

CSE :
comment le mettre en
place et le faire vivre ?

14 mai 2019

WEBINAR COLLÈGE EMPLOYEUR

Webinar CSE
14 mai 2019

SOMMAIRE

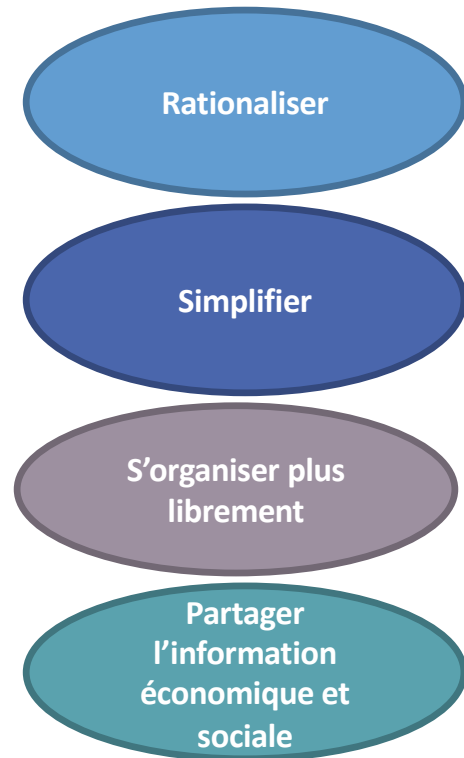
1. [Introduction: origine et objectifs de la réforme](#)
2. [La mise en place du CSE: méthode et calendrier](#)
3. [Le fonctionnement du CSE](#)
4. [Les missions du CSE](#)
5. [Les moyens mis à disposition](#)
6. [Questions/ Réponses](#)



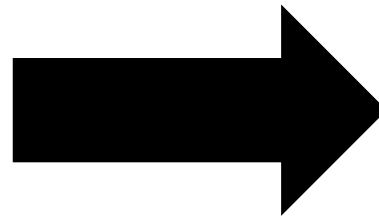
Introduction

Origine et objectifs de la réforme

OBJECTIFS DE LA RÉFORME



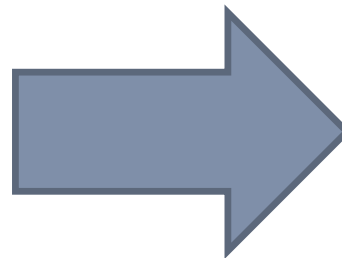
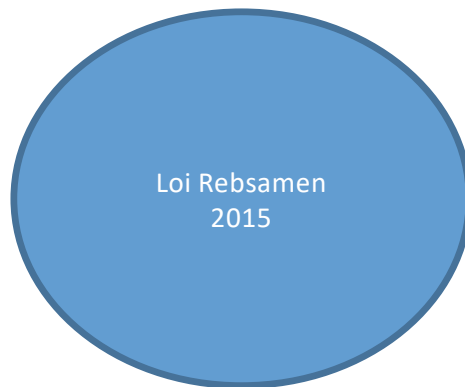
Allègement des contraintes « de forme »



Un dialogue social plus qualitatif et plus adapté aux besoins des entreprises et des salariés

Pour se concentrer sur le fond : la relation

EVOLUTION DE LA REPRÉSENTATION DU PERSONNEL

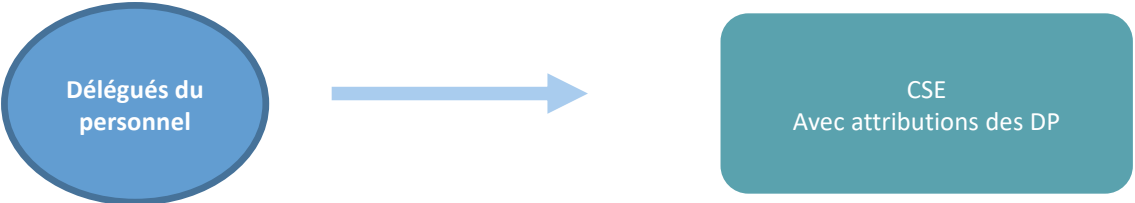


DUP élargie (Regroupement des
IRP)
Consultations obligatoires du CE
:
17 → 3

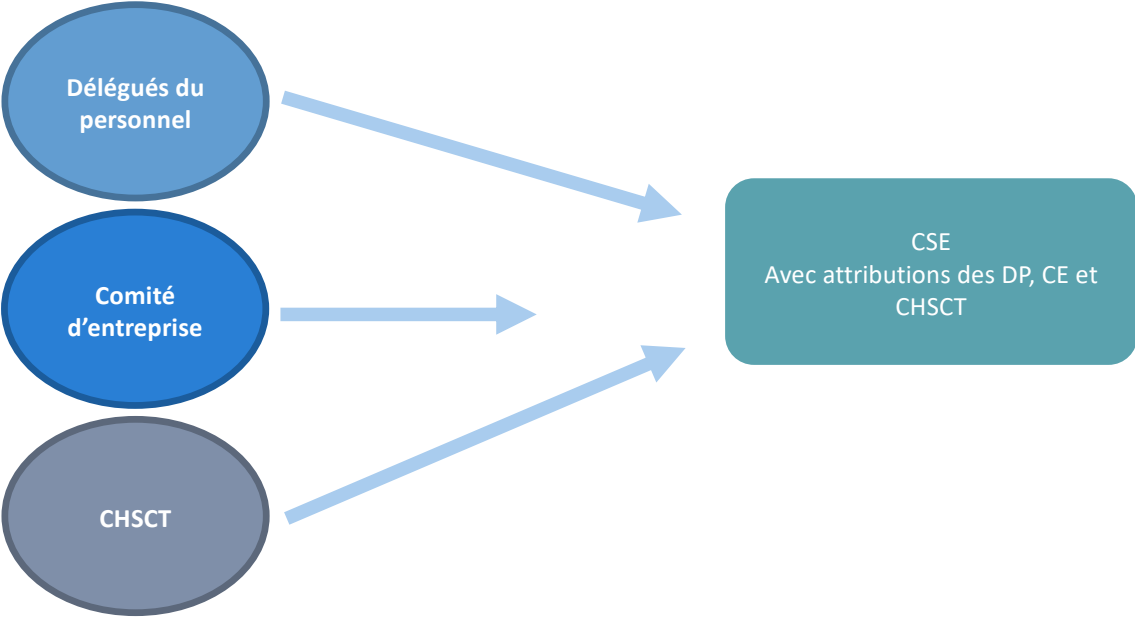
Fusion des instances en un CSE
Adaptation possible du contenu
et de la périodicité des
consultations du CSE par accord
d'entreprise

