

ENTRÉE EN VIGUEUR DU CSE (5) : PRÉCISIONS ET MODIFICATIONS PORTANT SUR SES ATTRIBUTIONS

L'essentiel

Cinquième volet de la série de publications consacrées au comité social et économique (CSE), ce bulletin d'informations est dédié aux attributions de la nouvelle instance.

Fonction de l'effectif de l'entreprise, elles restent quasiment identiques à celles des anciens délégués du personnel (DP) dans les entreprises de 11 et 49 salariés auxquelles s'ajoutent celles du comité d'entreprise (CE) et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) dans celles d'au moins 50 salariés.

Parallèlement, les partenaires sociaux, par le biais de la négociation (via un accord d'entreprise ou, en l'absence de DS, un accord entre l'employeur et le CSE adopté à la majorité des membres titulaires) et sous réserve des limites imposées par les dispositions d'ordre public, ont la possibilité d'aménager :

- le contenu, la périodicité et les modalités des consultations récurrentes ainsi que la liste et le contenu des informations nécessaires à ces consultations ;
- l'organisation, le contenu, l'architecture et les modalités de fonctionnement de la base de données économiques et sociales (BDES).

A défaut d'accord, les dispositions que les entreprises doivent appliquer sont détaillées dans le présent bulletin d'informations, à l'exception des consultations et informations ponctuelles qui n'ont pas été modifiées.

Sauf indications contraires, elles sont applicables depuis le **1^{er} janvier 2018**.

TEXTES DE REFERENCE :

Ordonnance n° 2017-1718 du 20 décembre 2017 visant à compléter et mettre en cohérence les dispositions prises en application de la loi n° 2017-1340 du 15 septembre 2017 d'habilitation à prendre par ordonnances les mesures pour le renforcement du dialogue social, JO du 21 décembre 2017.

Décret n° 2017-1819 du 29 décembre 2017 relatif au comité social et économique, JO du 30 décembre 2017.

Contact : social@fntp.fr



QUELLES SONT LES ATTRIBUTIONS DU CSE DANS LES ENTREPRISES DONT L'EFFECTIF EST SITUÉ ENTRE 11 ET 49 SALARIÉS ?

Le CSE exerce les missions suivantes :

- **présente 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 applicables dans l'entreprise (*attributions générales des anciens délégués du personnel*) ;
- **contribue à promouvoir la santé, la sécurité et les conditions de travail** dans l'entreprise et réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel (*attributions exercées anciennement dans les entreprises d'au moins 50 salariés dépourvues de CHSCT*).

A cette fin, ses membres sont informés de la réception par l'employeur des **attestations, consignes, résultats et rapports** relatifs aux vérifications et contrôles mis à la charge de l'employeur au titre de la santé et de la sécurité au travail.

Ils peuvent demander communication de ces documents.

Les enquêtes du CSE ou, le cas échéant, de la commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) en cas d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel sont réalisées par une délégation comprenant au moins :

- l'employeur ou un représentant désigné par lui ;
- un représentant du personnel siégeant à ce comité.

Les membres du CSE ou, le cas échéant, de la CSSCT peuvent se faire présenter l'ensemble des livres, registres et documents non nominatifs rendus obligatoires en matière d'hygiène et de sécurité.

QUELLES SONT LES ATTRIBUTIONS DU CSE DANS LES ENTREPRISES DONT L'EFFECTIF EST D'AU MOINS 50 SALARIÉS ?

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le **CSE a pour missions générales** :

- **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. A cet effet, il est informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise ;
- dans le champ de la santé, de la sécurité et des conditions de travail :
 - il **procède à l'analyse des risques professionnels** ;
 - il contribue notamment 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 ;
 - il **peut susciter toute initiative** qu'il estime utile et proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes.

Le décret d'application du 29 décembre 2017 apporte les précisions suivantes :

Il fixe la fréquence des inspections en matière de santé, de sécurité, et de conditions de travail

La fréquence de ces inspections est au moins égale à celle des réunions annuelles soit **4/an**.

