ATLANTES
AVOCATS

Assistance

CSE année 1 : les pièges à éviter, les réflexes à adopter

CSE comment s'organiser ?

Contentieux

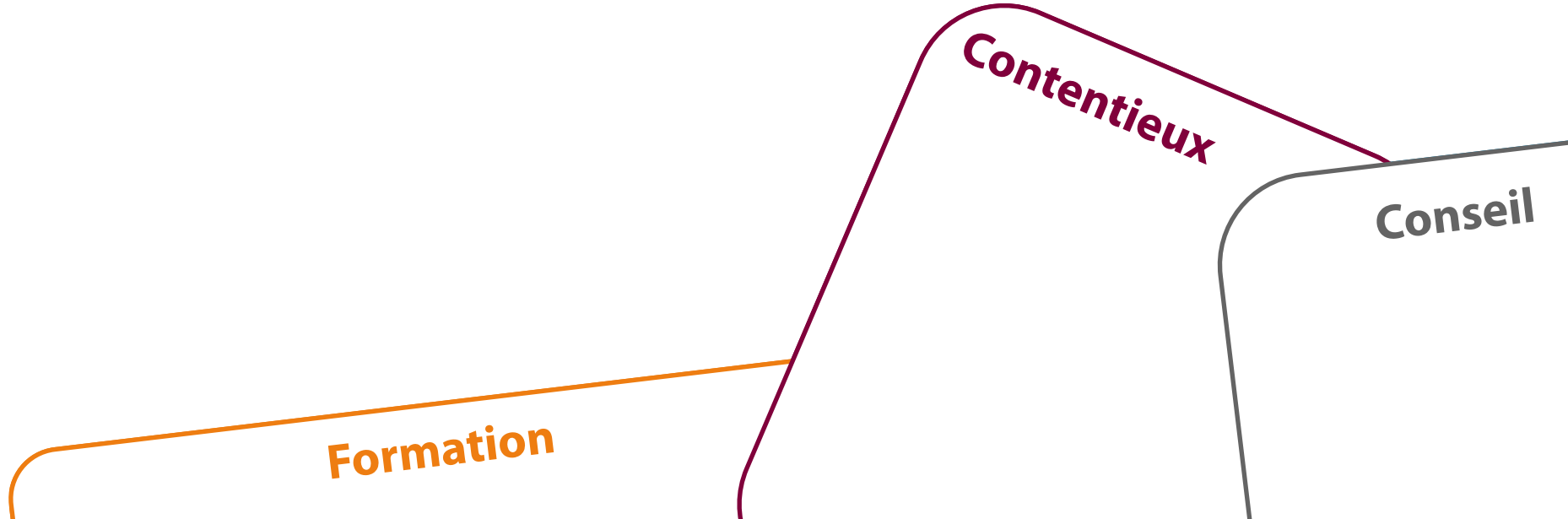
Conseil

Formation

ATLANTES
AVOCATS

Assistance

Au préalable :
La passation entre anciens/ nouveaux élus

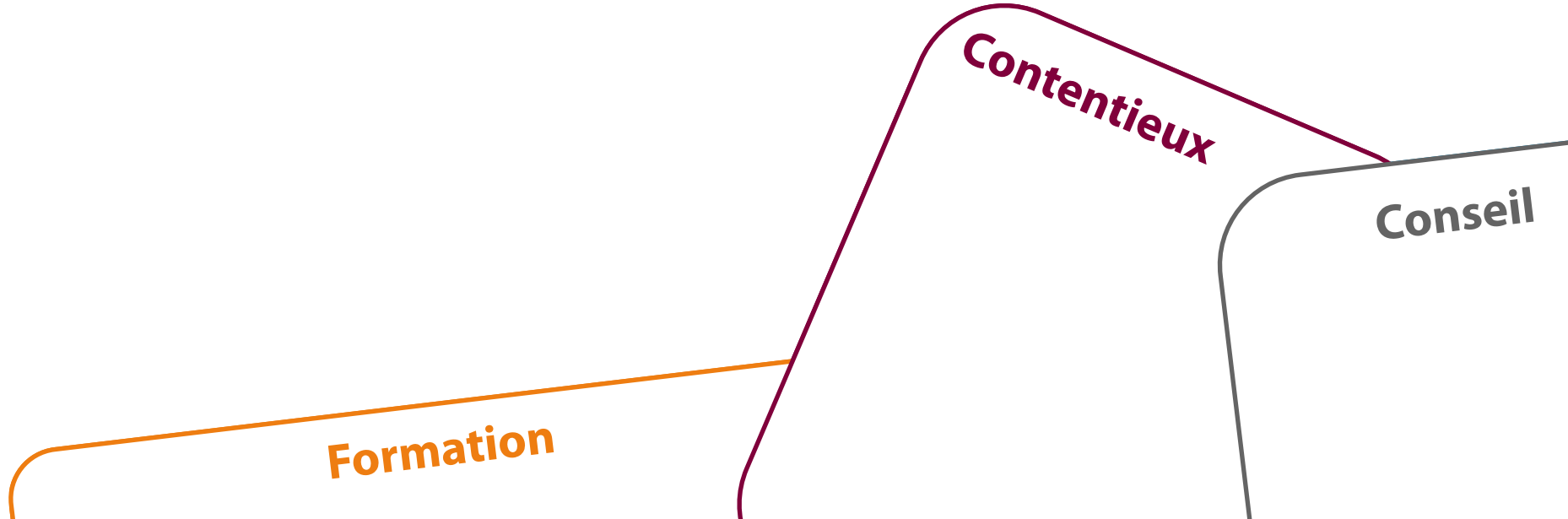


- **Précédentes règles fixées par les anciennes instances** (RI CE, RI CHSCT, dispositions et engagements relatifs aux ASC) :
  - En matière de fonctionnement (rôle des membres du bureau, commission, élaboration de l'ordre du jour, etc)
  - Concernant les ASC
- **Contrats et engagements en cours (prestaires ASC, service juridique, portail pour le site web du CSE, …)**
- **Actions judiciaires en cours**
- **Archives, pour rappel :**
  - Ordre du jour, procès-verbaux, rapports et documents d'information remis par la direction : à conserver sans limite de durée.
  - **Justificatifs des activités sociales : à conserver pendant 6 ans à compter de la date à laquelle les documents ou pièces ont été établis ou reçus.**
  - Documents contractuels **comptables : 10 ans.**

ATLANTES
AVOCATS

Assistance

Le règlement intérieur du CSE pour sécuriser le fonctionnement de l'instance



ATLANTES AVOCATS

Possibilité de recours à un expert juridique (financé sur le budget de fonctionnement)

