

JUIN
2018

PARTENAIRE COMITÉS D'ENTREPRISE

LA LETTRE DU SERVICE PARTENAIRE COMITÉS D'ENTREPRISE DU CRÉDIT MUTUEL

LE COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE (CSE)

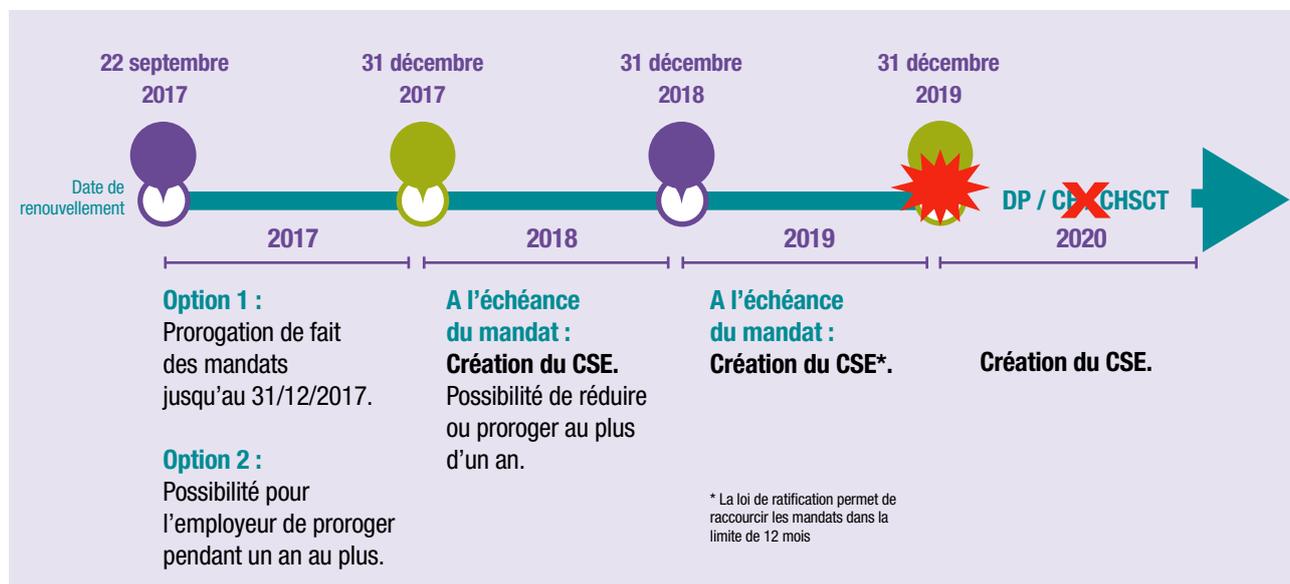
Le Comité social et économique (CSE) est une institution de représentation du personnel.

Il a été créé par l'ordonnance du 22 septembre 2017 et est régi par les articles L2311-1 et suivants du Code du Travail.

Le CSE est le résultat du **regroupement des 3 instances de représentation suivantes** : les Délégués du personnel (DP), le Comité d'entreprise (CE) et le Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).

Obligatoire dans les entreprises de plus de 11 salariés, sa mise en place se fera progressivement à l'occasion des élections professionnelles dans chaque entreprise et au plus tard au 31 décembre 2019.

Les dispositions de l'ordonnance sur le CSE s'appliquent depuis le 1^{er} janvier 2018



Le patrimoine (biens, droits et obligations, créances et dettes) des anciennes IRP devra faire l'objet d'un inventaire et être transféré au CSE de plein droit et à titre gratuit, selon des modalités non précisées par les Ordonnances et qui restent encore à définir.

PAGE 1 Définition du CSE, planning de mise en œuvre
PAGE 2 Missions, financement du CSE
PAGE 3 Fonctionnement du CSE
PAGE 4 Actualité juridique et sociale

MISSIONS

Rôle du CSE : des prérogatives variées à la croisée des chemins

Le comité social et économique a pour rôle essentiellement :

Présenter 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 applicables dans l'entreprise.

Etre consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise.

Gérer les activités sociales et culturelles destinées aux salariés dans le respect des règles URSSAF.

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.

Analyser les risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs, notamment les femmes enceintes, ainsi que des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels.

Le CSE consulté sur 3 thèmes

Le CSE doit être consulté régulièrement sur 3 thèmes, à savoir :

- **les orientations stratégiques de l'entreprise ;**
- **la situation économique et financière de l'entreprise ;**
- **la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi.**

Un accord d'entreprise fixe les modalités de ces consultations (contenu, périodicité, nombre de réunions, rendu d'avis).