Fusion des IRP

de 11 à 49 ETP



au moins 50 ETP





Mise en place du CSE

Méthode et calendrier

UNE MISE EN PLACE PROGRESSIVE

La loi prévoit des dispositions transitoires pour les mandats en cours

les mandats arrivaient à échéance entre le 1er janvier et le 31 décembre 2018

- L'employeur a pu soit les proroger ou les réduire au plus d'un an soit passer en CSE à la date de fin des mandats

Les mandats en cours s'arrêtent en 2019

- L'employeur doit passer en CSE
- Possibilité de réduire d'un an au maximum les mandats, soit par accord collectif, soit par décision unilatérale après consultation de l'IRP appropriée (loi ratifiant les ordonnances Macron définitivement adoptée par le parlement le 14 février 2018)
- Pas de report possible

Les mandats en cours arrivent à échéance après le 1^{er} janvier 2020

- Le CSE doit être mis en place au plus tard le 1^{er} janvier 2020

UNE MÉTHODE

Pour mettre en place le CSE et conduire le processus électoral, utilisez l'application ISI'RH du portail ISIDOOR:

- ❖ Aide au calcul de l'effectif
- ❖ Préparation générale des élections
- ❖ Planification du processus électoral
- ❖ Conduite du processus électoral



- Accueil
- Administration du personnel
- Gestion des salariés
- Coffre-fort
- Calendrier
- Gestion des événements
- Documents salariés
- Documents généraux
- Tableaux de bord
- Configuration
- Relations sociales

ACCUEIL

MODULES



Administration du personnel
Gestion administrative des salariés



Relations sociales
CSE (élections, fonctionnement, suivi des moyens) -
Négociation collective



Fonctionnement du CSE

Un fonctionnement différent en fonction
de l'effectif

LE FONCTIONNEMENT DU CSE (-de 50)

11

CSE

LES RÉUNIONS

- ❑ **Quelle Fréquence?** Au moins une fois par mois. En cas d'urgence, les membres de la délégation du personnel au CSE sont reçus sur leur demande
- ❑ **Qui convoque?** L'employeur
- ❑ **Qui convoquer?** Les membres de la délégation du personnel titulaires et suppléants
- ❑ **Dans quel délai?**
 - Aucun délai n'est prévu par le code du travail;
 - L'employeur doit informer les membres de la délégation du personnel dans un délai suffisant pour qu'ils soient en mesure de lui présenter la note écrite prévue par le Code du travail c'est-à-dire au moins deux jours avant la date à laquelle ils doivent être reçus (Cass. crim., 22 oct. 1975, no 74-93.478);
 - En pratique, il est conseillé de prévoir la date de réunion par un calendrier prévisionnel ou à l'issue de chaque réunion mensuelle;
 - En cas de consultation sur un domaine spécifique (exemple: reclassement en cas d'inaptitude), il convient de prévoir un délai raisonnable.

LES RÉUNIONS

❑ Sous quelle forme convoquer?

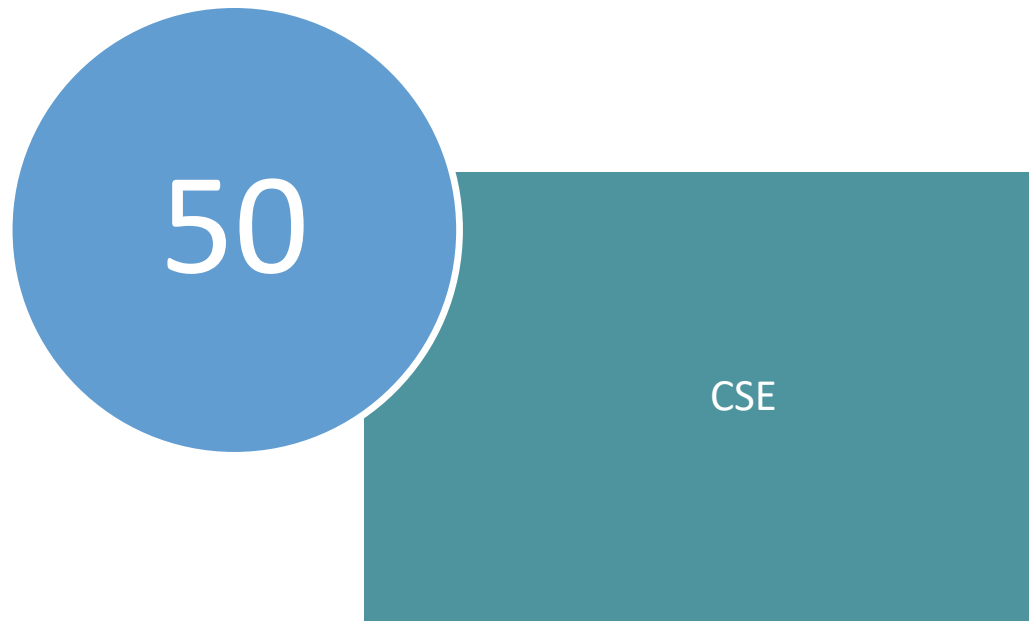
- Il n'existe pas de contrainte spécifique relative à la forme de la convocation à la réunion mensuelle;
- En pratique, afin de s'assurer que tous les membres de la délégation ont été régulièrement convoqués, **une convocation individuelle est préférable** (LRAR ou lettre remise en main propre contre décharge, En cas de convocation par voie électronique l'employeur doit pouvoir démontrer que celle-ci a bien été remise individuellement à chaque membre de l'institution convoquée, en produisant les accusés de lecture des courriels par exemple).

❑ Qui participe?