Mettre en place le règlement intérieur du CSE

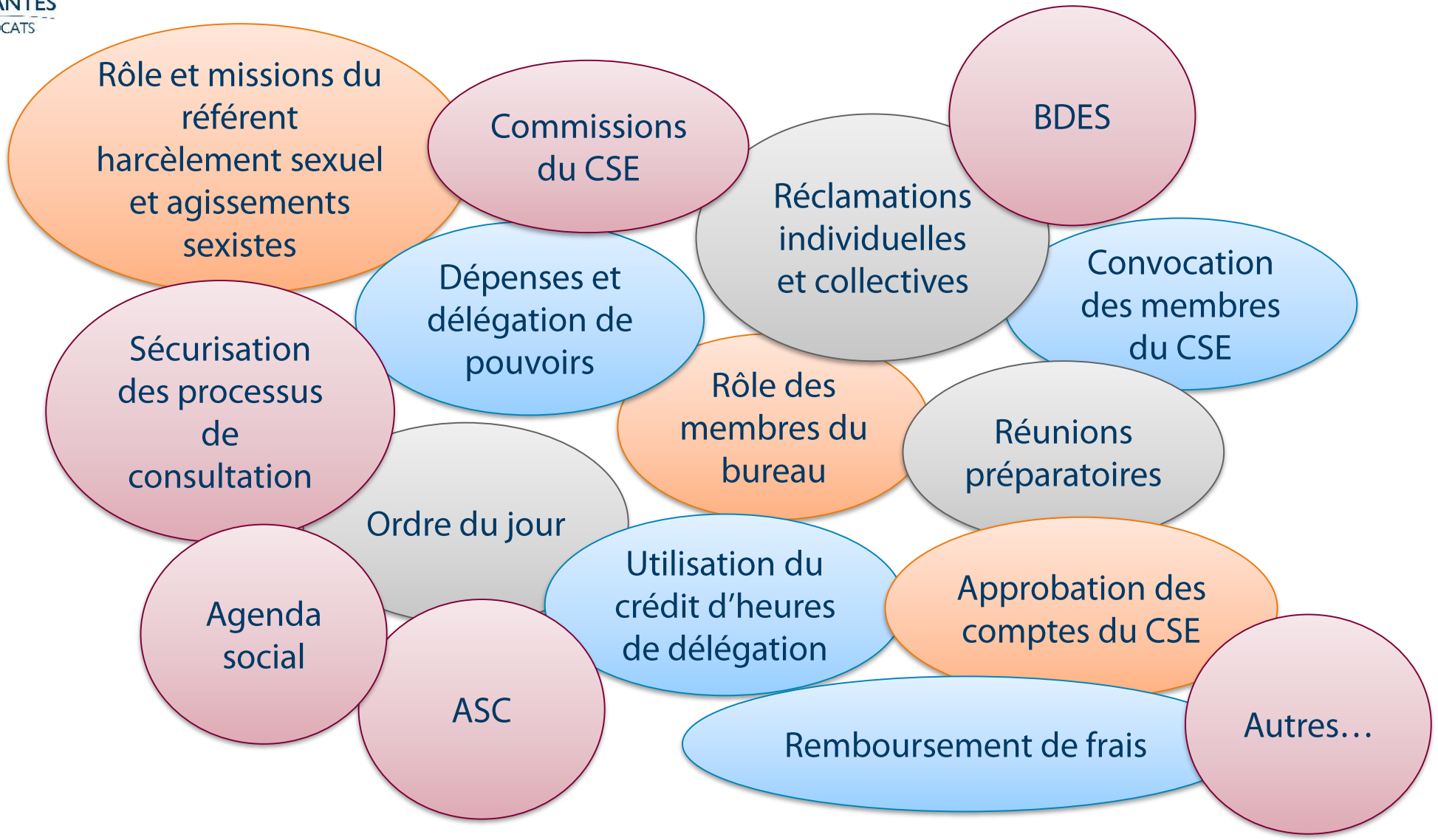
- **Objet du RI : déterminer les modalités de son fonctionnement (commissions, process comptable & budgétaire…) et celles de ses rapports avec les salariés de l'entreprise. Peut également contenir des engagements unilatéraux de la direction.**
- **Mise en place : Inscription à l'ordre du jour et vote à la majorité des membres titulaires. Il peut être modifié à n'importe quel moment.**

- **Méthodologie**
  - **Mise en place d'un groupe de travail ou d'une commission spécifique,**
  - **Etat des lieux des précédents règlements intérieurs (CHSCT, CE)**
  - **Prise en compte d'un éventuel accord sur le fonctionnement du CSE.**

Le règlement intérieur ne peut imposer à l'employeur de dispositions plus favorables que celles prévues par le Code du travail ou par des conventions et accords collectifs, ***sans son consentement express.***

