1045

Le comité social et économique, premier bilan

Lydie DAUXERRE,
maître de conférences HDR
à l'université Panthéon-Assas (Paris II)
Damien CHATARD,
docteur en droit, avocat,
CMS Francis Lefebvre Avocats
Steven RIOCHE,
docteur en droit, élève avocat,
Fidere Avocats

L'adoption de l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 [1] s'est accompagnée de la conclusion de milliers d'accords assurant la mise en place de comités sociaux et économiques. De ce corpus conventionnel émergent quelques lignes de force révélatrices de la volonté ou, dans certains cas, de l'absence de volonté des partenaires sociaux de s'emparer des espaces de liberté qui leur ont été accordés.

1 - Des accords. – Le processus avait déjà commencé sitôt publiée l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 ; il s'est amplifié tout au long de l'année 2018 : des milliers d'accords portant mise en place de comités sociaux et économiques ont déjà été négociés et conclus. Même si d'autres vont suivre jusqu'au 31 décembre prochain, fin de la période transitoire, mais aussi, fort probablement, au-delà, la moisson est suffisamment importante pour que puisse être tiré un premier bilan de l'application des actuels articles L. 2311-1 et suivants du Code du travail. Laissant, à la manière des directives du 22 septembre 1994 [2] et du 6 mai 2009 [3] relatives au comité d'entreprise européen, un vaste champ au jeu de l'accord, ils ouvrent la voie à maintes efflorescences conventionnelles. Les chemins offerts n'ont cependant pas tous été empruntés. Les circonstances ne manquent pas dans lesquelles les négociateurs – ce qui, eu égard à certaines expérimentations antérieures, n'est pas vraiment une surprise – se sont contentés de « contractualiser » la norme légale. Mais il est aussi, à l'opposé, nombre d'accords qui témoignent d'un réel effort d'adaptation de l'instance organisée aux spécificités de l'entreprise, jusqu'à aller parfois aux confins des terres abandonnées à l'autonomie de la volonté... Celles-ci, au demeurant, n'ont pas toujours la même ampleur selon que sont en débat la mise en place (1), les moyens (2) ou les missions (3) du comité social et économique (CSE)... même si, toujours, quelques lopins au moins lui sont abandonnés. Et il n'est point de lopin qui ne puisse être porteur d'une riche récolte...

1. Mise en place du comité social et économique

2 - Qu'il s'agisse du calcul de l'effectif de l'entreprise (A), de la détermination du périmètre d'implantation de l'instance (B) ou de l'élection de ses membres (C), les choix du législateur, relayés par l'accord collectif, ouvrent la voie à de nombreuses formules.

A. - Calcul des effectifs

3 - Des seuils. – Un CSE est mis en place dans les entreprises d'au moins 11 salariés *(C. trav., art. L. 2311-2, al. 1)*. Lorsque l'entreprise en compte moins de 50, l'instance n'est qu'un rassemblement de représentants du personnel dotés, pour l'essentiel, des compétences naguère reconnues aux délégués du personnel. Lorsque l'effectif de 50 salariés est atteint, le CSE absorbe les compétences auparavant dévolues au comité d'entreprise et au CHSCT. L'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 ne résout pas toutes les difficultés posées par cet « effet de seuil »...

4 - Des atténuations. – Sans modifier les multiples conditions d'effectif jalonnant le droit de la représentation du personnel, les pouvoirs publics se sont attachés en 2017 à différer les effets de leur franchissement. Ainsi, l'effectif de 11 salariés requis pour la mise en place du CSE doit avoir été atteint pendant 12 mois consécutifs *(C. trav., art. L. 2311-2, al. 2)*, toute diminution ayant pour effet de « remettre les compteurs à zéro ». La règle vaut aussi pour le franchissement du seuil de 50 salariés *(C. trav., art. L. 2312-2)*. Les effets de ces dispositions ne sont pas encore mesurables. Elles pourraient rassurer