- Les membres de la délégation du personnel au CSE **titulaires**;
- L'employeur (possibilité d'assistance par des collaborateurs dont le nombre ne peut être supérieur à celui des représentants du personnel titulaires)
- Des personnes extérieures les cas échéants

J-2	Remise d'une note écrite à l'employeur exposant l'objet de leurs demandes
J	Tenue de la réunion
J+6	Réponse motivée et écrite de l'employeur de l'employeur

LE FONCTIONNEMENT DU CSE (50 et +)



COMPOSITION

L'employeur ou son représentant

Préside le CSE

Informe et consulte le CSE

La délégation élue du personnel

Représente l'intérêt de la collectivité de travail

Prend part aux délibérations du CSE notamment lorsqu'il est consulté par l'employeur

Le représentant syndical au CSE

Fait connaître le point de vue de son syndicat

COMPOSITION

□ **L'employeur (ou son représentant)**

- membre de droit et président du CSE ;
- fixe la date et l'ordre du jour de la première réunion qui suit l'élection;
- fixe en collaboration avec le secrétaire l'ordre du jour des réunions plénières du CSE (communication de l'OJ 3 jours calendaires avant la séance aux membres du CSE);
- convoque les membres du CSE aux réunions ordinaires et extraordinaires (y compris représentants syndicaux);
- préside les réunions du CSE, organise les débats, veille à la tenue des réunions et à la régularité des scrutins;
- s'assure que les droits à information et/ou à consultation du CSE sur les questions intéressant notamment la marche générale de l'entreprise sont respectées;
- Il peut être assisté éventuellement de trois collaborateurs qui ont voix consultative

□ **La délégation élue du personnel**

- les élus titulaires participent aux réunions et ont **voix délibérative**, les suppléants ne participent pas aux réunions sauf absences des titulaires;
- Le comité désigne parmi ses membres titulaires, un secrétaire et un trésorier;
- **Le secrétaire du comité** : choisi obligatoirement parmi les titulaires, il fixe l'ordre du jour conjointement avec l'employeur et rédige le PV de réunion, il assure la liaison avec les tiers, les membres du comité et les salariés.

❑ Le représentant syndical au CSE

- Chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise peut désigner un représentant syndical au CSE (C. trav., art. L. 2314-2);
- Dans les entreprises de moins de 300 salariés et dans les établissements appartenant à ces entreprises, le délégué syndical est, de droit, représentant syndical au CSE ;
- Il représente son organisation syndicale auprès du comité. Sa mission est **de faire connaître aux membres du CSE le point de vue de son syndicat** alors que les membres élus sont les représentants des salariés de l'entreprise;
- Le représentant syndical est un membre à part entière du CSE. Il assiste aux réunions **avec voix consultative** (C. trav., art. L. 2314-2):
 - Il doit être convoqué à toutes les réunions du CSE, sous peine de délit d'entrave;
 - Il doit recevoir les mêmes informations que les membres du CSE;
 - Il est en droit de prendre la parole au cours des réunions pour faire connaître son point de vue et celui de son organisation syndicale, sans pour autant participer au vote du CSE;
 - Il est tenu aux mêmes obligations de secret et de discrétion que les membres élus du CSE.

FRÉQUENCE DES RÉUNIONS

- **Réunions ordinaires:** Dans les entreprises de moins de 300 salariés, au moins une fois tous les deux mois dont 4 portant les attributions du comité en matière de santé, sécurité et conditions de travail (possibilité de fixer par accord le nombre de réunions annuelles en respectant un minimum de 6)
- **Réunions extraordinaires:**
 - à la demande de la majorité de ses membres (majorité des membres titulaires);
 - à la demande de l'employeur lorsqu'une décision appelant la consultation du comité doit être prise sans attendre la réunion régulière.

Le comité est en outre réuni à la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves, ainsi qu'en cas d'événement grave lié à l'activité de l'entreprise, ayant porté atteinte ou ayant pu porter atteinte à la santé publique ou à l'environnement et à la demande motivée de deux de ses membres représentants du personnel, sur les sujets relevant de la santé, de la sécurité ou des conditions de travail (C. trav., art. L. 2315-27)

COMMISSION SANTÉ, SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL

- ❑ Obligatoire dans les entreprises et les établissements distincts de plus de 300 salariés;
- ❑ Dans les entreprises et établissements distincts de moins de trois cents salariés, l'inspecteur du travail peut imposer la création d'une commission santé, sécurité et conditions de travail lorsque cette mesure est nécessaire, notamment en raison de la nature des activités, de l'agencement ou de l'équipement des locaux.
- ❑ La commission santé, sécurité et conditions de travail se voit confier, par délégation du comité social et économique, tout ou partie des attributions du comité relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail, à l'exception du recours à un expert

LE RÈGLEMENT INTÉRIEUR DU CSE

Le CSE 50 et + doit être doté d'un règlement intérieur.

Son contenu s'est élargi avec l'ordonnance de septembre 2017:

- possibilité de déterminer le fonctionnement de la **commission santé, sécurité et conditions de travail**
- Régler la question qui a fait tant débat : à savoir le fait que les suppléants n'assistent aux réunions qu'en l'absence des titulaires

Pour un modèle de règlement intérieur: ISI'RH !



- Accueil
- Administration c personnel
- Gestion des salariés
- Coffre-fort
- Calendrier
- Gestion des événements
- Documents salariés
- Documents généraux
- Tableaux de bord
- Configuration
- Relations sociale

Relations sociales

COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE (CSE)



Organisation des élections du comité social et économique (CSE)