ATLANTES
AVOCATS

Le règlement intérieur du CSE : un grand nombre de sujets peuvent être abordés



Il est conseillé de prévoir dans le règlement intérieur la transmission par la direction d'un agenda social qui fera l'objet d'un échange entre les élus et la direction

Contenu :

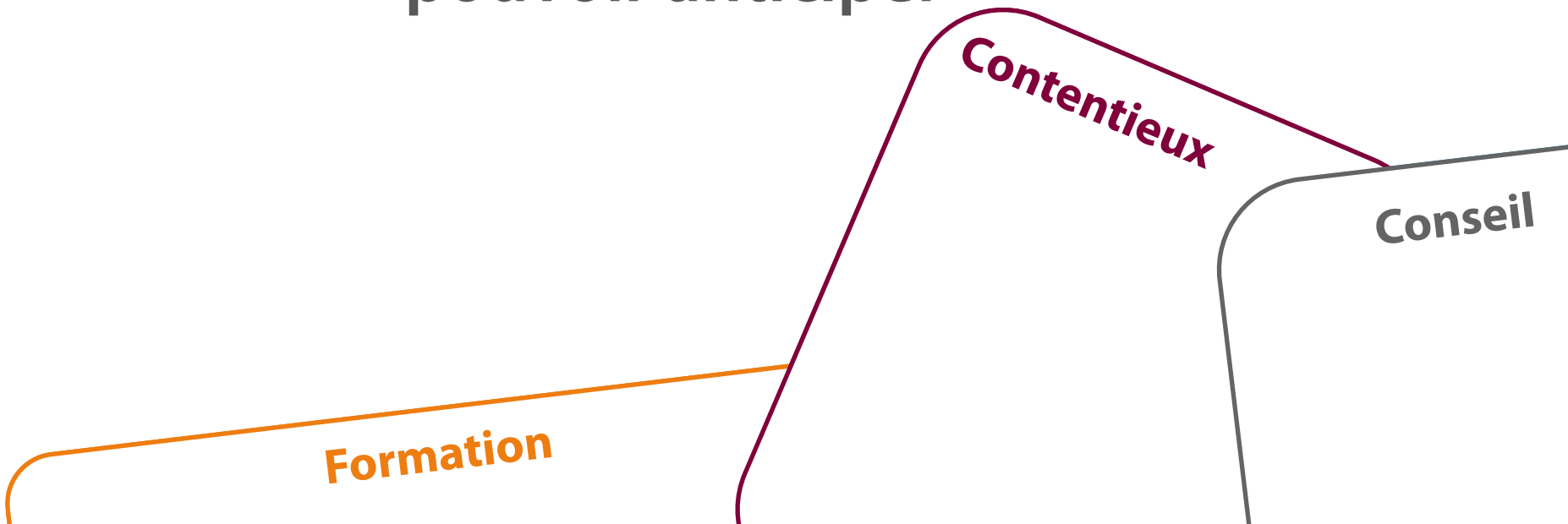
- La date des réunions annuelles ordinaires
- Dont celles au cours desquelles seront inscrits à l'ordre du jours des points relatifs à la santé, à la sécurité et les conditions de travail
- De planifier les consultations récurrentes
  - La situation économique et financière
  - Les orientations stratégiques et ses conséquences sur l'activité, l'emploi et les compétences
  - La politique sociale, l'emploi et les conditions de travail

Se rapprocher des anciens/ nouveaux experts en amont de ces échéances

Il est opportun de prévoir la communication du calendrier à **l'ensemble des salariés** afin de leur permettre de suivre l'activité du CSE. Il peut également être convenu avec la direction une communication aux **managers** de ce calendrier des réunions annuelles mais également de prévoir un dispositif de transmission de l'information en cas de réunion extraordinaire.

