

## Édito

### **Le décret du 29 décembre 2017 sur le CSE enfin publié au JO du 30 décembre 2017**

Après des projets de décrets qui changeaient tous les jours, une sixième ordonnance balai pour pallier les incohérences et les oublis des 5 autres, puis encore une 7<sup>ème</sup> dont on ne sait déjà plus sur quoi elle porte et un manque total de concertation avec les partenaires sociaux... Ça y est, on y voit un peu plus clair.

Au-delà du nouveau fonctionnement des IRP et de la disparition des CHSCT (à l'exception des fonctions publiques) les questions santé au travail et les prérogatives des élus en la matière nécessitent dès à présent d'anticiper de nouvelles stratégies d'action.

#### **Il est important de rappeler que :**

Le CSE récupère toutes les prérogatives du CHSCT (consultation sur tout aménagement important, analyse des risques professionnels, proposition d'actions de prévention et d'amélioration des conditions de travail, droit d'inspection et d'enquête) et que les obligations légales de l'employeur en matière de prévention et de protection de la santé des salariés ne sont pas modifiées ; idem pour le CSE central qui fait disparaître l'instance de coordination HSCT.

Les 3 consultations du CE sont maintenues dans le cadre du CSE dont celle portant sur la politique sociale, l'emploi et les conditions de travail ; l'Art. L. 2312-27 précise que dans le cadre de cette consultation l'employeur doit présenter au CSE le rapport annuel faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail et des actions menées et le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail. Le rapport et le programme annuels de prévention donnent lieu à la consultation du CSE qui peut proposer l'adoption de mesures supplémentaires.

Au moins 4 réunions par an doivent porter sur la santé et la sécurité au travail lors desquelles le médecin du travail, l'inspecteur du travail et le représentant CARSAT sont intégrés de droit ; le CSE central doit désigner un secrétaire adjoint en charge des attributions santé au travail ; la commission SSCT obligatoire au-dessus de 300 peut être mise en place en deçà sur décision de l'inspection ou si l'entreprise est référencée « Seveso » mais aussi par accord ou décision unilatérale de l'employeur.

Seul le CSE peut recourir à un expert et donner un avis lors des consultations mais la commission SSCT peut proposer et conseiller le CSE ; le fonctionnement de la commission mais aussi du CSE est défini par accord et, à défaut, par le règlement intérieur du CSE. L'expert CHSCT n'est plus agréé mais habilité via un processus de certification encore à l'étude et devient un « expert qualité du travail et de l'emploi ». Seule l'expertise pour projet important devient cofinancée à hauteur de 20 % par le CSE. Les délais de consultation, de réalisation des expertises et de remise du rapport mais aussi de contestation sont modifiés.

## Actu

**Aépect et son partenaire Ekiteo expert CE seront présents au salon ELUCEO les 14 et 15 février 2018 au Stade de France pour vous conseiller sur votre future instance unique et vous présenter son offre de formation liée aux lois Macron. En fonction de la date de vos prochaines élections professionnelles, les modalités de passage au CSE sont à anticiper.**

#### **Edito**

Le décret du 29 décembre sur le CSE enfin publié au JO du 30 décembre 2017  
p.1

#### **Actu**

Aépect et son partenaire expert CE Ekiteo seront présents au salon ELUCEO les 14 et 15 février 2018 au Stade de France

#### **Dossier**

Les points clés du fonctionnement du CSE  
p. 2 & 3  
Les évolutions en matière de santé et sécurité au travail  
p. 4

#### **AEPACT**

**Votre expert SSCT  
Votre organisme de  
formation agréé**

AEPACT  
59, rue Meslay  
75 003 Paris

[www.aepact.com](http://www.aepact.com)  
Tél. 01 44 01 66 60  
[contat@aepact.com](mailto:contat@aepact.com)