1. *Ord. n° 2017-1386, 22 sept. 2017, relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales : JO 23 sept. 2017.*
2. *Cons. UE, dir. 94/45/CE, 22 sept. 1994.*
3. *PE et Cons. UE, dir. 2009/38/CE, 6 mai 2009.*

des entreprises réticentes à embaucher [4] mais aussi susciter des suppressions d'emplois afin d'éviter le franchissement d'un seuil. En tout état de cause, la réflexion sur les seuils d'effectif est loin d'être achevée. Depuis le 1er janvier 2019, les titulaires d'un contrat initiative-emploi ou d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi sont pris en compte dans le calcul des effectifs de l'entreprise *(C. trav., art. L. 2301-1)*. Seuls les apprentis demeurent exclus *(C. trav., art. L. 1111-3, 1°)*. Par ailleurs, le projet de loi « Pacte », adopté en première lecture à l'Assemblée nationale, prévoit que le franchissement d'un seuil à la hausse ne sera pris en compte que si l'effectif requis a été atteint ou dépassé pendant cinq années civiles consécutives. Néanmoins, cette règle ne serait pas applicable en matière de représentation du personnel.

B. - Périmètre d'implantation

5 - Reconstitution, démembrement. – Si l'entreprise constitue le cadre ordinaire de mise en place du CSE, ce dernier peut aussi trouver place dans l'établissement (1°) ou l'unité économique et sociale (2°). Les accords collectifs et les premières décisions de justice éclairent les changements résultant de l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017.

1° L'établissement distinct

6 - Transition. – Dans une entreprise à structure complexe, il n'est pas rare que les élections se tiennent à des dates différentes selon les établissements. La Cour de cassation l'a admis [5]. Afin que chaque établissement soit simultanément doté d'un CSE, l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 permet de faire coïncider le terme des différents mandats [6]. Le texte n'ouvrant qu'une faculté [7], certaines entreprises ont choisi de maintenir un rythme asynchrone [8]. Puisqu'aucune disposition légale ne régit la coexistence d'instances élues avant et après l'entrée en vigueur de l'ordonnance du 22 septembre 2017, l'on pouvait craindre que le procédé fût sanctionné. Dans un jugement du 15 octobre 2018 [9], le tribunal de grande instance d'Évry a pourtant validé les stipulations de l'accord Carrefour Hypermarchés prévoyant un échelonnement des scrutins dans les établissements. Les magistrats rejettent les arguments tirés d'une moindre capacité de consultation et d'une inégalité entre élus au cours de la période transitoire. Il n'en demeure pas moins qu'une mise en place échelonnée du CSE suppose d'organiser par voie d'accord collectif le déroulement de la période transitoire.

7 - Découpage conventionnel. – L'identification d'établissements distincts [10] peut résulter d'un accord collectif *(C. trav., art. L. 2313-2)* ou, en l'absence de délégué syndical, d'un accord entre l'employeur et le CSE *(C. trav., art. L. 2313-3)*. La seconde voie nécessitant une première élection du comité, les accords à ce jour conclus l'ont été avec des organisations syndicales. Souvent, la question est tranchée dans un accord à durée indéterminée portant sur tous les pans du droit du comité social et économique. Elle n'est ainsi plus liée à la négociation préélectorale. Les parties peuvent retenir des périmètres plus étendus que ceux des anciens comités d'établissement [11], voire s'extraire de la notion d'établissement distinct [12]. La présence d'un représentant de la direction peut constituer l'élément déterminant de l'existence d'un établissement distinct. La loi n'a fixé aucun critère si bien que la liberté des parties semble totale. Néanmoins, les tribunaux de grande instance pourraient, en leur qualité de juridiction de droit commun [13], connaître d'une action en annulation d'accords portant détermination d'établissements distincts. Ils veilleraient alors à l'absence de fraude ou d'abus [14]. À notre connaissance, aucun accord n'a été annulé pour ce motif.

