formation nécessaire à l'exercice de leurs missions **en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail**.

Cette formation est organisée sur une durée minimale de 5 jours dans les entreprises d'au moins 300 salariés et de 3 jours dans les entreprises de moins de 300 salariés.

La formation est renouvelée lorsque les représentants ont exercé leur mandat pendant 4 ans, consécutifs ou non. Le financement de ces formations est à la charge de l'employeur conformément aux dispositions réglementaires.

**En matière économique**, les membres titulaires élus peuvent bénéficier d'une formation en matière économique d'une durée maximale de 5 jours. La formation est renouvelée lorsque les représentants ont exercé leur mandat pendant 4 ans, consécutifs ou non.

**La formation économique est prise en charge par le CSE, sur son budget de fonctionnement.**

Le temps consacré à ces formations santé, sécurité et économique est pris sur le temps de travail et rémunéré comme tel.

Les règles de circulation et de déplacement, de moyen d'affichage et de local demeurent inchangées.

## Les Budgets du CSE

### La subvention de fonctionnement

Le CSE est doté d'une subvention de fonctionnement.

Cette subvention est égale à **0,20 %** de la masse salariale brute dans les entreprises de moins de 2000 salariés (et 0,22% dans les autres).

Cette subvention permet de couvrir les dépenses du CSE dans le cadre de ses attributions économiques et professionnelles.

Le CSE peut également financer, sur le budget de fonctionnement, la formation des délégués syndicaux dans l'entreprise ainsi que des représentants de proximité (cf. Fiche sur les représentants de proximité).

### La subvention des activités sociales et culturelles :

Il est désormais possible de conclure un accord d'entreprise pour fixer la contribution versée chaque année par l'employeur pour financer les ASC du CSE. Cet accord d'entreprise doit être conclu dans les conditions de droit commun, et, en l'absence de délégué syndical dans l'entreprise, il pourra être recouru à la négociation selon un mode dérogatoire (cf. Fiches négociation n°2 et n°3).

**A défaut d'accord, le rapport de cette contribution à la masse salariale brute ne pourra être inférieur au même rapport existant pour l'année précédente.**

## À noter

### Cas des entreprises à établissements multiples :

Le budget de fonctionnement est calculé au niveau de l'entreprise. Mais dans ces entreprises avec un CSE central et des CSE d'établissements, il faut un accord entre eux pour déterminer le montant revenant au CSE central.

A défaut d'accord, la constitution du budget de fonctionnement du CSE central est fixée par le Tribunal d'instance qui déterminera le montant que chaque CSE d'établissement devra rétrocéder au CSE central.

## Exemple

En 2017, l'employeur a engagé 8 000 euros de dépenses sociales et sa masse salariale brute est de 900 000 euros. Dans ce cas, le montant de la contribution 2018 ne pourra pas être inférieur à 0,88 % de la masse salariale brute 2018.

## Zoom

### Sur l'assiette de calcul des subventions de fonctionnement et des œuvres sociales

Les subventions sont calculées sur la masse salariale brute constituée par l'ensemble des gains et rémunérations soumis à cotisations sociales en application de l'article L.242-1 du Code de la sécurité sociale.

Sont exclues :

- les indemnités versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail à durée indéterminée,
- les sommes versées au titre de l'intéressement et de la participation.

## Nouveauté

### Fin de la séparation stricte des budgets.

Auparavant les deux budgets ne pouvaient se confondre ni faire l'objet d'un transfert l'un vers l'autre. Désormais, un tel transfert ne pouvait avoir lieu. Le CSE peut décider, par une délibération, de transférer **une partie** du montant de **l'excédent annuel** du budget de fonctionnement à la subvention destinée aux activités sociales et culturelles.

Seule une partie de l'excédent annuel pourra être transférée et non les reports excédentaires des années passées.

Il existe cependant une limite au transfert de l'excédent du budget de fonctionnement : Si l'employeur est tenu de prendre en charge les frais d'expertise qui incombent normalement au CSE (Cf. Fiche CSE n°8 sur les expertises) en raison de l'insuffisance de son budget le CSE ne pourra pas décider de transférer d'excédents pendant les trois années suivantes.

De même, en cas de reliquat annuel de la subvention aux activités sociales et culturelles, le CSE peut décider, par une délibération, de transférer une partie du montant de l'excédent annuel de ce budget vers le budget de fonctionnement ou vers des associations, **dans la limite de 10 % de cet excédent.**