ATLANTES
AVOCATS

Les budgets du CSE : Connaitre les nouveautés pour pouvoir anticiper



ATLANTES AVOCATS

Le principe : Une dépense = un vote

Les prévisions budgétaires du CSE

- La loi ne prévoit pas d'obligation de mettre en place un budget prévisionnel pour le CSE. Cependant, pour fluidifier le fonctionnement de l'instance et s'éviter de nombreux votes dans l'année, nous conseillons d'établir un budget prévisionnel.
- En lien avec les éventuelles commissions et le trésorier, fixer un travail d'élaboration des budgets :
  - de fonctionnement
  - des activités socio-culturelles (ASC)
  - en terme de dépenses potentiellement mixtes
- Echanges et adoption du calendrier budgétaire en réunion plénière du CSE
- En lien avec le règlement intérieur aborder la question de l'engagement des dépenses:
  - Qui sera amené à engager le CSE ?
  - Simple signature ou double signatures pour certaines dépenses au delà d'un certain montant
  - le budget n'est-il qu'indicatif/prévisionnel? Devra t-il y avoir d'autres votes ?
  - Comment gérer les dépenses urgentes hors budget?

Attention : Un budget de fonctionnement à gérer prudemment

- Le budget de fonctionnement du CSE voit son montant calqué sur celui du CE (0,2% de la masse salariale, 0,22 au delà de 2000 salariés), il risque cependant d'être plus sollicité :
  - Faire vivre toutes les missions du CSE
  - Financement de la formation des DS et des représentants de proximité
  - Plus d'expertises co-financées
    - Introduction de nouvelles technologies ou projet important les conditions de travail (ex-CHSCT)
    - Droit d'alerte économique
    - Les opérations de concentration ou OPA
    - Etc,..

la loi de ratification vient préciser que si le budget de fonctionnement du CSE est insuffisant pour couvrir le coût de l'expertise, l'employeur sera tenu de prendre en charge intégralement le coût de l'expertise nécessitant un co-financement si aucun transfert d'excédent annuel n'a eu lieu du budget de fonctionnement vers le budget des activités sociales et culturelles dans les 3 années précédentes

L'assiette de calcul des budgets du CSE

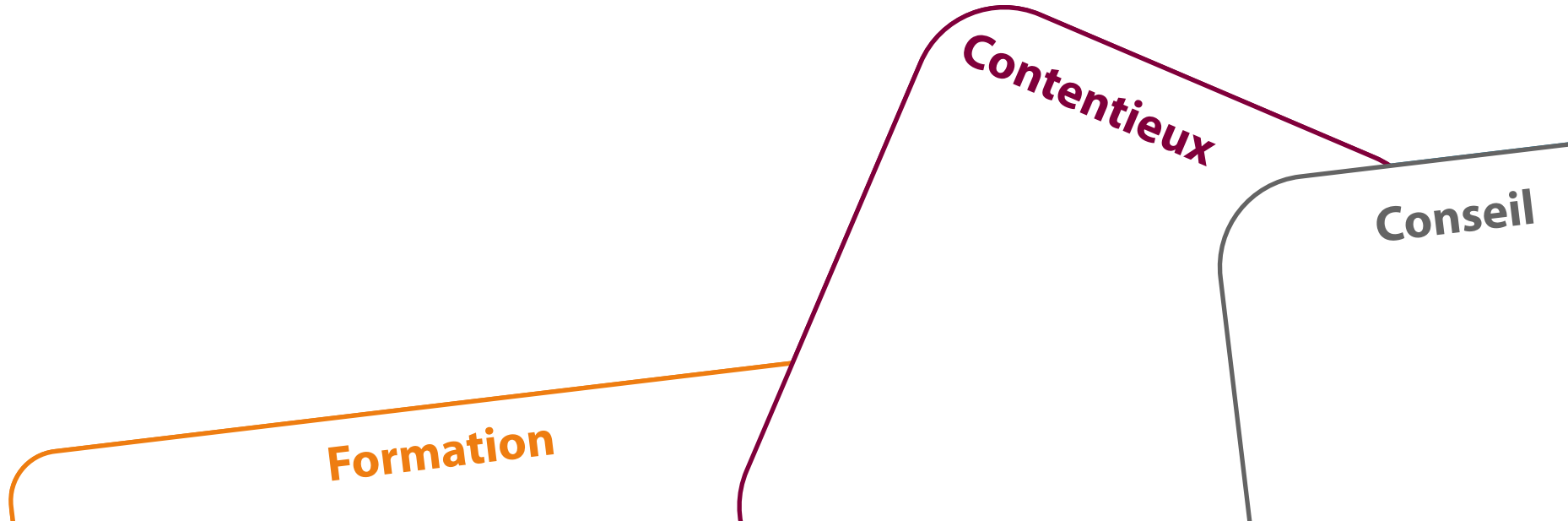
- Sauf accord plus favorable, l'assiette de calcul des subventions devient l'ensemble des rémunérations soumises à cotisations sociales.
- Elle exclut les indemnités versées à l'occasion de la rupture du CDI. Alors que l'ordonnance de septembre 2017 prévoyait d'inclure les sommes distribuées aux salariés en application d'un accord d'intéressement ou de participation, la loi de ratification exclut ces sommes de la notion de masse salariale brute servant à calculer les subventions du CSE. D*ans sa version modifiée en date du 17 janvier 2020, la DGT confirme que ces sommes sont exclues.*