## Les points clés du futur fonctionnement du CSE

### (Nous ne traitons pas de la possibilité de mise en place du Conseil d'entreprise)

À partir du 1er janvier 2018, le comité social et économique (CSE) va se substituer à toutes les IRP, dans les entreprises privées d'au moins 50 salariés, et il sera impossible de les maintenir par un accord ; pour sa mise en place un accord déterminera notamment son périmètre (entreprise/établissement distinct), fonctionnement, moyens, attributions, etc. Sinon les dispositions suivantes s'appliqueront par défaut :

#### Composition

- Un président, l'employeur ou son représentant accompagné au maximum par trois collaborateurs qui ont voix consultative (art. L. 2315-23) ;
- Une délégation du personnel élue par les salariés qui comprend des titulaires et des suppléants mais ces derniers ne sont plus convoqués aux réunions et siègent uniquement lorsqu'ils remplacent un titulaire (art. L. 2314-1) ; le nombre de titulaires et d'heures de délégation varie en fonction de la taille de l'effectif ; le nombre de mandats est de 3 au maximum ;
- Des représentants syndicaux désignés par les organisations syndicales représentatives selon des mêmes règles qu'aujourd'hui (art. L. 2314-2) ;
- Un accord d'entreprise peut mettre en place des représentants dits de proximité (art. L. 2313-7) : nombre, attributions, fonctionnement, moyens. Ces représentants sont des membres du CSE ou désignés par lui ; leur mandat prend fin avec celui des membres élus du comité. Ils ont également la qualité de salariés protégés (art. L. 2411-1 et s.).

#### Utilisation nouvelle du crédit d'heures

- Les membres titulaires peuvent se répartir tous les mois entre eux et avec les membres suppléants le crédit d'heures de délégation dans la limite de plus d'une fois et demie le crédit d'heures de délégation dont il bénéficie. (art. L. 2315-9) ;
- Les heures non utilisées par un titulaire peuvent être reportées dans la limite de l'année civile (art. L. 2315-8) ; les conditions de mutualisation et de report sont précisées (art. R. 2315-5 et R. 2315-6) ;
- Le temps passé par les membres du CSE à ces réunions (commission SSCT comprise) est considéré comme du temps de travail effectif dans la limite d'une durée globale fixée par accord ou à défaut par décret : 30 h par an dans les entreprises d'au moins 300 salariés et 60 h dans celles d'au moins 1000 salariés (art. R. 2315-7). Rien pour celles au deçà de 300. **Attention, la rédaction de ces articles sera sujette à interprétation sur la notion de réunion.**

#### Budgets du CSE

- Un budget de fonctionnement égal à 0,2% de la masse salariale brute (porté à 0,22% dans les entreprises d'au moins 2000 salariés) et un budget des ASC ;
- l'assiette de calcul est « constituée par l'ensemble des gains et rémunérations soumis à cotisations de sécurité sociale en application des dispositions de l'article L. 242-1 du Code de la sécurité sociale, à l'exception des indemnités versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail à durée indéterminée » (art. L. 2315-61 et L. 2312-83). Les indemnités liées à la rupture du contrat de travail (indemnités de licenciement, les indemnités transactionnelles, de rupture conventionnelle ou de départ à la retraite pour la part correspondant au calcul légal ou conventionnel ne sont plus prises en comptes ;
- le CSE pourra décider de transférer tout ou partie du montant de l'excédent annuel du budget de fonctionnement au financement des activités sociales et culturelles (art. L. 2315-61) ; inversement, le reliquat ou l'excédent annuel destiné aux activités sociales peut être transféré au budget de fonctionnement dans la limite de 10% (art. R. 2312-51) ;
- Suppression de la prise en charge par l'employeur « des moyens nécessaires à la préparation et à l'organisation des réunions et aux déplacements imposés par les enquêtes ou inspections » du CHSCT dorénavant prérogatives du CSE ou de sa commission SST ;
- Des expertises, actuellement financées par l'employeur, deviennent cofinancées à hauteur de 20% par le CSE : les projets importants modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail et le droit d'alerte économique en plus des orientations stratégiques.