Quand l'entreprise ne dispose pas d'accord, il détermine les délais de consultation du CSE ...

En cas de consultation classique

A défaut d'accord, pour l'ensemble des consultations pour lesquelles la loi n'a pas fixé de délai spécifique, le CSE est réputé avoir été consulté et avoir rendu un **avis** négatif à l'expiration des délais suivants :

- **1 mois** dans le cas classique ;
- **2 mois** en cas d'intervention d'un expert ;
- **3 mois** en cas d'intervention d'une ou plusieurs expertises dans le cadre de consultation se déroulant à la fois au niveau du CSE central et d'un ou plusieurs CSE d'établissement.

Ces délais courent à compter de la communication par l'employeur des informations prévues par le code du travail pour la consultation ou de l'information par l'employeur de leur mise à disposition dans la base de données économiques et sociales (BDES) dans les conditions détaillées ci-après.

En cas de double consultation

Lorsqu'il y a lieu de consulter à la fois le CSE central et un ou plusieurs comités d'établissement un accord peut définir l'ordre et les délais dans lesquels ils rendent et transmettent leurs avis.

A défaut d'accord, les délais mentionnés ci-dessus s'appliquent au **CSE central**.

Dans ce cas, l'avis de chaque comité d'établissement est rendu et transmis au CSE au plus tard **7 jours** avant la date à laquelle ce dernier est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif. A défaut, l'avis du comité d'établissement est **réputé négatif**.

... et les modalités pratiques de la BDES ...

Pour rappel, la BDES permet la mise à disposition des informations nécessaires au CSE en vue des 3 consultations récurrentes portant sur :

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

*L'ensemble des informations qu'elle contient contribue à donner une **vision claire et globale de la formation et de la répartition de la valeur créée par l'activité de l'entreprise.***

Une organisation et un contenu plus contraignants pour les entreprises de Travaux Publics

A défaut d'accord, **les règles jusqu'à présent applicables au CE restent inchangées** :

- le contenu de la base de données varie en fonction de l'effectif de l'entreprise, selon qu'elle compte plus ou moins de 300 salariés ;
- les informations y figurant portent sur :
 - l'année en cours ;
 - les 2 années précédentes ;
 - telles qu'elles peuvent être envisagées, les 3 années suivantes ;

- ces informations sont présentées sous forme de données chiffrées ou, à défaut, pour les années suivantes, sous forme de grandes tendances. L'employeur indique, pour ces années, les informations qui, eu égard à leur nature ou aux circonstances, ne peuvent pas faire l'objet de données chiffrées ou de grandes tendances, pour les raisons qu'il précise.

En définitive, le seul changement et non des moindres, porte sur les informations devant être répertoriées dans la base de données. On constate qu'elles sont beaucoup plus nombreuses qu'elles ne l'étaient jusqu'à présent (cf. insertion en rouge dans l'exemple ci-dessous).

En définitive, **si les têtes de chapitre des multiples données à transmettre restent identiques (à l'exception de la « sous-traitance » requalifiée en « partenariats ») leur contenu qui jusqu'à présent était laissé libre, est désormais strictement déterminé et donc plus contraignant pour les entreprises de Travaux Publics.**

Exemple :

HIER	AUJOURD'HUI
A – Investissements :	A – Investissements :
1° Investissement social :	1° Investissement social :
a) Evolution des effectifs par type de contrat, par âge, par ancienneté ;	a) Evolution des effectifs par type de contrat, par âge, par ancienneté ;
Néant	– Evolution des effectifs retracée mois par mois
	– Nombre de salariés titulaires d'un CDI
	– Nombre de salariés titulaires d'un CDD
	– Nombre de salariés temporaires
	– Nombre de salariés appartenant à une entreprise extérieure
	– Nombre des journées de travail réalisées au cours des 12 derniers mois par les salariés temporaires
	– Nombre de contrats d'insertion et de formation en alternance ouverts aux jeunes de moins de 26 ans
– Motifs ayant conduit l'entreprise à recourir aux CDD, aux CTT, aux contrats à temps partiel ainsi qu'à des salariés appartenant à une entreprise extérieure	
b) Evolution des emplois par catégorie professionnelle ;	b) Evolution des emplois par catégorie professionnelle ;
Néant	– Répartition des effectifs par sexe et par qualification
	– Indication des actions de prévention et de formation que l'employeur envisage de mettre en œuvre, notamment au bénéfice des salariés âgés, peu qualifiés ou présentant des difficultés sociales particulières