VOS ENJEUX :

- *Transparence et validation des modalités de calcul de la nouvelle assiette de calcul de la masse salariale*
- *Mise en évidence des écarts entre l'ancienne assiette et la nouvelle et impact pour le CSE et les salarié*
- *Se faire accompagner dans la mise en place d'un accord sur le volet budgétaire*

ATLANTES
AVOCATS

Nouveautés et enjeux sur la gestion et le suivi des heures de délégation



Rappel : Information de l'employeur et mise en place d'un bon de délégation

- La prise d'heures de délégation n'est pas soumise à autorisation de l'employeur mais peut être précédée d'une information notamment via les bons de délégation
- L'employeur peut demander à être informé lorsque le salarié quitte son poste de travail. En revanche, **il ne peut pas exiger de connaitre le lieu et l'objet du départ.**
- Mise en place de bons de délégation :
  - Les bons de délégation ne peuvent être mise en place qu'après une procédure de concertation avec l'institution concernée *(Cass. crim., 12 avril 1988, n°87-84148)*. En pratique, ils sont souvent institués par accord d'entreprise.
  - Le bon de délégation sert uniquement à informer l'employeur, bien souvent le responsable ou le supérieur hiérarchique, et en aucun cas à mettre en place une autorisation préalable qui constituerait une entrave au fonctionnement de l'instance.

La mise en place du CSE met fin au principe du crédit d'heures strictement **personnel et mensuel** :

Partage du crédit d'heures

- Un élu peut partager son crédit d'heures et le donner à un autre élu titulaire ou suppléant.

Cumul du crédit d'heures

- Un élu peut cumuler sur les mois suivants (et dans la limite de 12 mois) le crédit d'heures qu'il n'a pas utilisé .

REGLES COMMUNES :

- Un élu ne pourra jamais disposer de **plus d'une fois et demi son crédit d'heures** du fait d'un partage et/ou d'un cumul d'heures.

- Un élu qui souhaite utiliser des heures reçues dans le cadre d'un partage ou cumulées des mois précédents doit respecter un **délai de prévenance de 8 jours**.