Sauf dispositions contraires, elles sont menées annuellement.

Dans le cadre de ces 3 grandes consultations, le CSE peut se faire assister par un expert.

Le coût de l'expertise est intégralement pris en charge par l'employeur pour la situation économique et financière et pour la politique sociale. En revanche le CSE finance 20 % du coût de l'expertise pour l'analyse des orientations stratégiques.

FINANCEMENT

Le CSE est doté de deux budgets distincts : attributions économiques et professionnelles, activités sociales et culturelles.

Le budget des attributions économiques et professionnelles

Le montant annuel que l'employeur doit verser au CSE est équivalent à :

- **0,20 % de la masse salariale brute dans les entreprises de 50 à 2 000 salariés ;**
- **0,22 % dans les entreprises de plus de 2 000 salariés.**

La masse salariale brute est constituée par l'ensemble des gains et rémunérations soumis à cotisations sociales à l'exception des indemnités versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail à durée indéterminée. Il faut aussi tenir compte des sommes effectivement distribuées aux salariés* lors de l'année de référence en application d'un accord d'intéressement ou de participation.

Ce budget est destiné à son fonctionnement et à ses missions économiques et professionnelles (formation des élus, recours à un expert-comptable, documentation, déplacements...).

Le budget des activités sociales et culturelles destinées aux salariés

La contribution versée chaque année par l'employeur pour financer des institutions sociales du CSE est fixée par accord d'entreprise.

A défaut, elle ne peut être inférieure au total le plus élevé des sommes affectées aux dépenses sociales de l'entreprise atteint au cours des 3 dernières années précédant la prise en charge des activités sociales et culturelles par le comité, à l'exclusion des dépenses temporaires lorsque les besoins correspondants ont disparu.

Le rapport de cette contribution à la masse salariale brute ne peut être

inférieur au même rapport existant pour l'année de référence définie précédemment.

Interactions entre budgets

En cas d'excédent annuel de la subvention des ASC, le CSE a la possibilité de transférer ce reliquat (en partie ou en totalité) au budget destiné au fonctionnement, dans la limite de 10 % de l'excédent.

L'inverse est également possible.

La décision d'un tel transfert est prise par une **délibération des membres** de la délégation du personnel du CSE.

En dehors de cette décision annuelle, **la gestion séparée de chaque budget est la règle.**

Obligations comptables

Le CSE doit rendre compte de sa gestion :

- **Chaque année :** un rapport est rédigé et les comptes doivent être arrêtés. Le rapport et les comptes doivent être approuvés dans les 6 mois qui suivent la clôture d'exercice.
- **Au renouvellement du CSE :** les membres du comité sortant rendent compte au nouveau comité de leur gestion, y compris des attributions économiques et des activités sociales et culturelles du comité. Ils remettent aux nouveaux membres tous documents concernant l'administration et l'activité du comité.

Les obligations varient en fonction de la taille de l'instance.

Pour réaliser les opérations comptables, le CSE peut se faire aider d'un expert-comptable qu'il rémunère sur son budget de fonctionnement. L'assistance d'un expert-comptable est obligatoire lorsque les ressources annuelles du CSE excèdent 153 000 € (dans certains cas, le CSE devra de plus nommer un commissaire aux comptes).

FONCTIONNEMENT

Le CSE est une personne morale. Les principes de son fonctionnement sont fixés dans un règlement intérieur.

Niveau de mise en place

Le CSE est mis en place soit au niveau de l'entreprise (ou de l'UES) soit, dans les entreprises comportant au moins 2 établissements distincts, au niveau de chaque établissement (il y a alors au moins 2 comités sociaux et économiques d'établissement et un CSE central).

Organisation du comité social et économique

Le Comité social et économique est composé de :

- un **président, membre de droit**, chef d'entreprise ou son représentant légal ;
- une **délégation élue de représentants du personnel**, titulaires et suppléants en nombre égal ;
- un ou plusieurs **représentants syndicaux**.

Les membres du personnel siégeant au CSE sont en principe élus pour 4 ans et ils ne peuvent pas faire plus de 3 mandats successifs. La durée du mandat peut être modifiée par un accord collectif et la limite de 3 mandats successifs peut être modifiée, voire retirée, par un accord préélectoral.

Certains membres du CSE se voient confier des missions particulières par la loi :

- le **président** qui établit l'ordre du jour avec le secrétaire et qui convoque les réunions ;
- le **secrétaire** qui établit l'ordre du jour avec le Président, rédige le PV de réunion, procède à l'affichage ou à la diffusion du PV ;
- le **secrétaire adjoint** dans un CSE central en charge des attributions en matière de santé, sécurité et des conditions de travail ;
- le **trésorier** qui présente, lors de la réunion d'approbation des comptes, les comptes, le rapport de gestion, et un rapport sur les conventions passées directement, indirectement ou par personne interposée, entre le CE et l'un de ses membres.