En cliquant sur le lien suivant vous accéderez au [décret du 29 décembre 2017](#).

[Des modalités de mise en place et de fonctionnement quasiment inchangées](#)

A défaut d'accord, les règles antérieurement applicables au CE sont maintenues : niveau de mise en place, traitement du caractère confidentiel des données, mise à disposition actualisée, etc.

La seule disposition qui est aménagée est celle concernant le support sur lequel la BDES doit être tenue à disposition. **Les entreprises d'au moins 300 salariés n'ont plus de choix possible : elles doivent opter pour un support informatique** ; contrairement aux entreprises de moins de 300 salariés qui conservent cette liberté de choix (support papier / support informatique).

... ainsi que les informations à communiquer ou à mettre à la disposition du CSE dans le cadre des consultations et informations récurrentes

Pour rappel, par accord d'entreprise ou, en l'absence de délégué syndical (DS), par accord entre l'employeur et le CSE adopté à la majorité des membres titulaires, les partenaires sociaux peuvent fixer, sous réserve des limites imposées par les dispositions d'ordre public, le contenu, la périodicité et les modalités des consultations récurrentes ainsi que la liste et le contenu des informations nécessaires à ces consultations.

A défaut d'accord, **les règles jusque-là applicables au CE sont conservées** :

En vue de la consultation sur la situation économique et financière de l'entreprise

Dans les entreprises de moins de 300 salariés, l'employeur met à la disposition du CSE les informations contenues dans la BDES et relatives :

- à l'investissement matériel et immatériel (rubrique 1°B) ;
- aux aides publiques (rubrique 7°A) ;
- aux résultats financiers (rubrique 7°F) ;
- aux partenariats (rubrique 8°)
- pour les entreprises appartenant à un groupe, aux transferts commerciaux et financiers entre les entités du groupe (rubrique 9°).

Dans les entreprises d'au moins 300 salariés le cas échéant concernées, l'employeur doit mettre une information supplémentaire à disposition du CSE : les informations environnementales (rubrique 1°C).

En vue de la consultation sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi

Les entreprises, quel que soit leur effectif, communique aux membres du CSE les informations relatives à la formation professionnelle et aux conditions de travail (rubriques 1° A e. et f.).

Dans les entreprises de moins de 300 salariés, doivent également être **mises à disposition** les informations relatives :

- à l'investissement social (rubrique 1°A) ;
- à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise (rubrique 2°) ;
- à la rémunération des salariés et dirigeants dans l'ensemble de leurs éléments (rubrique 4°).

Dans les entreprises d'au moins 300 salariés s'y ajoutent les informations relatives au montant de la contribution aux activités sociales et culturelles et au mécénat (rubrique 5°).

L'ORDONNANCE « BALAI » ATTÉNUÉ LE PRINCIPE SELON LEQUEL UN ACCORD CONCLU DANS DES DOMAINES RELATIFS AUX ATTRIBUTIONS DU CSE DISPENSE L'EMPLOYEUR DE CONSULTER LE COMITÉ

Jusqu'à présent, les entreprises d'au moins 50 salariés ayant conclu un accord dans des domaines relatifs aux attributions du CSE n'étaient pas soumises, dans ces domaines, à l'obligation de consulter le CSE.

L'ordonnance « balai » **restreint ce principe au seul accord relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC)**. En d'autres termes, l'absence de consultation du CSE est limitée au seul domaine de la GPEC lorsque l'entreprise a conclu un accord sur le sujet.