Planifier et procéder aux élections professionnelles



Fonctionnement

Fonctionnement

UN FONCTIONNEMENT DIFFÉRENT SELON L'FFECTIF

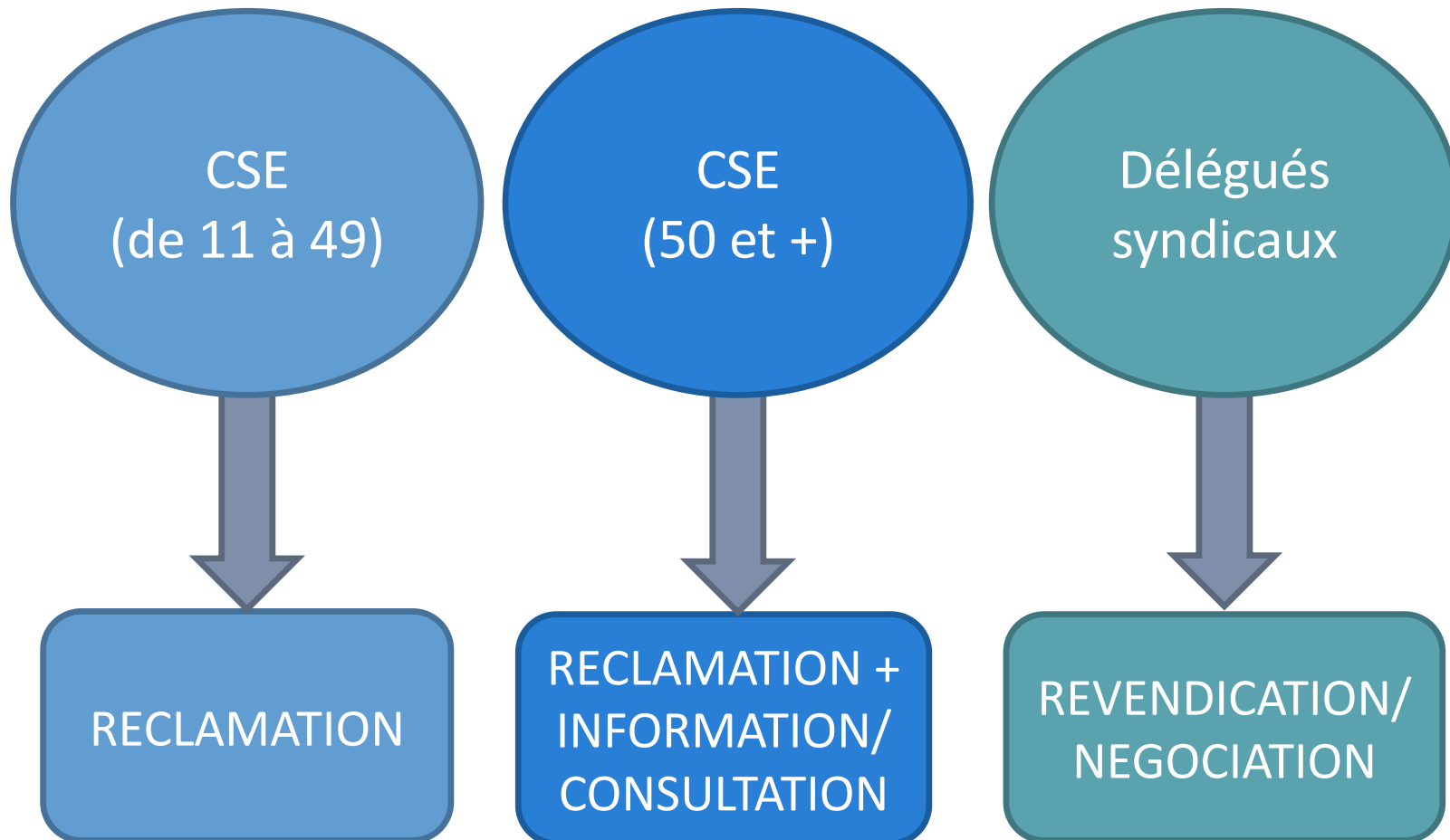
	CSE (de 11 à 49)	CSE (50 et +)
Composition	Délégation du personnel	L'employeur (président), la délégation du personnel (dont le secrétaire et le trésorier), le représentant syndical au CSE
Fréquence	Une réunion mensuelle	Une réunion tous les deux mois
Ordre du jour	Remise d'une note écrite par la délégation du personnel à l'employeur exposant l'objet des demandes	ODJ établi conjointement par le président et le secrétaire du CSE
Réunion	L'employeur doit aborder l'ensemble des questions	L'ODJ doit être respecté
Après la réunion	les demandes et les réponses motivées de l'employeur doivent être transcrites sur un registre spécial et ce, dans les six jours qui suivent la réunion	Un Procès-Verbal qui relate tous les points discutés lors de la réunion est établi par le secrétaire du CSE (+ les éventuelles réponses aux réclamations sur un registre spécial)
Budget	Aucun	Budget de fonctionnement (budget activités sociales et culturelles le cas échéant)



Les missions du CSE

Des missions différentes en fonction de
l'effectif

DES MISSIONS DIFFÉRENTES SELON L'EFFECTIF



LES ATTRIBUTIONS DU CSE (-de 50)

11

CSE

COMPETENCE GENERALE

1. Réclamations

- Présenter à l'employeur toutes les réclamations individuelles ou collectives relatives à l'application de la loi et des accords collectifs (ils ne peuvent formuler des revendications).

2. Droit d'alerte (de l'employeur)

- en cas d'atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles dans l'entreprise qui ne serait pas justifiée par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnée au but recherché
- **En cas de danger grave et imminent, de risque grave pour la santé publique ou l'environnement**

3. Saisine de l'inspecteur du travail

- Saisine de l'inspecteur du travail de toutes plaintes relatives à l'application de la loi et des accords collectifs

4. Santé, sécurité et conditions de travail

- 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.

PRÉSENTER À L'EMPLOYEUR DES RÉCLAMATIONS

- ❑ Il s'agit de toutes les **réclamations individuelles ou collectives** relatives à l'application de la loi et des accords collectifs (ils ne peuvent formuler des revendications).

Objectif= veiller à la bonne application du droit du travail et interpeller l'employeur lorsqu'ils pensent que l'employeur a enfreint certaines règles

- ❑ Les réclamations peuvent porter sur **les salaires, l'application du Code du travail et des autres lois et règlements** concernant la protection sociale, la santé, et la sécurité et l'application des conventions et accords collectifs de travail applicables dans l'entreprise (liste non limitative)