8 - Découpage unilatéral. – Lorsqu'aucun accord n'a été conclu, les établissements distincts sont identifiés par une décision du chef d'entreprise au nom de *« l'autonomie de gestion du responsable de l'établissement, notamment en matière de gestion du personnel » (C. trav., art. L. 2313-4)*. Cette décision semble subordonnée à une tentative préalable de négociation [15]. Les décisions unilatérales peuvent être contestées devant l'autorité administrative puis le juge d'instance *(C. trav., art. L. 2313-5)*. L'une d'entre elles a donné lieu à un arrêt de la Cour de cassation du 19 décembre 2018 [16]. Dans cette affaire, après l'échec de la négociation avec les organisations syndicales, la direction de la SNCF avait fixé le nombre et le périmètre des établissements distincts. Sa décision avait été contestée devant le DIRECCTE qui avait validé le découpage effectué. Sa décision fut alors contestée devant le tribunal d'instance de Saint-Denis qui confirma la position de l'Administration. Saisie d'un pourvoi, la Cour de cassation apporte deux précisions : 1) lorsque le juge d'instance est saisi d'une contestation portant sur la décision administrative, il doit, au nom de son « bloc de compétence », examiner tant les motifs de légalité externe (procédure) que de légalité interne (fond) ; si, au terme de son analyse, le juge annule la décision administrative, il fixe lui-même le nombre et le périmètre des établissements distincts, sans qu'il y ait lieu de renvoyer la question à l'Administration ; 2) s'agissant de la définition de l'établissement distinct, la direction de la SNCF avait créé 33 comités sociaux et économiques d'établissement, alors qu'antérieurement existaient, outre 31 comités d'établissement, 600 CHSCT et 1 800 délégations du personnel et ce, en se fondant sur l'étendue des délégations de compétence consenties aux responsables des établissements ; contestant ce critère, le syndicat requérant demandait que fussent pris en compte les effets de la fusion des instances de représentation du personnel sur l'exercice des compétences na-

4. V. *N. Ceci-Renaud et P.-A. Chevalier, L'impact des seuils de 10, 20 et 50 salariés sur la taille des entreprises françaises : Economie et statistique n° 243, 2010, p. 29.*
5. *Cass. soc., 24 nov. 2004, n° 04-60.005 : JurisData n° 2004-025930 ; Bull. civ. V, n° 298 ; Dr. soc. 2005, p. 350, obs. M. Cohen.*
6. *Ord. n° 2017-1386, 22 sept. 2017, préc. note 1, art. 9, III.*
7. *P. Lagesse et V. Armillei, La répartition des compétences consultatives des comités sociaux et économiques dans les entreprises à structure complexe : JCP S 2017, 1376, spéc. n° 8.*
8. La mise en place progressive du comité social et économique est prévue par les accords conclus chez Renault *(Acc. relatif au dialogue social et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales au sein de Renault s.a.s, 17 juill. 2018, art. 1.2.5)*, PSA *(Acc. relatif à la mise en place des nouvelles instances représentatives du personnel au sein de l'entreprise PSA Automobiles, avr. 2018, art. 2.2)* ou Carrefour Hypermarchés *(Acc. sur le dialogue social et la mise en place des comités sociaux et économiques d'établissement au sein de la société Carrefour Hypermarchés SAS, 5 juill. 2018 : Titre 1)*.
9. *TGI Évry, 15 oct. 2018, n° 18/05636 : JCP S 2018, 1409, note A. Teissier.*
10. Sur la question, V. *L. Dauxerre, L'établissement distinct dans le droit du comité social et économique : JCP S 2018, 1102.*
11. Chez IBM, l'accord collectif reconnaît trois établissements distincts pour la mise en place du comité social et économique alors qu'il existait auparavant sept comités d'établissement *(Acc. d'entreprise sur la pratique du dialogue social et l'exercice du droit syndical au sein de la compagnie IBM France, 28 mai 2018, art. 3.2)*.
12. Chez Bouygues Telecom, les comités sociaux et économiques sont implantés dans des « pôles d'implantation géographique » regroupant chacun plusieurs établissements *(Bouygues Telecom, Acc. relatif à la mise en place et au fonctionnement des comités sociaux économiques d'établissement et du comité social et économique central, 27 mars 2018, art. 3.1)*.
13. *Y. Pagnerre et E. Jeansen, La détermination des établissements distincts dans la tourmente de la réforme : RDT 2018, p. 358 et s., spéc. p. 360.*
14. *J.-F. Cesaro et A. Teissier, L'implantation du comité social et économique : JCP S 2018, 1224, spéc. n° 27.*
15. « La recherche d'un accord présente un caractère obligatoire » *(B. Teyssié, Droit du travail – Relations collectives : LexisNexis, 2018, 11e éd., p. 256, n° 561)*.
16. *Cass. soc., 19 déc. 2018, n° 18-23.655 : JurisData n° 2018-023659 : JCP S 2019, 1021 note F. Duquesne et A. Cœuret.*

