

**ATLANTES**  
AVOCATS



Assistance

## Vos 100 premiers jours en CSE : les écueils à éviter, les réflexes à adopter

Contentieux

Conseil

Formation

# Les écueils à éviter

## Ce qui change avec le CSE L'ASSIETTE DE CALCUL

L'assiette de calcul des subventions devient l'ensemble des rémunérations soumises à cotisations sociales.

1

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.**

En l'absence d'accord fixant la contribution de l'employeur aux activités sociales et culturelles, les modalités de calcul de la subvention minimale sont revues. Le décret du 29/12/2017 supprime tout minimum en valeur absolue de la subvention. Et la loi de ratification précise qu'à défaut d'accord, la seule règle applicable est que le rapport de la contribution à la masse salariale ne peut pas être inférieur au même rapport existant pour l'année précédente. **(-> risques pour la subvention du CE en cas de diminution des effectifs et d'absence d'accord)**

## VOS ENJEUX

- ✦ FORMATION !
- ✦ MISE EN EVIDENCE DES ECARTS AVEC L'ANCIENNE ASSIETTE DE CALCUL ET IMPACTS POUR LE CSE
- ✦ VALIDATION DES MODALITES DE CALCUL DE LA NOUVELLE ASSIETTE
- ✦ ACCOMPAGNEMENT DU COMITE DANS LE CADRE DE LA MISE EN PLACE D'UN ACCORD SUR LE VOLET BUDGETAIRE

## Ce qui change avec le CSE UN BUDGET DEVANT COUVRIR PLUS DE DEPENSES

2

Pour assurer son propre fonctionnement, le CSE dispose d'un budget de 0,20% de la masse salariale brute dans les entreprises de 50 à 2 000 salariés et de 0,22% dans les entreprises de plus de 2 000 salariés.

Le budget de fonctionnement pourra contribuer au financement de la formation des DS et des représentants de proximité, et viendra **financer un certain nombre d'expertises à hauteur de 20%**.

Afin d'éviter de pénaliser les comités sociaux et économiques ne disposant pas d'un budget de fonctionnement conséquent, 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 si aucun transfert d'excédent annuel n'au eu lieu du budget de fonctionnement au budget des activités sociales et culturelles dans les 3 années précédentes.**

## VOS ENJEUX

- ★ ACCOMPAGNEMENT LORS DE L'ELABORATION DE VOS BUDGETS
- ★ CALIBRAGE FINANCIER DE VOS ACTIVITES SOCIALES ET CULTURELLES
- ★ RESPECT DES REGLES BUDGETAIRES EN CAS DE VERIFICATION DE L'EMPLOYEUR

# Prise en charge des frais d'expertise



## + Par l'employeur (à 100%) concernant :

- la consultation sur la situation économique et financière
- la consultation sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi
- la consultation sur un projet de licenciement collectif pour motif économique
- en cas de risque grave

## + Par le CSE, sur son budget de fonctionnement, à hauteur de 20%, et par l'employeur, à hauteur de 80%, dans les autres cas et consultations ponctuelles, notamment :

- consultation sur les orientations stratégiques,
- sur un projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail
- droit d'alerte économique, opérations de concentration, OPA
- accompagnement des OS à la négociation d'un accord PSE ou d'un accord de préservation et développement de l'emploi

**A noter:** tant que le CE et le CHSCT existent le recours à expertise ne change pas, l'employeur prend en charge la totalité des coûts engagés.

Seule l'intervention dans le cadre de l'analyse des orientations stratégiques est cofinancée par le CE (20% dans la limite du tiers de son budget annuel)

## Ce qui change avec le CSE LE TRANSFERT DES BUDGETS

3

Avant les ordonnances, il existait un principe de séparation stricte des budgets.