#### Réunions

- Au moins une fois par mois dans les entreprises d'au moins 300 salariés et une fois tous les deux mois, dans les entreprises de moins de 300 salariés. Le CSE peut toujours tenir une seconde réunion à la demande de la majorité de ses membres sur tout sujet qui relève de ses attributions (art. L. 2315-28,) voire à la demande motivée de deux de ses membres, sur les sujets relevant de la santé, de la sécurité ou des conditions de travail (art. L. 2315-27).
- Au moins 4 réunions consacrées aux questions SSCT : lors de ces réunions, le médecin du travail, le responsable sécurité et conditions de travail doivent être convoqués à la réunion du CSE et y assistent avec voix consultative (art. L. 2314-3). L'inspection du travail et les agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale (CARSAT ou CRAMIF) doivent être invités (art. L. 2314-3).

### Les commissions obligatoires du CSE

- Sont présidées par l'employeur, leurs membres sont choisis parmi les membres du CSE
  - o Commissions formation, à l'égalité professionnelle et SSCT à partir de 300 salariés,
  - o Commission économique à partir de 1000 salariés,
  - o Commission des marchés à partir de 50 salariés et de 30 000 euros de bilan.

### Les informations-consultations

- annuelles : orientations stratégiques, situation économique et financière, politique sociale, les conditions de travail et l'emploi (art. L. 2312-17) ; la base de données économiques et sociales rassemble l'ensemble des informations nécessaires aux consultations et informations récurrentes que l'employeur met à disposition du CSE (art. L. 2312-18), dont le contenu est défini par décret. Un accord peut intégrer à la BDES les informations nécessaires aux négociations obligatoires ainsi que celles relatives aux consultations ponctuelles du CSE (art. L. 2312-21) ;
- ponctuelles sur les projets de l'employeur : restructuration et la compression des effectifs ; moyens de contrôle de l'activité des salariés mis en œuvre ; licenciement collectif pour motif économique ; offre publique d'acquisition ; opération de concentration ; procédures de sauvegarde, de redressement et de liquidation judiciaire de l'entreprise.

### Les droits d'alerte, en cas :

- d'atteinte aux droits des personnes (art. L. 2312-59 CT) ;
- de danger grave et imminent, atteinte à l'environnement ou à la santé publique (art. L. 2312-60) ;
- en cas de situation économique préoccupante de l'entreprise (art. L. 2312-63).

### Les nouvelles modalités des consultations

- Le contenu des consultations récurrentes, leur périodicité, le contenu des informations remises au CSE, les modalités des consultations, leurs délais, leurs niveaux, sont négociables (art. L. 2312-19) ;
- Des consultations à tiroirs : un avis unique sur tout ou partie des thèmes des trois consultations récurrentes (art. L. 2312-19) est également négociable. Idem pour les consultations ponctuelles du CSE : un accord peut définir leur contenu et modalités de leur exécution, notamment le nombre de réunions, et les délais dans lesquels les avis du CSE sont rendus (art. L. 2312-55).

### Centralisation de la consultation :

- Les consultations annuelles sur les orientations stratégiques de l'entreprise et sur la situation économique et financière sont menées au niveau central, sauf accord ;
- La consultation relative à la politique sociale peut être réalisée au niveau de l'établissement lorsque sont prévues des mesures d'adaptation spécifiques à ces établissements (art. L. 2312-22 CT) ;
- Pour les consultations ponctuelles, le CSE central est seul consulté sur tous les projets concernant l'entreprise en matière économique et financière ainsi qu'en matière de sécurité et de conditions de travail qui comportent des mesures d'adaptation communes à plusieurs établissements (art. L. 2316-1).