guère dévolues aux CHSCT et aux délégués du personnel ainsi que le besoin de maintenir une représentation de proximité ; la Cour de cassation l'exclut car en cas de décision unilatérale, est un établissement distinct celui « qui présente, notamment en raison de l'étendue des délégations de compétence dont dispose son responsable, une autonomie suffisante en ce qui concerne la gestion du personnel et l'exécution du service ». Dans la note publiée sur son site internet, la Cour de cassation indique que l'autonomie de gestion est le critère unique de détermination des établissements distincts en l'absence d'accord. Si la Cour complète la définition de l'autonomie de gestion en usant de la latitude permise par le mot « notamment » employé à l'article L. 2313-4 du Code du travail, elle le fait en s'inspirant de la jurisprudence du Conseil d'État en matière de comité d'établissement [17]. Plus encore, elle indique se reporter à la jurisprudence administrative applicable avant l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017. Par son refus d'ajouter aux dispositions légales, la Cour de cassation semble, en filigrane, déjà exclure que le critère de l'autonomie de gestion puisse être utilisé pour contrôler les découpages conventionnels.

2° L'unité économique et sociale

9 - Affirmations. – Comme les instances qui l'ont précédé, le comité social et économique peut trouver place dans une unité économique et sociale *(C. trav., art. L. 2313-8, al. 1)*. Ni les critères ni les modes de reconnaissance de cette unité ne sont définis par le législateur, ce qui conduit à appliquer la jurisprudence intervenue sous l'empire des règles antérieures. L'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 dispose que l'unité économique et sociale est susceptible d'être divisée en établissements distincts, quel que soit l'effectif qu'elle réunit *(C. trav., art. L. 2313-8, al. 2)*, ce qui pourrait entraîner le regroupement d'entités de petite taille entretenant des liens étroits jusqu'alors dotées de leurs propres représentants du personnel.

10 - Silences. – La loi ne dit rien de la création de représentants de proximité ou de commissions internes au comité d'unité économique et sociale. En procédant à quelques adaptations, leur création est envisageable. En raison de l'absence de personnalité juridique de l'UES, d'autres aménagements sont nécessaires au bon fonctionnement du comité qui y est implanté. Le droit du comité social et économique ne résout pas les difficultés posées par l'unité économique et sociale [18].

C. - Élection

11 - Entreprises de 11 à 20 salariés. – Dans les entreprises de 11 à 20 salariés, l'information du personnel en vue de l'organisation de l'élection des membres du CSE revêt une fonction spécifique. Faute de candidature adressée par un salarié dans les 30 jours qui suivent, le chef d'entreprise est dispensé d'inviter les organisations syndicales à négocier le protocole d'accord préélectoral *(C. trav., art. L. 2314-5, al. 5)*. De nombreux auteurs ont estimé que l'élection devait alors être organisée selon des modalités fixées par le chef d'entreprise [19]. Cette analyse, fidèle au texte légal, est battue en brèche par l'Administration qui, dans le formulaire CERFA de procès-verbal de carence, indique que l'absence de candidature dispense d'organiser le scrutin. Encore faudrait-il que l'information du personnel mentionne les conséquences attachées au défaut de candidature.