L'impératif du suivi de l'utilisation des heures de délégation

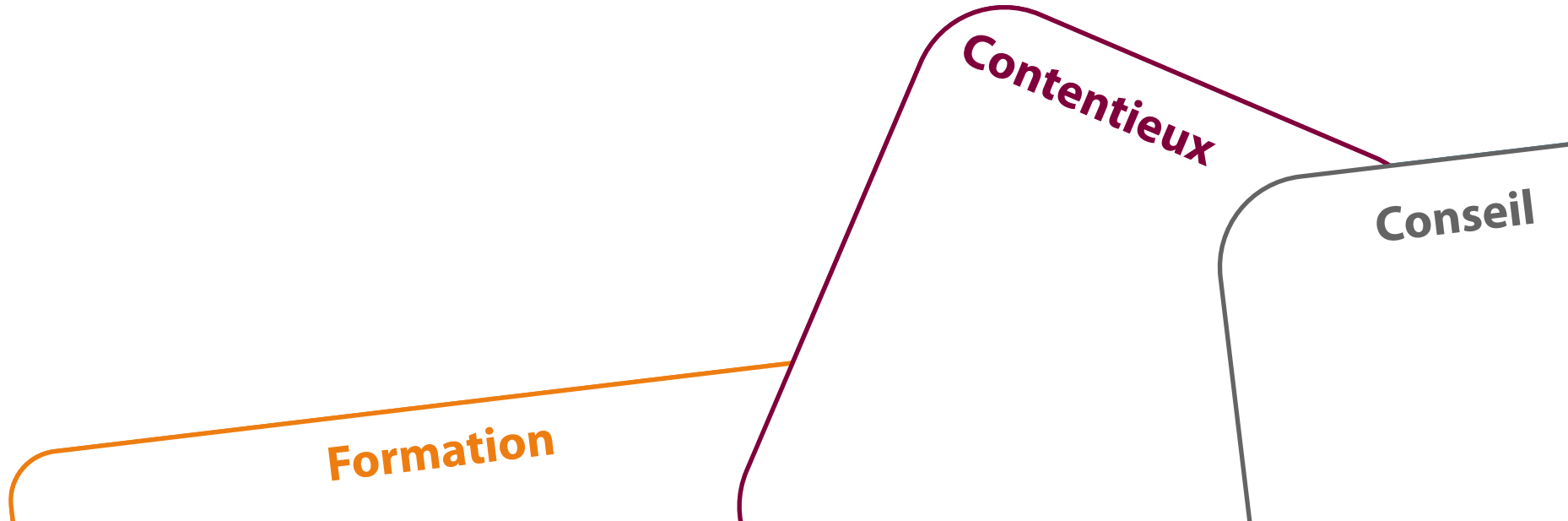
- La possibilité de partager des heures ou bien de les cumuler implique d'assurer un suivi précis du nombre d'heures consommées, partagées, cumulées pour chaque élus.
- Ces nouvelles modalités imposent aux élus comme à la direction de convenir d'outils permettant de limiter tout risque de litiges

- **Points de vigilance :**

  - Le cumul du reliquat d'heures non utilisé sur le mois suivant n'est pas présenté dans la loi comme « automatique ». Il est donc recommandé d'informer l'employeur chaque mois de son souhait de reporter les heures de délégation non utilisées ou bien de préciser le caractère automatique du cumul dans un accord ou dans le règlement intérieur.
  - La notion de 12 mois limitant la possibilité de cumul peut être sujet à débat. Nous vous recommandons de l'acter clairement et précisément dans un accord ou dans le règlement intérieur.

