



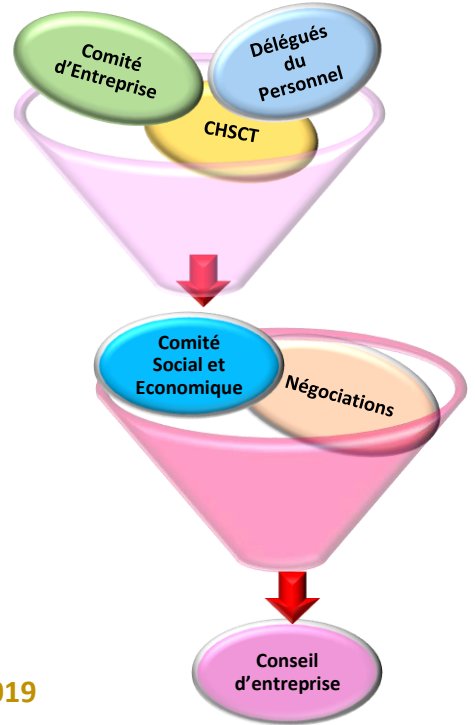
Mont Saint AIGNAN
 Perrine GALLET 06.58.23.17.45
normandie.prevention@gmail.com
normandieprevention.fr

Le Comité social et économique remplace les instances représentatives du personnel : DP, CE et CHSCT. Il doit être mis en place au plus tard le 31 décembre 2019 dans toutes les entreprises à partir de 11 salariés.

Vous êtes concerné !

- Qu'est ce qui change pour vous ?
- Qu'est ce qui change pour les représentants du personnel ?

Normandie Prévention vous adresse un condensé de l'essentiel de ce que vous devez savoir pour vous mettre en conformité avec la réglementation et former les élus représentants du personnel.



Quand commencer ?

Nous sommes actuellement en période transitoire jusqu'à fin 2019

art. 9, II, ord. n°2017-1386 du 22/09/2017

	Processus électoral	Mise en place du CSE
Cas 1 : Vous n'aviez pas de représentants du personnel	Avant le 23/09/2017	au plus tard le 1er janvier 2020 Ou date antérieure décidée par accord collectif d'entreprise.
	Après le 23/09/2017	avant le 1er janvier 2018
Cas 2 : Vous aviez déjà des représentants du personnel	Avant le 23/09/2017	au plus tard le 1er janvier 2020 Ou date antérieure décidée par accord collectif d'entreprise
	Entre le 23/09 et fin 2017	Possibilité de proroger d'un an
	En 2018	la durée du mandat peut être réduite ou prolongée d'un an au maximum, soit par accord collectif, soit par décision de l'employeur après consultation des représentants du personnel
	En 2019	à la fin du mandat

Quelles missions pour les nouveaux membres élus ?

Missions différentes en fonction du nombre de salariés

11 à 49 salariés
Missions attribuées aux anciens DP

- Présenter à l'employeur les **réclamations individuelles ou collectives**
- Contribuer à **promouvoir la santé, la sécurité et les conditions de travail** dans l'entreprise
- Réaliser des **enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles** ou à caractère professionnel

50 à 299 salariés
Missions attribuées DP + CE + CHSCT

- Assurer une **expression collective des salariés**
- Procède à l'**analyse des risques professionnels**
- Contribue à **faciliter l'accès des femmes et personnes handicapées à tous les emplois**
- Proposer des actions de prévention du **harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes**
- Possibilité de créer un **comité central** et des **comités d'établissements**
- **Création d'une commission des marchés** si CSE emploie 50 salariés et dispose d'un bilan ou de ressources d'au moins 1,5 million €

+ 300 salariés
CSE central + CSE d'établissements
Missions réparties entre commissions

- Commission santé sécurité **CSSCT**
- Commission formation
- Commission d'aide au logement
- Commission de l'égalité professionnelle
- Création de Représentants de proximité

+ 1.000 salariés

- Commission économique

Quelles formations pour les nouveaux membres élus ?

Formations différentes en fonction du nombre de salariés

3 jours de Formation santé et sécurité art. L. 2315-40
pour tous les membres du CSE titulaires et suppléants

5 jours de Formation santé et sécurité art. L. 2315-40
Pour tous les membres du CSE et de la CSSCT.

5 jours max de Formation économique Art. L. 2315-63
pour les entreprises d'au moins 50 salariés



1. Quelles sont les entreprises concernées ?

La mise en place du comité social et économique est **obligatoire** dans les entreprises dont l'effectif atteint au **moins 11 salariés pendant 12 mois consécutifs** (art. L. 2311-2).