12 - Protocole d'accord préélectoral. – La loi attribue compétence aux signataires du protocole d'accord préélectoral pour modifier le nombre de membres et d'heures de délégation réglementairement fixés *(C. trav., art. L. 2314-6)*. Cet agencement méconnaît la logique selon laquelle sont négociés les accords relatifs au CSE. En effet, le nombre de membres et le volume d'heures de délégation sont des thèmes majeurs de négociation. Bien souvent, la création de commissions ou de représentants de proximité est décidée en fonction du nombre de membres du comité et les crédits d'heures sont inclus dans une réflexion générale sur les moyens de l'instance. Il n'est donc guère pertinent de traiter ces questions après avoir conclu l'accord relatif à la mise en place du CSE. Les partenaires sociaux doivent pourtant s'y résoudre. Si un accord de droit commun peut comporter des clauses relatives au nombre de membres du comité ou au crédit d'heures, elles ne doivent pas empêcher qu'un protocole d'accord préélectoral ultérieurement négocié fixe des règles différentes. Dans un jugement du 15 octobre 2018, le tribunal de grande instance d'Évry a annulé les stipulations d'un accord d'entreprise fixant les sièges attribués à chaque collège dans les différents établissements. L'entreprise soutenait qu'il ne s'agissait que d'un référentiel mais les juges ont estimé qu'il était « rédigé sur ce point en des termes impératifs, de telle sorte qu'il est susceptible de prêter à confusion quant à sa portée effective dans les négociations des protocoles préélectoraux des établissements ; en outre, il n'est nullement explicitement prévu que les protocoles préélectoraux d'établissements peuvent s'écarter du nombre de sièges ainsi fixé » [20].

13 - Représentation équilibrée. – Depuis la loi n° 2015-994 du 17 août 2015 [21], les listes de candidats doivent comprendre un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part de salariés de chaque sexe inscrits sur la liste électorale, chaque place étant occupée alternativement par un candidat de l'un ou l'autre sexe jusqu'à épuisement du réservoir de candidats de l'un des sexes *(C. trav., art. L. 2314-30)*. Transposés au CSE, ces principes de proportionnalité et d'alternance ont été précisés par la Cour de cassation en 2018 : 1) l'exigence de mixité conduit à prohiber les candidatures individuelles dès lors que plusieurs sièges sont à pourvoir [22] ; 2) le non-respect de la règle d'alternance n'est pas sanctionné si tous les candidats de la liste ont été élus [23].

2. Moyens du comité social et économique

14 - Addition. – Afin de lui permettre d'exercer des missions d'« une ampleur inédite » [24], des moyens non négligeables sont alloués au CSE (B) auxquels s'ajoutent ceux, également importants, octroyés à chacun des représentants du personnel qui y siègent (A). Les uns et les autres peuvent être accrus par voie conventionnelle.

A. - Moyens individuels

15 - Panorama. – Parce qu'ils doivent avoir le temps nécessaire pour exercer leurs fonctions, que ce soit dans ou hors de l'entreprise

17. *CE, ass., 29 juin 1973, n° 77982 : Dr. soc. 1974, p. 40, concl. N. Questiaux, p. 50, obs. J. Savatier.*

18. Sur cette question, *S. Rioche, Le comité social et économique dans l'UES : JCP S 2019, 1011.*

19. *E. Jeansen, Le protocole d'accord préélectoral organisant l'élection des membres du comité social et économique : JCP S 2017, 1366, spéc. n° 20. – J.-Y. Kerbourc'h, La refonte des institutions représentatives du personnel (Ord. n° 2017-1386, 22 sept. 2017) : JCP S 2017, 1313, spéc. n° 17. – D. Chatard et L. Paoli, Le protocole d'accord préélectoral : JCP S 2018, 1066, spéc. 1. A. 1°.*

20. *TGI Évry, 15 oct. 2018, n° 18/05636, préc. note 9.*

21. *L. n° 2015-994, 17 août 2015, relative au dialogue social et à l'emploi : JO 18 août 2015.*

22. *Cass. soc., 9 mai 2018, n° 17-14.088 : JurisData n° 2018-007577 ; JCP S 2018, 1219, note B. Bossu ; RJS 2018, n° 491.*

23. *Cass. soc., 9 mai 2018, n° 17-60.133 : JurisData n° 2018-007576 ; JCP S 2018, 1219, note B. Bossu ; RJS 2018, n° 491.*

24. *S. Rioche, La représentation du personnel dans l'entreprise, Du regroupement à la fusion, thèse dactyl., 2018, université Panthéon-Assas (Paris II), p. 220, n° 271.*

(2°), un crédit d'heures est attribué aux représentants du personnel (1°). La pleine maîtrise de leur mandat justifie qu'ils reçoivent une formation adaptée à chaque segment de leurs missions (3°). En pratique, l'importance de chacun de ces moyens est fonction de son façonnage conventionnel.