### Recours aux expertises

- Les cas de recours à un expert sont maintenus et transposés au CSE (art. L. 2315-78), mais supprimés au niveau d'un Etablissement :
  - o Extension du principe de cofinancement (art. L. 2315-80) : examen des orientations stratégiques de l'entreprise, expertise relative à un projet important (*l'expertise pourra couvrir plusieurs champs comme celle du PSE selon la demande et le cahier des charges des élus du CSE : économique social financier, technique et conditions de travail*) ; droit d'alerte, opération de concentration, OPA (art. L. 2315-80) ;
  - o A la charge de l'employeur : les frais d'expertise relatifs à la situation économique et financière de l'entreprise, à la politique sociale, aux projets de licenciements collectifs pour motif économique, lorsqu'un risque grave, identifié et actuel, révélé ou non par un accident du travail, une maladie professionnelle ou à caractère professionnel (art. L. 2315-80).
- Focus sur l'expertise unique :
  - o Le CSE peut faire appel à un expert unique l'Art. R. 2315-48 précise que « Lorsque l'expertise prévue au 2° de l'article L. 2315-85, porte sur plusieurs champs, elle donne lieu à l'établissement d'un rapport d'expertise unique ». « L'expert désigné par le comité social et économique peut s'adjoindre la compétence d'un ou plusieurs autres experts sur une partie des travaux que nécessite l'expertise ». « L'expert désigné vérifie alors que ces derniers disposent des compétences nécessaires au bon déroulement de la mission d'expertise ou, le cas échéant, de l'habilitation prévue à l'article L. 2315-96. Ainsi l'expert CE et l'expert habilité qualité du travail (ex expert CHSCT) peuvent intervenir ensemble sur le projet et la commission SSCT peut conseiller le CSE sur le choix de l'expert habilité.

**Les délais de consultation avec ou sans recours à l'expertise :** les délais courent comme actuellement dès remise de l'information par l'employeur. Ces délais peuvent être modifiés par accord :

- **1 mois sans recours à l'expert,**
- **2 mois avec recours à l'expert,**
- **3 mois en cas de recours à l'expertise et de consultation du CSE central et d'un CSE d'établissement.**
  - o *L'expert demande dans les 3 jours à partir de sa désignation toutes les informations nécessaires et l'employeur doit y répondre dans les 5 jours ; le budget temps et le périmètre doivent être notifiés à l'employeur dans les 10 jours à compter de sa désignation ; il remet son rapport 15 jours avant la fin des délais de consultation, 8 jours en cas d'OPA, 2 mois dans les autres cas (RG, DA, expertises libres), renouvelable 1 fois (art. R.2315-47).*

## **Le devenir des questions conditions de travail et santé au travail**

Au préalable, rappelons que les obligations légales de l'employeur ne sont pas modifiées : obligation en matière d'hygiène et de sécurité, obligation en matière de formation, obligation en matière de prévention des risques, obligation en matière de consultation, obligation en matière de qualité de vie au travail.

### **Les réunions SSCT**

- Au moins 4 réunions par an doivent porter sur la santé et la sécurité au travail lors desquelles le médecin du travail, l'inspecteur du travail et le représentant CARSAT sont intégrés de droit ;
- Lorsqu'il existe un CSE central, il doit désigner un secrétaire adjoint en charge des attributions SSCT ;
- La commission SSCT obligatoire au-dessus de 300 peut être mise en place en deçà sur décision de l'inspection ou si l'entreprise est référencée « Seveso » mais aussi par accord ou décision unilatérale de l'employeur ou de l'inspection du travail. Les élus sont choisis parmi le CSE, pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du CSE. (art. L. 2315-38).
  - o *C'est un accord d'entreprise ou à défaut un accord entre l'employeur et le comité social et économique (CSE) adopté à la majorité des membres titulaires élus de la délégation du personnel du CSE, qui va déterminer le nombre de membres, les missions, les modalités de leur formation, de mise en place et de fonctionnement de la ou des commissions SSCT. Le nombre de membres élus du CSE (fonction de la taille des effectifs) figure dans le décret du 29 décembre 2017 ;*
  - o La commission SSCT est présidée par l'employeur ou son représentant. Elle comprend au minimum trois membres représentants du personnel, dont au moins un représentant de la catégorie des cadres. *Le fait que l'employeur siège dans une commission est nouveau ; aussi, il est d'autant plus important de formaliser par accord et règlement intérieur son fonctionnement.*