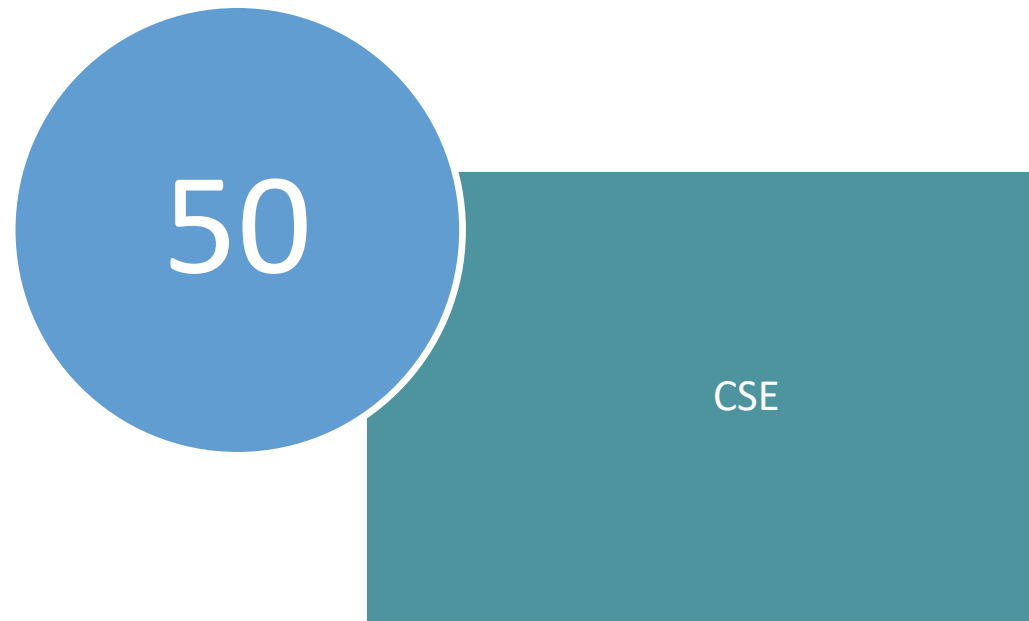


Contrairement aux délégués syndicaux, la délégation du personnel ne peut pas demander des avantages nouveaux ou supérieurs à ceux existants

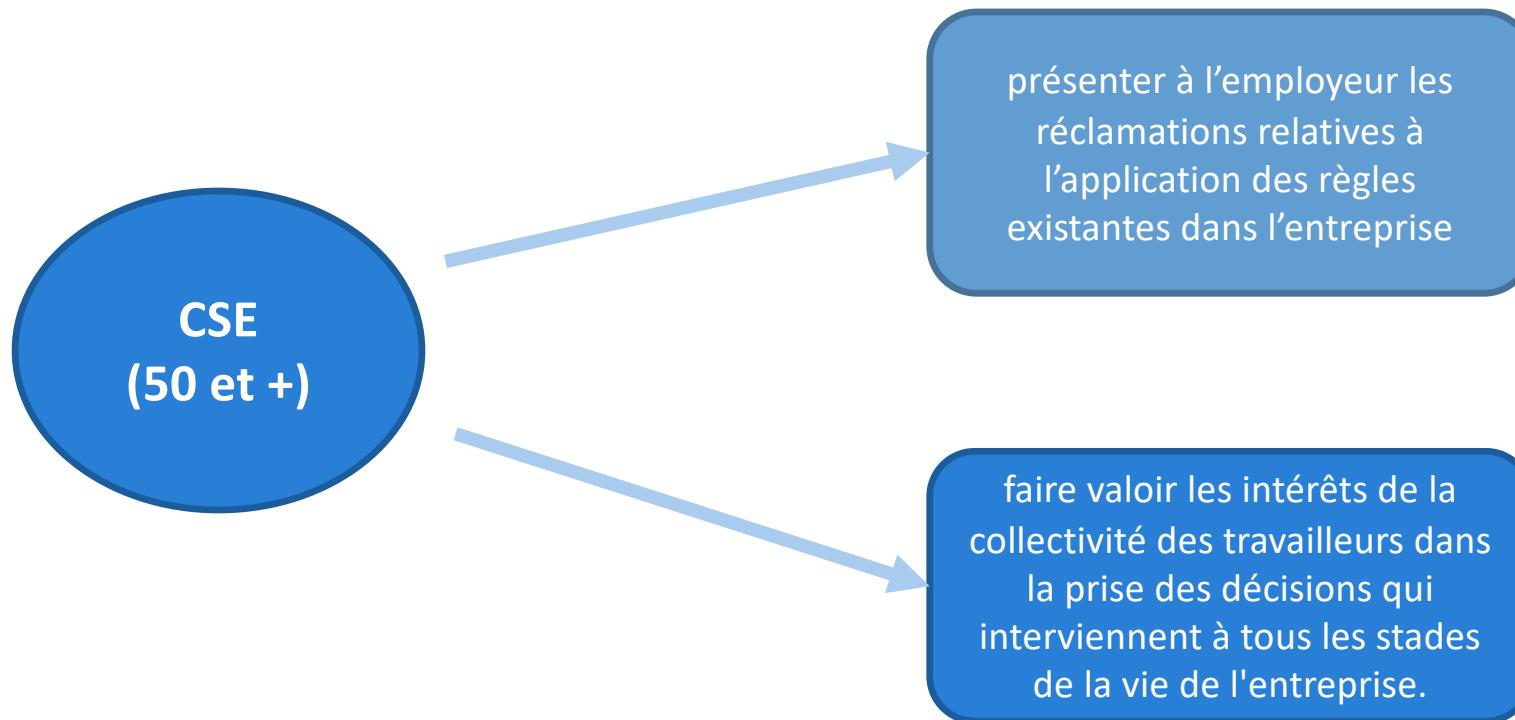
Ne constituent pas des réclamations

- Le fait de demander l'augmentation des salaires;
- Le fait de demander la révision d'un accord d'entreprise;
- Le fait de demander une modification de l'aménagement du temps de travail

LES ATTRIBUTIONS DU CSE (50 et +)