1° Crédit d'heures

16 - Fixation et utilisation. – Les membres titulaires de la délégation du personnel au CSE bénéficient, quel que soit l'effectif de l'entreprise ou, le cas échéant, de l'établissement, d'un crédit d'heures. Au moins égal à 10 heures par mois dans les entreprises de moins de 50 salariés et à 18 heures par mois dans celles dont l'effectif est supérieur *(C. trav., art. R. 2314-1)*, le crédit octroyé, qui s'accroît selon la taille de l'entreprise, peut être également fixé dans le protocole d'accord préélectoral [25] et ce, pour la durée du cycle électoral. Chez Comundi, dont l'effectif est de 71,27 salariés, 21 heures ont ainsi été octroyées aux quatre titulaires élus [26]. Il est plus fréquent que le crédit d'heures soit déterminé par l'accord constitutif du CSE. Il n'est pas rare qu'il excède les prévisions légales, comme chez Arc Fused Alumina en raison du fort investissement que représente la gestion des œuvres sociales [27], ou chez Carrefour Hypermarchés au titre de la qualité de secrétaire et de trésorier du CSE [28]. Dans certains cas, le crédit global supplémentaire accordé aux titulaires, dans le souci d'assurer le bon fonctionnement du CSE, est annualisable et mutualisable, y compris avec les suppléants, comme dans l'accord Carsat Centre Val de Loire [29], alors qu'ils n'en bénéficient pas légalement.

Si les conditions légales d'annualisation ou de mutualisation des heures de délégation sont reproduites dans les accords, elles font parfois l'objet d'aménagements : si, en principe, leur modulation ne peut pas conduire le représentant du personnel à bénéficier de plus d'une fois et demi son crédit d'heures normal, l'accord Caisse d'épargne Île-de-France porte cette limite à deux fois son crédit ; de même impose-t-il aux élus d'informer, dans la mesure du possible, l'employeur de toute journée ou demi-journée modulée au plus tard 24 heures avant la date prévue de son utilisation au lieu de 8 jours [30]. Enfin, pour faciliter leur gestion et garantir le bon fonctionnement du service et de l'entreprise, les accords instituent parfois des bons de gestion des heures de délégation [31]. Par ailleurs, certains accords allouent un crédit d'heures aux représentants syndicaux nommés dans des entreprises de moins de 501 salariés. Lorsque ce seuil est franchi, les 20 heures de délégation par mois qui leur sont légalement allouées peuvent être conventionnellement alignées sur celles octroyées aux membres élus titulaires [32].

2° Liberté de déplacement

17 - Dans et hors de l'entreprise. – Peu d'accords consacrent des développements à la liberté de déplacement et de circulation reconnue aux membres élus de la délégation du personnel du CSE et aux représentants syndicaux auprès de ce dernier. Les accords Okaidi, AFP, Areas Services [33] l'évoquent mais se contentent de reproduire les prescriptions légales aux termes desquelles les représentants du personnel peuvent circuler librement dans l'entreprise, tant durant leurs heures de délégation qu'en dehors de leurs heures habituelles de travail, afin d'y prendre les contacts nécessaires à l'accomplissement de leurs fonctions, et ce : 1) dans le respect des règles d'hygiène, de sécurité et de discipline en vigueur ; 2) en évitant de créer une gêne importante dans l'accomplissement du travail des salariés. Le constat vaut à l'identique pour les déplacements hors de l'entreprise *(C. trav., art. L. 2315-14)*.