2. Qui sont les membres du CSE ?

- **l'employeur**
- **une délégation du personnel** comportant un **nombre égal de titulaires et de suppléants** (art. L. 2314-1), déterminé par décret en fonction des effectifs de l'entreprise ou de l'établissement distinct.
- **Le délégué syndical** est, de droit, représentant syndical au CSE, dans les entreprises **jusqu'à 299 salariés** (art. L. 2143-22).
- **Les organisations syndicales** représentatives de l'entreprise peuvent nommer un **représentant syndical** au CSE, choisi parmi les salariés de l'entreprise, qui dispose d'une voix consultative (art. L. 2314-2), dans les entreprises à partir de 300 salariés

3. Pour combien de temps ?

La durée d'un mandat de membre de la délégation du personnel est de **4 ans**.

Un accord d'entreprise, de groupe ou de branche peut toutefois prévoir une **durée inférieure, comprise entre 2 et 4 ans** art. L. 2314-32 et L. 2314-33).

4. Combien de mandats ?

Le nombre de mandats successifs est **limité à 3**.

excepté : • dans les entreprises (ou les établissements) de - **de 50 salariés** ;

• dans les entreprises (ou établissements) **entre 50 et 300 salariés** si le **protocole d'accord préélectoral** en stipule autrement. (art. L2314-33).

5. Qu'est ce qu'un représentant de proximité ?

Les représentants de proximité interviennent dans un **champ de compétence plus restreint** que celui du CSE d'établissement ou que celui du CSE qui l'a désigné.

Exemple : présentation des réclamations individuelles ou collectives.

Ils sont membres du CSE ou pas. Les acteurs de l'entreprise ont la liberté d'adapter la représentation du personnel aux besoins propres de chaque entreprise (art. L. 2313-7). La loi n'impose pas la mise en place de représentants de proximité.

6. Qu'est ce que le conseil d'entreprise ?

Le **conseil d'entreprise** est la dénomination du CSE **lorsqu'en plus des attributions qui lui sont normalement dévolues, il devient seul compétent pour négocier, conclure et réviser les conventions et accords d'entreprise ou d'établissement** (art. L. 2321-1).

Le conseil d'entreprise est doté d'un pouvoir de codétermination sur une liste de thèmes fixés par l'accord qui l'institue, parmi lesquels figure **obligatoirement la formation**.

Sur ces thèmes, **l'employeur perd son pouvoir de décision unilatérale, il doit nécessairement obtenir l'accord préalable du conseil d'entreprise** (art. L. 2321-3).

La transformation du CSE en conseil d'entreprise est décidée soit :

- par un **accord d'entreprise à durée indéterminée** majoritaire au sens du 1er alinéa de l'art L. 2232-12 (donc, sans possibilité de validation d'un accord minoritaire par référendum),
- par un **accord de branche étendu** pour les entreprises dépourvues de délégués syndical (art. L. 2321-1).

la mise en place du conseil d'entreprise ne fait pas disparaître le mandat des **délégués syndicaux**. Ceux-ci **perdent la prérogative de négocier, conclure et réviser les conventions et accords dans l'entreprise ou l'établissement**.

7. Et le CSE interentreprises ?

Un accord interentreprises peut mettre en place un **CSE au niveau interentreprises**.

Le nombre de représentants, les attributions, les modalités d'élection, les modalités de fonctionnement sont définis par accord.

Le nombre minimum d'heures individuel est de 10 pour les entreprises de – 50 salariés, 16 au-delà L. 2315-7.

A défaut de stipulations dans l'accord, les dispositions supplétives s'appliquent R 2314-1. :

Effectif de l'entreprise	Nb titulaires	heures délégation	Total collectif
11-24	1	10	10
25-49	2	10	20
50-74	4	18	72
75-99	5	19	95
100-124	6	21	126
125-149	7	21	147
150-174	8	21	168
175-199	9	21	189
200-249	10	22	220
250-299	11	22	242
300-399	11	22	242
400-499	12	22	264
500-599	13	24	312
600-699	14	24	336
700-799	14	24	336
800-899	15	24	360
900-999	16	24	384
1000-1249	17	24	408
1250-1499	18	24	432
1500-1749	20	26	520
1750 - 1999	21	26	546
2000 - 2249	22	26	572
2250 – 2499	23	26	598
2500 - 2999	24	26	624
3000 - 3499	25	26	650
3500 - 3999	26	27	702
4000 - 4249	26	28	728
4250 - 4749	27	28	756
4750 - 4999	28	28	784
5000 - 5749	29	29	841
5750 - 5999	30	29	870
6000 - 6749	31	29	899
6750 – 6999	31	30	930
7000 – 7499	32	30	960
7500 - 7749	32	31	992
7750 - 8249	32	32	1024
8250 - 8999	33	32	1056
9000 - 9749	34	32	1088
9750 - 9999	34	34	1156
10000 et +	35	34	1190

Autant de membres suppléants que de titulaires

Nous sommes à votre écoute, n'hésitez pas à nous consulter normandie.prevention@gmail.com