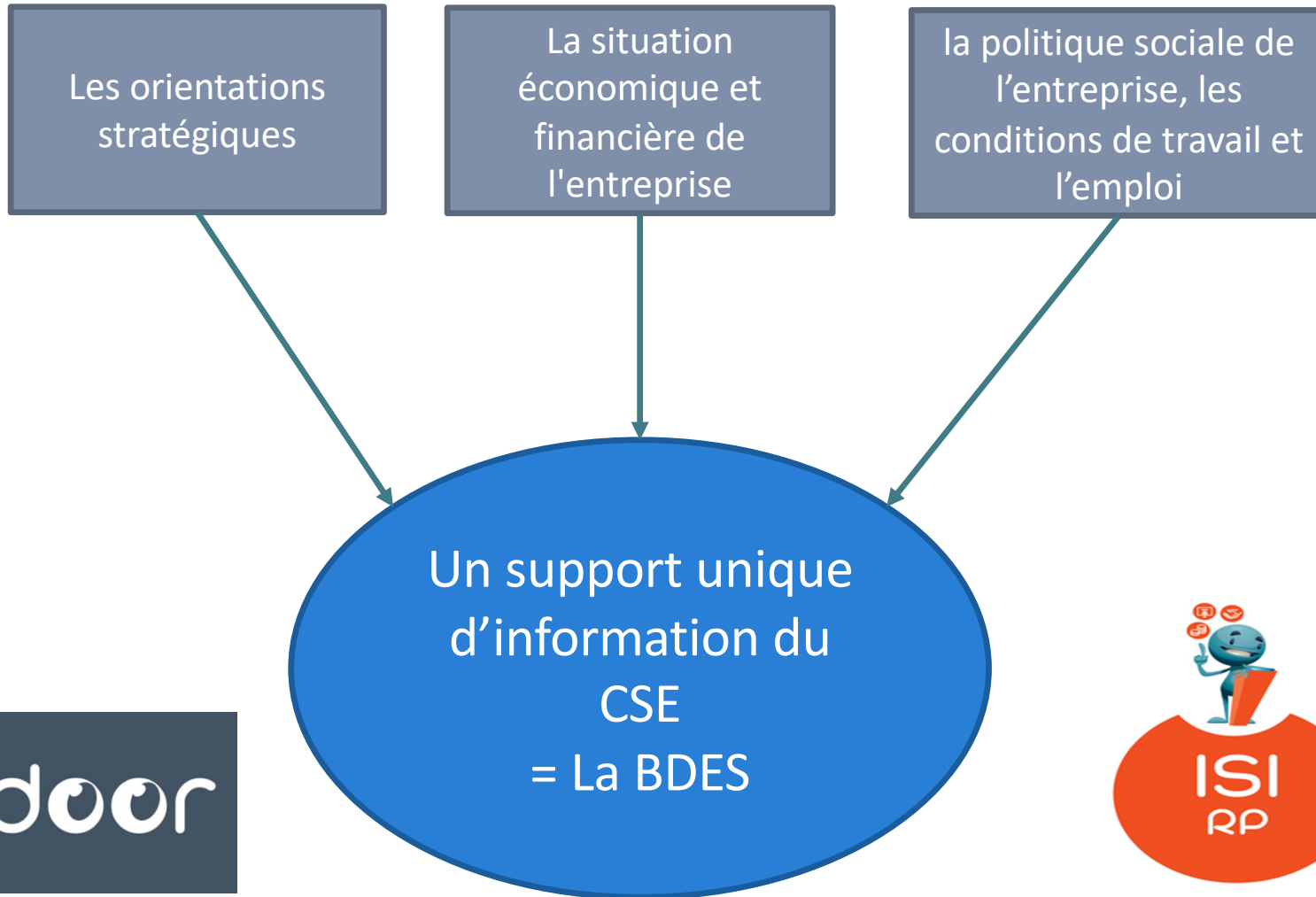
2 MISSIONS ESSENTIELLES



DES ATTRIBUTIONS D'ORDRE ÉCONOMIQUE ET PROFESSIONNEL

- ❑ Le CSE a pour objet 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 ;
- ❑ Dans ce cadre, **il est informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise**, notamment sur les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs, la durée du travail ou les conditions d'emploi, de travail et de formation professionnelle lorsque ces questions ne font pas partie des informations consultations annuelles obligatoires.

3 grandes consultations annuelles CSE 50 et +



**Les orientations
stratégiques**
(C. trav., art. L.
2312-24)

La consultation porte sur:
Les orientations stratégiques de l'entreprise, définies par l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance de l'entreprise, et sur leurs conséquences sur l'activité, l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences, l'organisation du travail, le recours à la sous-traitance, à l'intérim, à des contrats temporaires et à des stages. Cette consultation porte, en outre, sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et sur les orientations de la formation professionnelle.

La situation
économique et
financière de
l'entreprise
(C. trav., art. L.
2312-25)

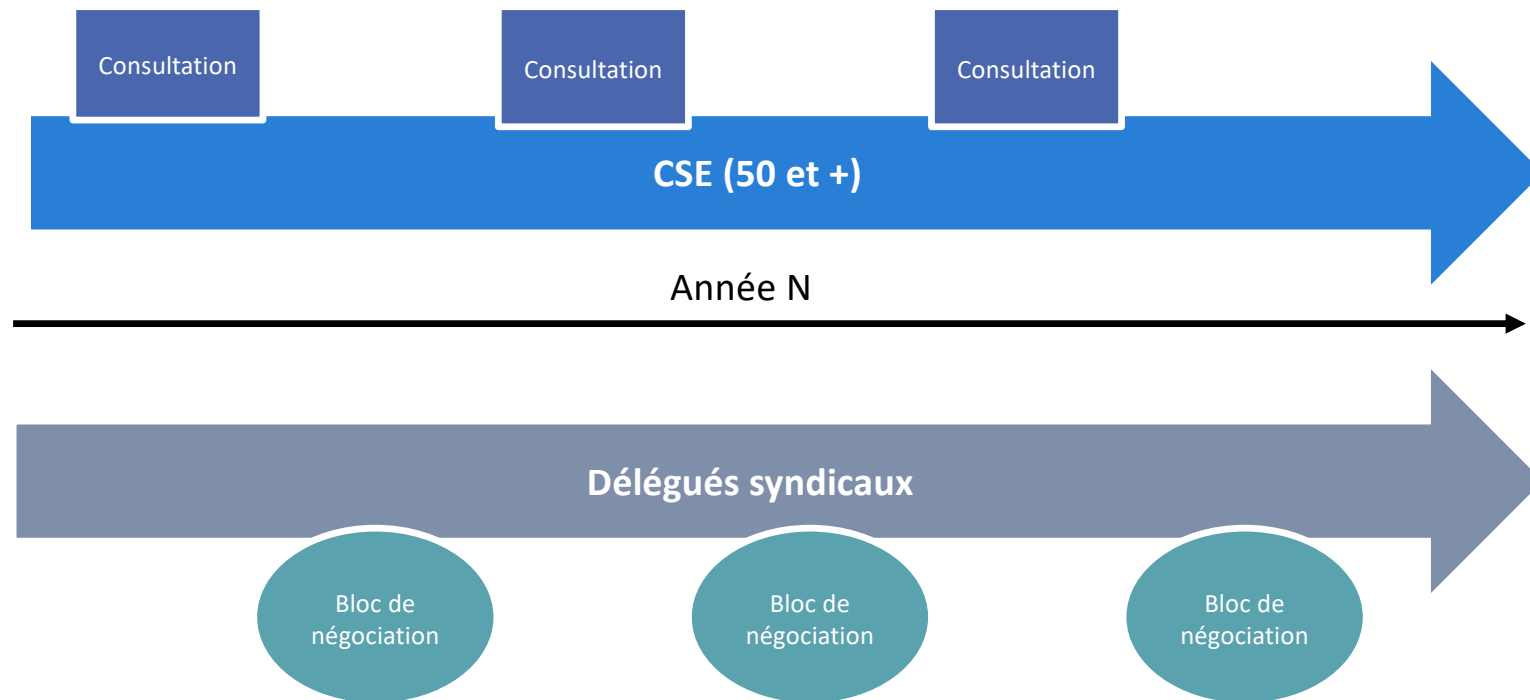
La consultation porte sur:
La situation économique et financière de
l'entreprise et également sur la politique
de recherche et de développement
technologique de l'entreprise

La politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi (C. trav., art. L. 2312-26)

La consultation porte sur:
l'évolution de l'emploi, les qualifications, le programme pluriannuel de formation, les actions de prévention et de formation envisagées par l'employeur, l'apprentissage, les conditions d'accueil en stage, les conditions de travail, les congés et l'aménagement du temps de travail, la durée du travail, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et les modalités d'exercice du droit d'expression des salariés dans les entreprises non couvertes par un accord sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail contenant des dispositions sur ce droit

ANTICIPER POUR NE PAS SUBIR

- ❑ La conduite du dialogue social nécessite une forte anticipation;
- ❑ Il est nécessaire d'établir chaque année son agenda social:



DÉLIVRANCE DE DONNÉES OBJECTIVES



La Base de données économiques et sociales

ADAPTATION POSSIBLE DU CONTENU ET DE LA PÉRIODICITÉ DES CONSULTATIONS

- ❑ Un accord d'entreprise ou, en l'absence de délégué syndical, un accord entre l'employeur et le CSE, adopté à la majorité des membres titulaires de la délégation du personnel du comité, peut définir :
 - Le contenu, la périodicité et les modalités des consultations récurrentes du comité social et économique mentionnées à l'article L. 2312-17 ainsi que la liste et le contenu des informations nécessaires à ces consultations ;
 - Le nombre de réunions annuelles du comité qui ne peut être inférieur à six ;
 - Les délais mentionnés à l'article L. 2312-15 dans lesquels les avis du comité sont rendus;

Il peut également prévoir la possibilité pour le comité social et économique d'émettre **un avis unique** portant sur tout ou partie des thèmes de consultation prévus à l'article L. 2312-17.

- ❑ La périodicité des consultations prévue par l'accord ne peut être supérieure à trois ans!

LES DÉLAIS DE CONSULTATION

- ❑ L'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 limite les délais dans lequel le CSE doit rendre son avis;
- ❑ Ces délais peuvent être fixés par accord d'entreprise ou à défaut par accord entre l'employeur et le CSE;
- ❑ à défaut d'accord, le comité social et économique est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif à l'expiration d'un délai:
 - d'un mois à compter de la date prévue à cet article;
 - de deux mois en cas d'intervention d'un expert;
 - de trois 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 de consultation concernent l'ensemble des consultations sauf celles prévoyant des délais spécifiques (exemple: licenciements économiques);
- ❑ le délai de consultation du comité social et économique court 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 BDES

RECOURS À L'EXPERTISE

- ❑ Le Code du travail énumère les hypothèses où le CSE peut avoir recours à un expert (C. trav., art. L. 2315-78 et suiv.);
- ❑ Le comité d'entreprise peut notamment se faire assister d'un expert-comptable de son choix :
 - en vue des 3 grandes consultations annuelles (voir plus haut);
 - En vue d'une consultation ponctuelle (droit d'alerte économique, licenciements collectifs pour motif économique prévue à l' article L. 1233-34 du Code du travail);
- ❑ L'expert-comptable a accès aux mêmes documents d'ordre économique que le commissaire aux comptes, dès lors qu'ils lui sont nécessaires pour remplir sa mission. Il peut consulter les documents sur place ou se les faire communiquer;
- ❑ Un accord d'entreprise, ou à défaut un accord conclu entre l'employeur et le CSE, adopté à la majorité des membres titulaires élus de la délégation du personnel, peut désormais déterminer le nombre d'expertises dans le cadre des consultations récurrentes sur une ou plusieurs années (C. trav., art. L. 2315-79)

PRISE EN CHARGE DES EXPERTISES DU CSE (≥ 50)

- L'employeur finance à 100 % l'expertise dans les cas suivants :
 - Dans le cadre de la consultation sur la situation économique et financière
 - Dans le cadre de la consultation sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi
 - En cas de licenciement collectif pour motif économique
 - En cas de risque grave

- Le CSE finance les autres expertises légales à hauteur de 20%, l'employeur 80% :
 - Dans le cadre de la consultation sur les orientations stratégiques (c'était déjà le cas mais avec un plafond à 1/3 du budget annuel)
 - Projet important modifiant les conditions de travail...

Exception à ce cofinancement: lorsque le budget de fonctionnement du CSE est d'une part insuffisante pour couvrir le coût de l'expertise, d'autre part n'a pas donné lieu à un excédent annuel au cours des trois années précédentes (en contrepartie: pas de possibilité de transférer les éventuels excédents du budget de fonctionnement au financement des ASC pendant les trois années suivantes).

SANTÉ, SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL

Dans le champ de la santé, de la sécurité et des conditions de travail, le CSE :

- ❑ Procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs, notamment les femmes enceintes, ainsi que des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1 ;
- ❑ 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 ;
- ❑ 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 définis à l'article L. 1142-2-1. Le refus de l'employeur est motivé.