3° Formations

18 - Formation économique. – ***Bénéficiaires.*** – Seuls en principe les représentants du personnel titulaires membres du CSE bénéficient d'une formation économique lorsqu'ils sont élus pour la première fois dans une entreprise d'au moins 50 salariés *(C. trav., art., L. 2315-63)* ou lorsqu'ils n'en ont jamais bénéficié lors des quatre années précédentes ainsi que le prévoit l'accord conclu au sein de Renault SW Labs [34]. Mais certains accords – BASF [35], MACSF [36] et Veolia [37] – permettent aux suppléants d'en bénéficier.

Durée. – La durée maximale de la formation économique est fixée par la loi à 5 jours ; aucun accord ne la réduit. Nombre d'accords – Atlantique Automatisme Incendie [38], France Boissons Sud Est [39], Aubay [40] – se contentent de rappeler les dispositions du Code du travail qui lui sont applicables.

Mise en œuvre. – Le constat précédent vaut aussi pour la mise en œuvre du congé de formation économique. Conformément aux dispositions du Code du travail, l'accord Aigle International SA décide que la demande de congé doit être présentée au moins 30 jours à l'avance [41]. Si la circulaire DRT du 30 novembre 1984 précise que chaque membre titulaire du comité choisit librement entre un organisme figurant sur une liste arrêtée par le préfet de région après avis du comité de coordination de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle ou un organisme proposant des formations ouvrant droit au congé de formation économique, sociale et syndicale, pour dispenser la formation, l'accord susmentionné stipule qu'il appartient à l'employeur de sélectionner trois prestataires agréés par le ministère du Travail avant que le CSE ne procède au choix final.

Financement. – Le financement de la formation économique inclut, ainsi que le prévoit l'accord conclu chez Loris Service, le prix du stage, les éventuels frais d'hébergement et de déplacement. Alors qu'il doit en principe être pris en charge par le CSE et s'imputer sur la subvention de fonctionnement qui lui est allouée *(C. trav., art. L. 2315-63, al. 1)*, chez France Boissons Sud Est le financement du stage de formation économique est pris en charge pour moitié par le comité et pour moitié par l'employeur.

19 - Formation en santé, sécurité et conditions de travail. – ***Bénéficiaires.*** – Qu'ils soient titulaires ou suppléants, les membres de la délégation du personnel du CSE bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail *(C. trav., art. L. 2315-18)*. Le principe retenu s'applique que les intéressés soient membres ou non de la commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) précise l'accord Atlantique Automatismes Incendie [42]. L'accord Renault SW Labs stipule toutefois que la formation est assurée en priorité au profit des

25. *L. Marquet de Vasselot et A. Martinon, Les moyens du comité social et économique : JCP S 2018, 1226.*
26. *Protocole d'accord préélectoral, Comundi, 21 août 2018, art. 3 bis.*
27. *Acc. Arc Fused Alumina, 5 sept. 2018, art. 2.*
28. *Acc. Carrefour Hypermarchés SAS, 3 août 2018, titre 3, art. 1.3.*
29. *Acc. Carsat Centre Val de Loire, 27 juill. 2018, art. 1.5.2.*
30. *Acc. CEIDF, 13 avr. 2018, art. 13.2.*
31. *Acc. Colas Centre-Ouest, 27 août 2018, art. 6.2.*
32. *Acc. CEIDF, 13 avr. 2018, art. 2.*
33. *Acc. Okaidi, 25 sept. 2018, art. 1.1. – Avenant n° 2 à l'accord d'entreprise du 10 mars 2017, AFP, art. 2.5. – Acc. Areas Services, 30 mai 2018, art. 3.*
34. *Acc. Renault SW Labs, 6 juill. 2018, art. 3.3.1.*
35. *Acc. BASF, 12 sept. 2018, art. 3.5.*
36. *Acc. MACSF, 26 juin 2018, art. VIII-6.*
37. *Acc. Veolia Recherche et Innovation, 18 oct. 2018, art. 4.4.*
38. *Acc. Atlantique Automatismes Incendie, 25 juin 2018, art. 4.1.*
39. *Acc. France Boissons Sud Est, art. 4.1.*
40. *Acc. Aubay, 7 juill. 2018, art. 9.2.*
41. *Acc. Aigle International SA, 25 juill. 2018, art. 2.4.*
42. *Acc. Atlantique Automatismes Incendie, 25 juin 2018, art. 4.1.*

membres appartenant à ladite commission [43]. L'accord Aubay la réserve expressément à ces derniers [44]. L'accord Veolia l'accorde aux membres de la CSSCT et aux élus titulaires du CSE [45].