### **La formation des membres du CSE et de la commission SSCT**

- Lorsqu'il y a mise en place d'une commission SSCT, tous les membres sont formés selon les mêmes modalités que les actuels membres du CHSCT, nombre de jours et prise en charge ;
- Lorsqu'il n'y a pas de commission, l'ensemble des membres du CSE a droit à une double formation, économique et financière d'une part et conditions de travail d'autre part.

### **Les consultations SSCT et les recours à l'expertise**

- Seul le CSE peut recourir à un expert et donner un avis lors des consultations :
  - o Mais la commission SSCT, si elle existe, peut proposer et conseiller le CSE, d'autant que ce seront dans la majorité des cas les actuels membres des CHSCT qui y siègeront ; le fonctionnement de la commission mais aussi du CSE sont définis par accord et, à défaut, par le règlement intérieur du CSE. Ils devront intégrer la question des consultations et des recours aux experts.
- La consultation sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi traite particulièrement des questions SSCT :
  - o L'art. L. 2312-27 précise que, dans le cadre de cette consultation, l'employeur doit présenter au CSE le rapport annuel faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail et des actions menées, et le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail ;
  - o **Une nouveauté qui peut devenir un réel levier pour les élus** : les thématiques de la consultation sur la politique sociale, l'emploi et les conditions de travail, peuvent donner lieu à plusieurs remises d'avis, ce qui permettrait de traiter annuellement et via une analyse de fond la question des conditions de travail afin de mieux prévenir les risques professionnels, notamment psychosociaux ; aujourd'hui, ils donnent lieu à une évaluation dans le document unique, mais les plans d'actions et leur suivi échappent souvent aux mains des représentants du personnel. Si l'expertise est unique, l'expert du CSE peut s'adjoindre des compétences spécifiques pour traiter les problématiques conditions de travail, comme déjà actuellement ;
  - o En cas de commission SSCT, on peut très bien prévoir dans l'accord constitutif du CSE ainsi que dans son règlement intérieur, le traitement spécifique de la consultation sur les conditions de travail par la commission SSCT (par délégation) sur laquelle s'appuierait le CSE pour rendre son avis (la commission ne pouvant rendre d'avis sauf accord). Rappelons que le rapport et le programme annuels de prévention donnent lieu à la consultation du CSE qui peut proposer l'adoption de mesures supplémentaires. **S'il existe une commission SSCT, celle-ci pourrait également, par délégation, être en charge du travail préparatoire à cette consultation ;**
  - o **L'expertise pour risque grave, non liée à consultation** de l'instance est à présent encadrée par un délai de réalisation : « A défaut d'accord d'entreprise ou d'accord entre l'employeur et le comité social et économique, adopté à la majorité des membres titulaires élus de la délégation du personnel, lorsque le comité recourt à une expertise en dehors des cas prévus au premier et au second alinéas du présent article, l'expert remet son rapport dans un délai de deux mois à compter de sa désignation. Ce délai peut être renouvelé une fois pour une durée maximale de deux mois, par accord entre l'employeur et le comité social et économique, adopté à la majorité des membres titulaires élus de la délégation du personnel.
- **L'expert CHSCT s'appellera** : « experts en qualité du travail et de l'emploi » et fera l'objet d'une habilitation.

**Dans tous les cas, cette évolution conduit à ce que tous les élus soient plus impliqués et informés sur les sujets touchant à la SSCT. La consultation annuelle sur les conditions de travail, si elle est articulée avec la présentation du bilan annuel de prévention et du programme d'action (et de la mise à jour du document unique d'évaluation des risques) est un levier pour traiter annuellement et spécifiquement la question des conditions de travail afin de privilégier la prévention, et notamment la prévention primaire.**