Les autres prérogatives nécessaires au fonctionnement du CSE sont définies dans le règlement intérieur du CSE (par exemple : la tenue des comptes, la signature des contrats et des chèques...).



LA PLACE DE LA NÉGOCIATION

Dans les entreprises dépourvues de délégué syndical, les **représentants élus du personnel au CSE peuvent négocier**, conclure et réviser des accords collectifs de travail.

Commissions

Le CSE peut former des commissions, chargées de l'étude de problématiques particulières par un accord d'entreprise.

Les commissions prévues par le code du travail sont :

- La **Commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) dans les entreprises de plus de 300 salariés**, les établissements distincts d'au moins 300 salariés, les établissements SEVESO.
- La **Commission économique** obligatoire dans les entreprises d'au moins 1 000 salariés, chargée d'étudier les documents économiques et financiers recueillis par le comité et toute question que ce dernier lui soumet.
- La **Commission des marchés** pour les CSE qui dépassent 2 des 3 seuils suivants : 50 salariés, ressources annuelles de 3,1 M€, total du bilan de 1,55 M€. Elle a pour fonction de proposer au CSE les critères retenus pour le choix des fournisseurs et prestataires pour les marchés dont le montant est supérieur à 30 000 €
- Ainsi que : une **Commission de la 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.

Réunions

Le nombre de réunions du CSE est fixé par accord collectif, sans pouvoir être inférieur à 6 par an.

En l'absence d'accord, le CSE se réunit au moins 1 fois par mois dans les entreprises d'au moins 300 salariés et au moins 1 fois tous les 2 mois dans les autres entreprises.

4 de ces réunions doivent porter en tout ou partie sur des questions de santé, de sécurité et de conditions de travail.

Il doit aussi être réuni 1 fois par mois afin que les élus présentent leurs réclamations.

Le **suppléant assiste aux réunions seulement en l'absence du titulaire**. Le président peut se faire accompagner de 3 collaborateurs.

Capacité

Le CSE est doté de la **personnalité civile** et peut donc :

- **agir** en justice ;
- **passer des contrats** (embaucher du personnel, signer des conventions avec des tiers) ;
- **acquérir et posséder** des biens meubles ou immeubles.

Il est **responsable civilement, contractuellement et pénalement**.

En ce sens, il souscrit une assurance afin de se garantir contre les conséquences de la responsabilité civile et assurer les biens qu'il possède. L'employeur doit rembourser au CE les primes d'assurance garantissant sa responsabilité civile.

Conseil d'entreprise

Le Conseil d'entreprise exerce les missions du CSE et, en outre, il est **seul compétent pour négocier, conclure et réviser les conventions et accords d'entreprise**.

Un Conseil d'entreprise peut être institué, en lieu et place du CSE soit par accord d'entreprise, soit par accord de branche étendu.

**POUR VOUS AIDER À SUIVRE CHAQUE TRIMESTRE
L'ACTUALITÉ JURIDIQUE ET SOCIALE, NOUS AVONS RELEVÉ
POUR VOUS LES INFORMATIONS SUIVANTES**

Réponses du Ministère du travail sur le CSE

Les accords collectifs d'entreprise relatifs aux anciennes instances représentatives du personnel sont-ils encore valables après la mise en place du comité social et économique ?

Non. Les stipulations des accords d'entreprise, des accords de branche et des accords couvrant un champ territorial ou professionnel plus large relatives aux anciennes instances représentatives du personnel cessent de produire effet à compter de la date du premier tour des élections des membres de la délégation du personnel du comité social et économique.
art. 9, VII, ord. n° 2017-1386 du 22 sept. 2017

Comment le nombre et le périmètre des établissements distincts sont-ils déterminés ?

Le nombre et le périmètre des établissements distincts sont déterminés par un accord collectif, conclu entre, d'une part, l'employeur ou son représentant et, d'autre part, une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des dernières élections.