- + Désormais le CSE peut :
  - Décider, par une délibération, de transférer tout ou partie du montant de l'excédent annuel du budget de fonctionnement au financement des activités sociales et culturelles dans une limite de 10%.
  - Décider, par une délibération, de transférer tout ou partie du montant de l'excédent annuel du budget destiné aux activités sociales et culturelles au budget de fonctionnement ou à des associations dans une limite de 10%
- + Attention, ne sont visés par la possibilité de transfert que les « reliquats ». Il n'est donc pas possible d'utiliser ces articles pour effectuer des transferts entre budgets pour les sommes accumulées et éventuellement placées au titre du comité d'entreprise.
- + En outre, seuls les CSE sont concernés par ces nouvelles dispositions, impossible donc d'effectuer des transferts de reliquats de budgets du CE.

## VOS ENJEUX

- + **ACCOMPAGNEMENT LORS DE L'ELABORATION DE VOS BUDGETS**
- + **CALIBRAGE FINANCIER FIN DE VOS ACTIVITES SOCIALES ET CULTURELLES AFIN D'EVITER TOUTE DERIVE**

- **Point d'attention:**
  - Ne pas oublier de voter sur l'affectation du résultat de chaque budget à l'issue de l'exercice comptable du CSE
  - => **nouvelle disposition**

**Si la possibilité d'un transfert de patrimoine existe, sous conditions et plafonnement, les deux budgets du Comité restent bien distincts au quotidien dans la gestion de vote Comité**

# Les réflexes à adopter



# La première réunion du CSE

## ✦ Les points à l'ordre du jour

- Désignation des membres du bureau & des commissions
- Désignation du référent harcèlement sexuel et agissements sexistes
- Vote d'affectation du patrimoine transféré
- Les règles premières de fonctionnement du CSE dans l'attente de l'élaboration du règlement intérieur
- Fixer un calendrier budgétaire

## La première réunion du CSE

- ✦ Nécessité de désigner un secrétaire et un trésorier (ce dernier depuis la loi sur la transparence financière de 2015)
- ✦ Possibilité de nommer des adjoints à ces fonctions
- ✦ Rappel des règles de vote sur la désignation des membres du bureau
  - Le secrétaire et le trésorier doivent être des élus titulaires
  - Les conditions du vote : après appel à candidature, élection au terme d'un vote à la majorité des membres présents. (mêmes conditions pour la révocation)

En cas d'égalité lors du vote de désignation, et à défaut de précisions dans le règlement intérieur du CE, c'est le candidat le plus âgé qui l'emporte (*Cass. soc., 30 novembre 2011, n° 10-23986*).

# La première réunion du CSE

## ✦ Le vote sur l'affectation du patrimoine transféré

- ✦ Les biens, droits et obligations, créances et dettes du CE, du CHSCT et des DP sont transférés de plein droit et en pleine propriété aux CSE au terme du mandat en cours des instances précitées et au plus tard au 31 décembre 2019.
- ✦ En principe, lors de leur dernière réunion, les instances CE, CHSCT et DP ont décidé de l'affectation des biens de toute nature dont elles disposent à destination du CSE et, le cas échéant, les conditions de transfert des droits et obligations, créances et dettes relatifs aux activités transférées.
- ✦ Lors de sa première réunion, le CSE décide, à la majorité de ses membres, soit d'accepter les affectations, soit de décider d'affectations différentes.
- ✦ Les transferts de biens meubles ou immeubles ne donnent lieu ni à un versement de salaires ou honoraires au profit de l'Etat ni à la perception de droits ou de taxes.

# La première réunion du CSE

- ✦ Les règles de fonctionnement du Comité/ Elaboration du RI
- ✦ Objet du RI : déterminer les modalités de son fonctionnement (commissions, process comptable & budgétaire...) et celles de ses rapports avec les salariés de l'entreprise
- ✦ Démarche : Le comité doit se fixer un objectif de rédaction du nouveau RI avec un groupe de travail dédié
- ✦ Un état des lieux doit être fait relatif à l'ancien RI du CE & du CHSCT/reprise de l'accord relatif à la mise en place du CSE
- ✦ Demander à la direction **un agenda social**
- ✦ Possibilité de recours à un expert juridique (financé sur le budget de fonctionnement)