ATLANTES
AVOCATS

Former les membres de l'instance pour connaitre ses droits



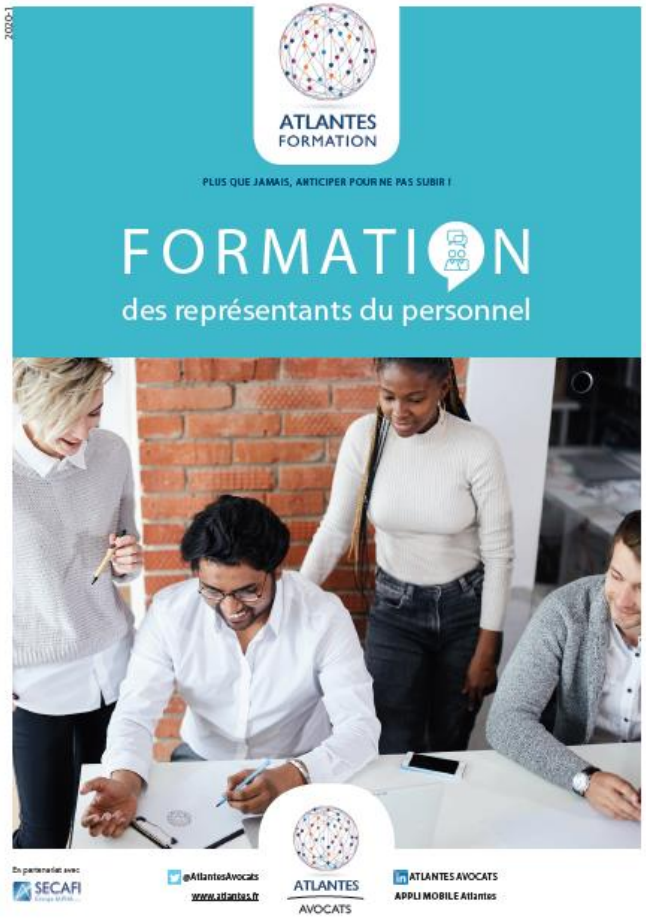
- **Formation économique** : 5 jours au profit des membres titulaires du CSE élus pour la première fois, financé par le **budget de fonctionnement** et rémunéré comme du temps de travail effectif (cette formation est imputée sur la durée du congé de formation économique, sociale et syndicale).

- **Formation économique, sociale et syndicale** : 12 jours par an, par salarié. L'employeur est désormais tenu de maintenir le salaire des salariés.

- **Formation en santé, sécurité et conditions de travail: prise en charge par l'employeur (dans des conditions prévues par décret) :**
  - Pour une durée minimale de 3 jours pour les entreprises de moins de 300 salariés et de 5 jours pour celles d'au moins 300 salariés
  - Ce congé devra être pris en une seule fois à moins que le bénéficiaire et l'employeur ne décident d'un commun accord qu'il le sera en deux fois
  - Cette formation bénéficie à l'ensemble des membres de la délégation du personnel du CSE et non aux seuls membres de la commission SSCT

Documentation & application offertes sur notre stand

4 services pour vous accompagner



Formation

En nos locaux ou sur votre site,
dans toute la France

Juridique

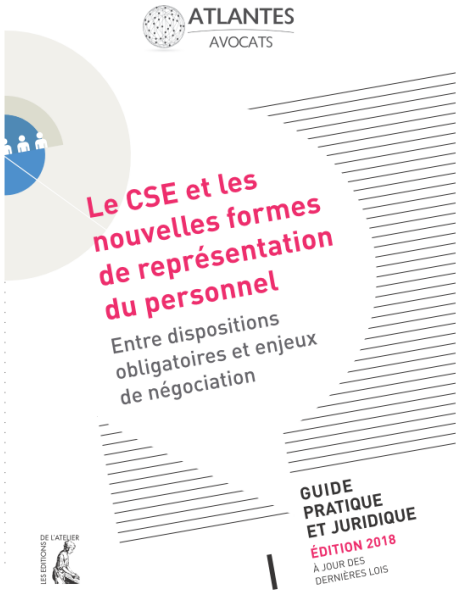
Assistance en droit du travail
Testez notre service juridique

Conseil - Négociation

Accompagnement dans une négociation
Analyse de documents
Mise en place d'une stratégie
Rédaction du règlement intérieur CSE

Contentieux

Contactez nos avocats
pour défendre vos droits en tant que CSE ou salarié

Nouvelle édition de
notre Guide CSE
à partir de 05/2020
Pré-réservation sur notre stand

Leslie GOSSART
01 56 53 65 11