1^{er} alinéa de l'art. L. 2313-12

Il ne peut pas s'agir d'un accord signé par des organisations syndicales représentant 30 % des suffrages exprimés et validé par référendum (2^e alinéa de l'art. L. 2232-12). S'il n'y a pas de délégué syndical dans l'entreprise, c'est l'accord conclu entre l'employeur et le comité social et économique, adopté à la majorité de ses membres élus titulaires qui fixe le nombre et le périmètre des établissements distincts.

art.L. 2313-3

A propos des transferts entre budgets du CSE

Tout comme l'ancien CE, le CSE dispose d'un budget de fonctionnement dédié à couvrir les frais liés à ses ASC (dont les frais de certaines expertises) et il peut disposer d'un budget lui permettant de financer des activités sociales et culturelles. Contrairement à la règle stricte de « dualité des budgets » qui interdisait au CE de décider de transférer des sommes d'un budget vers l'autre, le CSE est autorisé à le faire (art. L. 2312-84). Le décret n° 2017-1819 du 29 décembre 2017 est venu préciser les conditions dans lesquelles les transferts sont possibles (art. R. 2312-51 du code du travail). La délibération du CSE est aussi possible dans la même limite de 10 % de l'excédent pour un don à une ou plusieurs associations humanitaires reconnues d'utilité publique pour favoriser les actions locales ou régionales de lutte contre l'exclusion ou des actions de réinsertion sociale.

Une annulation d'élection ne libère pas l'employeur de son obligation de verser le budget au comité

Suite à un recours contentieux l'élection des membres d'un comité d'établissement au sein d'une unité économique et sociale avait été annulée.

Plusieurs mois s'étaient écoulés entre le jugement ayant annulé les élections et la reprise de l'activité du comité suite à une décision de la Cour de cassation ayant cassé le jugement du tribunal d'instance qui avait prononcé l'annulation.

L'employeur a alors refusé de verser au comité le montant du budget de fonctionnement afférent à la période pendant laquelle le mandat des élus avait été annulé.

Le comité a engagé une procédure judiciaire afin d'obtenir un rappel de subvention de fonctionnement. Il a obtenu gain de cause et les sociétés composant l'UES se sont alors pourvues en cassation.

Leur pourvoi est (logiquement) rejeté :

« Mais attendu qu'il résulte de l'article L. 2325-1 du code du travail que le comité d'établissement est doté de la personnalité civile et gère son patrimoine et de l'article L. 2325-43 que l'employeur verse au comité d'établissement une subvention de fonctionnement d'un montant annuel équivalent à 0,2 % de la masse salariale ; qu'il en résulte que **le comité d'établissement empêché de fonctionner par suite de l'annulation des élections, demeure créancier de la subvention de fonctionnement due annuellement par l'employeur, même si en l'absence de délégués du personnel, ses attributions économiques et professionnelles n'ont pu être exercées.** »

Cass. soc. 22 novembre 2017, 16-12.952

**Actualités fournies par GROUPE LEGRAND
Expert-comptable des CE.**



**CONSULTEZ NOTRE SERVICE D'INFORMATIONS
JURIDIQUES DÉDIÉ AUX CE.**

Rendez-vous dans votre Caisse locale.
Un service exclusif pour les CE clients du Crédit Mutuel.

**INDICES
2018**

Bons d'achat
limite d'exonération
de cotisations sociales 166 €

Titres restaurant
limite d'exonération
de cotisations sociales 5,43 €

**Primes de crèche, nourrice,
garde d'enfants**
limite d'exonération
de cotisations sociales 1 830 €

**Plafond mensuel
de la sécurité sociale** 3 311 €

SMIC horaire 9,88 €

Minimum garanti 3,57 €

Valeur du point ARRCO 1,2513 €

Valeur du point AGIRC 0,4352 €

Prix à la consommation
hors tabac Février 2018 101,47

EXPERTS



est un cabinet d'expertise comptable et de conseil leader dans l'assistance économique des CE, depuis plus de 20 ans.

La lettre du Service Partenaire Comités d'entreprise est éditée par la Confédération Nationale du Crédit Mutuel
88, rue Cardinet - 75017 Paris - Tél. 01 53 48 88 03

- **Directeur de la publication** : Martine Gendre (martine.gendre@creditmutuel.fr)
- **Rédactrice en chef** : Laurence Arnaud (laurence.arnaud@creditmutuel.fr)
- **Comité de rédaction** : Eric Anglade, Jean-Bernard Auder, Chantal Béato, Ugo Bouclier, Christelle Caillette, Christel Clargé, Christophe Cornet, Soazig Gallais, Stéphanie Guimard, Dominique Janin, Marie-Anne Lafaye, Stéphanie Lelièvre, Ronan Marrec, Delphine Spanhove, Mathieu Westerloppe.
- **Réalisation** : Zest en plus - Tél. 01 60 45 94 07
- **Imprimeur** : Typoform - ZAC du Vaulorin - 4, rue du Vaulorin 91320 Wissous - Tél. 01 60 11 03 33
- **ISSN** : 1637 - 6110
- **Dépôt légal** : Juin 2018