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.**

# La première réunion du CSE

## ✦ Fixer un calendrier budgétaire

### ✦ En lien avec les commissions qui se créeront et le trésorier, fixer un travail d'élaboration des budgets :

- en fonctionnement
- en activités socio-culturelles (ASC)
- en terme de dépenses potentiellement mixtes

⇒ Pour la fin d'année 2019, peut-être envisager le maintien du budget voté en CE

⇒ Pour 2020, faire correspondre l'ambition politique (réflexion autour des conditions d'attribution des ASC) et la traduction budgétaire

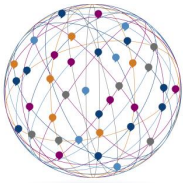
### ✦ Adopter un calendrier d'adoption d'un budget avec vote en plénière

### ✦ En lien avec le règlement intérieur aborder la question de l'autorisation des dépenses: faut-il que le budget soit voté au préalable? le budget n'est-il qu'indicatif? Comment gérer les dépenses urgentes hors budget?



## La mise en route du CSE

- ✦ Fixer les rôles nécessaires et désigner les élus en fonction (notamment les commissions)
- ✦ Faire le choix des partenaires du Comité (ASC, comptable & juridique)
- ✦ Réfléchir aux ODJ des réunions suivantes et anticiper au regard de l'agenda social
- ✦ Planifier les formations : formation économique et Santé, Sécurité & conditions de travail
- ✦ Elaborer les procédures du Comité..



**ATLANTES**  
AVOCATS

# Documentation & application offertes sur notre stand

## le CSE – la négociation – le droit du travail

**La plume de l'alouette**  
HORS-SÉRIE  
**Les dossiers du CSE**

Depuis fin 2017, nous avons répondu à **10 000** questions autour de la mise en place du CSE, le protocole préélectoral, les commissions SSCT... Nous avons accompagné plus de **250** mises en place de CSE et aidé les syndicats et élus à négocier les moyens adaptés. Nos avocats et juristes ont assuré **300** sessions de formation à la négociation et **400** aux nouvelles dispositions du CSE.

Atlantes Avocats est à vos côtés.

C'est fou, le quart de travail abattu en 1 année. Heureusement qu'aujourd'hui

**DOSSIER SPÉCIAL** - 3

**ÉVÈNEMENT : notre application mobile est enfin disponible !**

Gardez le contact et restez au fait de l'actualité du droit du travail et de ses évolutions.

Acteur majeur du conseil en relations sociales auprès des représentants du personnel, des délégués syndicaux, et au service des salariés, nous vous accompagnons pour vous aider à comprendre et anticiper les changements.

Professionnels du droit, nous sommes à vos côtés pour défendre vos intérêts tant individuels que collectifs. Organisme de formation agréé (n° 2016-08-19-002), nous intervenons partout en France pour vous transmettre notre expérience.

A votre écoute nous traitons près de 12 000 questions dans le cadre de notre assistance juridique.

Vous pouvez compter sur notre équipe car, quelque qu'arrive, nous ne lâchons rien !

Découvrez et téléchargez notre Appil mobile sur : [bit.ly/atlantes-app](http://bit.ly/atlantes-app)



**Comité Social et Economique**  
→ Une instance unique



**ATLANTES AVOCATS**

**fonctionnement** { dans les entreprises de 50 salariés et plus }

COMPOSITION, MISSIONS DE L'ORGANISATION, REUNIONS, FORMATIONS, BUDGETS, COMMISSIONS SSCT



## NÉGOCIATION



**NOUVELLE STRUCTURE DU CODE DU TRAVAIL**

**LES NÉGOCIATIONS OBLIGATOIRES**

Négociation sur la rémunération et le temps de travail

Négociation sur la légalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels

**VALIDITÉ DES ACCORDS D'ENTREPRISE**

SIGNATURE > 30% des salariés concernés : L'accord n'est pas valide

50% + SIGNATURE > 50% des salariés concernés : L'accord n'est pas valide, les organisations syndicales peuvent demander un référendum