DES ATTRIBUTIONS EN MATIÈRE D'ACTIVITÉS SOCIALES ET CULTURELLES

- ❑ « Le comité d'entreprise assure, contrôle ou participe à la gestion de toutes les activités sociales et culturelles établies dans l'entreprise prioritairement au bénéfice des salariés, de leur famille et des stagiaires, quel qu'en soit le mode de financement, dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'État » (C. trav., art. L. 2312-78 et suivants);
- ❑ Il a donc **le monopole en matière de gestion** des activités sociales et culturelles;
- ❑ L' article R. 2312-35 du Code du travail énumère les différentes activités (activités sociales et culturelles tendant à l'amélioration des conditions de bien-être, ou ayant pour objet l'utilisation des loisirs et l'organisation sportive...) mais la liste est non limitative;
- ❑ La jurisprudence indique que constitue une activité sociale et culturelle « *toute activité non obligatoire légalement, quels que soient sa dénomination, la date de sa création et son mode de financement, exercée principalement au bénéfice du personnel de l'entreprise, sans discrimination, en vue d'améliorer les conditions collectives d'emploi, de travail et de vie du personnel au sein de l'entreprise* » (Cass. soc., 13 nov. 1975, no 73-14.848);



La qualification d'activité sociale et culturelle emporte **deux conséquences** : le droit pour le comité d'en revendiquer la gestion, et la licéité des délibérations prises par le CE en la matière (qui, sinon, ne relèvent pas de son champ de compétence matérielle).



Les moyens du CSE

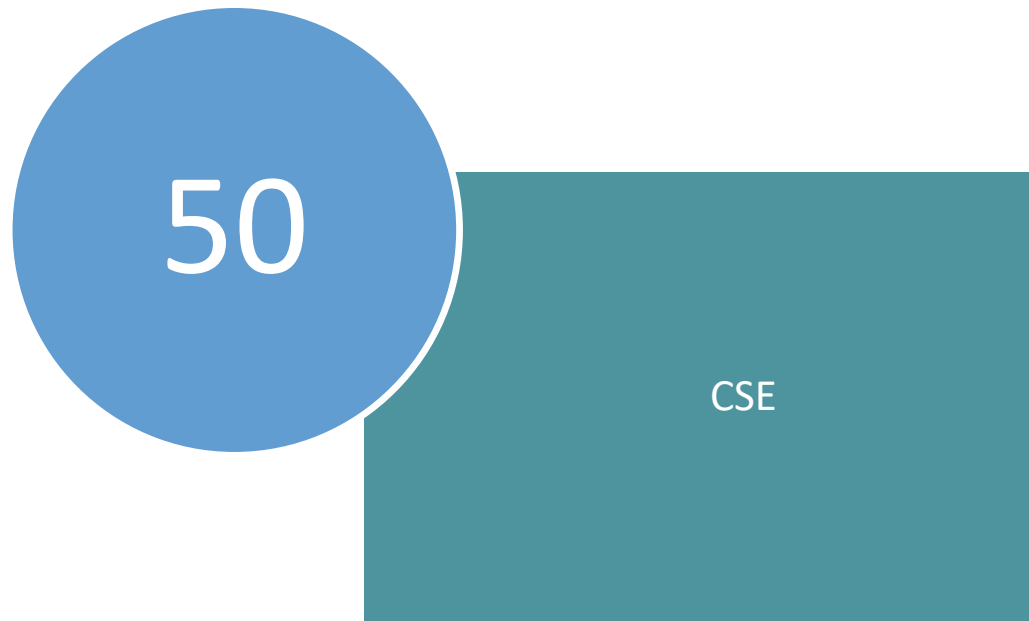
Dispositions communes
Dispositions spécifiques aux CSE de 50
et +

DISPOSITIONS COMMUNES

Pour exercer leur mandat, les représentants du personnel disposent notamment:

- d'un crédit d'heures mensuel de délégation (qui dépend de l'effectif de l'entreprise) pour l'exercice de leur mission
- d'une liberté de circulation;
- d'un local;
- de panneaux d'affichage

LES MOYENS DU CSE (50 et +)



BUDGET DE FONCTIONNEMENT

- ❑ Le comité dispose d'un budget de fonctionnement, destiné à couvrir les dépenses engagées pour son fonctionnement et pour l'exercice de ses attributions économiques et professionnelles (C. trav., art. L. 2325-43). A défaut de dispositions conventionnelles plus favorables, cette subvention correspond à **0,2% de la masse salariale brute**;

Les rémunérations versées par l'Etat aux enseignants sont à prendre en compte dans le calcul du 0,2% au titre de l'article L. 442-5 du code de l'éducation

- ❑ L'utilisation de la subvention de fonctionnement s'ordonne sur les activités du comité qui ne se rattachent pas à la gestion des activités sociales ;
- ❑ La subvention doit permettre au comité de rémunérer les experts auxquels l'article L. 2325-41 du Code du travail l'autorise à faire appel pour la préparation de ses travaux ainsi que l'expert désigné en vue de l'examen des orientations stratégiques de l'entreprise;
- ❑ La loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 autorise le comité à utiliser la subvention de fonctionnement pour financer la formation de la délégation du personnel au CSE et des délégués syndicaux de l'entreprise. Cette décision doit faire l'objet d'une délibération du comité d'entreprise (C. trav., art. L. 2325-43).

BUDGET ACTIVITÉS SOCIALES ET CULTURELLES

- ❑ La contribution versée chaque année par l'employeur pour financer des institutions sociales du comité social et économique est fixée par accord d'entreprise;
- ❑ A défaut d'accord, le rapport de cette contribution à la masse salariale brute (% Masse salariale) ne peut être inférieur au même rapport existant pour l'année précédente (C. trav., art. L. 2312-81 modifié);
- ❑ La loi de ratification et le décret n° 2017-1819 du 29 décembre 2017 ont supprimé toute référence au minimum en valeur absolue, applicable au CE (C. trav., art. L. 2323-86 anc. et R. 2323-35 anc.) : le total le plus élevé des sommes affectées aux dépenses sociales de l'entreprise atteint au cours des trois dernières années précédant la prise en charge des activités sociales et culturelles (ASC) par le comité.



Les rémunérations versées par l'Etat aux enseignants sont prises en compte pour la détermination du rapport entre la contribution aux institutions sociales et le montant global des salaires (article L. 442-5 du code de l'éducation).

PARTICULARITÉ POUR LE CSE : POSSIBILITÉ DE TRANSFERT DES RELIQUATS

- ❑ Le CSE peut désormais 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 et inversement (C. trav., art. L. 2312-84);
- ❑ En cas de reliquat budgétaire, le décret prévoit que l'excédent annuel du budget de fonctionnement peut être transféré aux ASC et inversement dans la limite de 10% de cet excédent (C. trav., art. R. 2312-51);
- ❑ Dans tous les cas, ces sommes et leur modalité d'utilisation sont inscrites dans les comptes annuels du CSE et d'autre part dans son rapport d'activité.