SIGNATURE > 50% des salariés concernés : L'accord est valide

3 nouvelles règles

**MISE EN PLACE D'UN RÉFÉRENDUM**

Signature de l'accord par les CSE après 10 jours de médiation

Délai de 1 mois pendant lequel les CSE peuvent demander un référendum

À l'issue du délai, si elles ne parviennent pas à signer un accord, les CSE peuvent demander un référendum

Délai de 30 jours pour organiser un référendum

Échec ou validité : L'accord n'est pas valide si le référendum est organisé et si la majorité des salariés ne vote pas

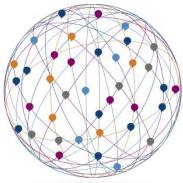
Échec ou validité : L'accord n'est pas valide si le référendum est organisé et si la majorité des salariés ne vote pas

**ATTENTION, la négociation dans l'entreprise concerne aussi le CSE, et notamment :**

ATLANTES, SECAFI & SEMAPHORES vous accompagnent pour votre transition vers le CSE : CONTACTEZ-NOUS !

FORMATION / ASSISTANCE / CONSEIL / EXPERTISE / NÉGOCIATION / CONTENIEUR





**ATLANTES**  
AVOCATS

## 4 services pour vous accompagner

### Formation

En nos locaux ou sur votre site,  
dans toute la France  
**Catalogue spécial CSE**

### Juridique

Assistance téléphonique au quotidien  
**Testez notre service juridique**

### Conseil - Négociation

Accompagnement mise en place du CSE  
**Rédaction règlement intérieur CSE**

### Contentieux

**Guide CSE à votre disposition**  
Edition 09/2018

**Leslie GOSSART**  
01 56 53 65 11



ACCOMPAGNEMENT - SPÉCIAL CSE

### ANTICIPER la mise en place du CSE

Pour que vous puissiez peser dans les débats lors de la mise en place du Comité Social et Economique (CSE), il est nécessaire de vous organiser dès à présent. Pour que cette instance unique de représentation des salariés soit adaptée et plus efficace, il faudra pouvoir en négocier les contours, les prérogatives et les moyens.

Le cabinet ATLANTES 5, n°1 des cabinets spécialisés en conseil\* auprès des salariés, des organisations syndicales et des représentants du personnel, propose de vous accompagner dans cette phase qui engagera durablement la prochaine représentation du personnel.

Vous disposerez d'un éclairage technique sur les ordonnances et de conseils précieux pour vous permettre d'appréhender les enjeux liés à la mise en place de votre CSE.



#### NOTRE PRESTATION

- Proposer une méthodologie de négociation
- Procéder à un état des lieux des règles de fonctionnement, des attributions, des moyens et de la structuration des instances actuelles
- Réaliser une cartographie de la représentation du personnel
- Analyser vos documents (accord de dialogue social ou de droit syndical, règlement intérieur du CE ou du CHSCT...)
- Structurer et préparer la négociation d'un accord organisant le cadre de la représentation du personnel à venir (CSE, représentativité de proximité, commission(s) santé sécurité conditions de travail, autres commission obligatoires...)
- Fon
- Vou



### Le CSE et les nouvelles formes de représentation du personnel

Entre dispositions  
obligatoires et enjeux  
de négociation



**GUIDE  
PRATIQUE  
ET JURIDIQUE**  
ÉDITION 2018  
À JOUR DES  
DERNIÈRES LOIS



## Vos interlocuteurs SEMAPHORES

**Claire Bousquet**

**Responsable de mission**

**06.81.95.89.47**

**[claire.bousquet@semaphores.fr](mailto:claire.bousquet@semaphores.fr)**

**Aurélien HINARD**

**Directeur de mission**

**06.08.37.05.70.**

**[aurelien.hinard@semaphores.fr](mailto:aurelien.hinard@semaphores.fr)**



# SEMAPHORES

Groupe ALPHA

---