Mise en œuvre. – La formation bénéficie aux intéressés à compter de leur élection *(C. trav., art. R. 2315-10)* ; une fois leur mandat écoulé, qu'il ait été exercé pendant quatre années consécutives ou non, rappelle l'accord Atlantique Automatismes Incendie, le renouvellement de la formation fait l'objet de stages plus spécialisés afin que les membres du CSE actualisent leurs connaissances et se perfectionnent compte tenu notamment des changements technologiques et d'organisation affectant l'entreprise *(C. trav., art. R. 2315-11)*. L'accord MACSF précise que le choix de l'organisme de formation est déterminé conjointement par la direction des ressources humaines et le secrétaire du CSE [46].

Financement. – Le financement de la formation est classiquement pris en charge par l'employeur, conformément à l'article L. 2315-18 du Code du travail. Les accords conclus ne s'écartent pas des dispositions réglementaires encadrant les dépenses de formation, qu'il s'agisse de celles afférentes à la rémunération des organismes de formation, aux frais de déplacement ou aux frais de séjour des stagiaires. L'accord Renault SW Labs en offre illustration.

Durée. – Le temps consacré à la formation est légalement compris au minimum entre 3 et 5 jours pour les membres de la CSSCT selon que l'entreprise compte moins de 300 salariés ou atteint ce seuil *(C. trav., art. L. 2315-40)*. L'accord conclu au sein du groupe Bigard reprend cette distinction et les durées y afférentes [47], à l'instar de l'accord Aubay [48]. L'accord Renault SW Labs reproduit les prescriptions de l'article R. 2315-18 relatives à la prise du congé en une seule fois ou en deux fois d'un commun accord entre l'élu et l'employeur, solution retenue par les parties à l'accord Xerox Technology Services [49]. Les accords qui ouvrent indifféremment ce stage aux membres du CSE ou à ceux de la CSSCT reprennent ces durées. Ainsi est-elle fixée conventionnellement à 5 jours au sein de la société Atlantique Automatismes Incendie pour tous ceux appelés à en bénéficier. Au sein de la société France Boissons Sud Est, la formation des membres du CSE, membres ou non de la CSSCT, est organisée sur une durée de 3 jours. Elle peut l'être sur une durée de 5 jours dans toutes les entités du groupe BASF, quels que soient leurs effectifs. Par ailleurs, quel que soit leur contenu sur ce point, les accords analysés reproduisent les dispositions légales aux termes desquelles le temps consacré à la formation est pris sur le temps de travail, rémunéré comme tel, et ne s'impute pas sur le crédit d'heures de délégation.

20 - Formations conventionnelles. – Au-delà de celles rendues obligatoires par le législateur, d'autres formations peuvent être conventionnellement prévues, dispensées au profit :

– des membres du CSE afin qu'ils assurent au mieux les missions qui leur sont confiées. L'accord Air Liquide SA souligne l'importance du « rôle d'intermédiation de la représentation du personnel » et la nécessité de rendre ses actions « plus visibles et compréhensibles par les salariés ». À cette fin, les membres du comité, titulaires et suppléants, peuvent suivre une formation en communication et marketing social [50]. Chez Atlantique Automatismes Incendie, les membres du comité qui ont la qualité de « managers » sont sensibilisés aux aspects individuels et collectifs de la représentation du personnel à raison d'une demi-journée par an [51]. L'accord Renault SW Labs permet aux élus du comité d'appréhender certains sujets tels ceux de type prévoyance, mutuelle ou retraite grâce à des formations « dispensées par des organismes assureurs » [52]. Au sein du groupe Bigard, les trésoriers et les secrétaires des comités suivent des formations aux bases de la comptabilité ou aux outils courants de bureautique, renouvelables en cas de besoin [53] ;

– des membres des commissions instituées au sein du CSE afin de renforcer leur compétence ; ainsi, les membres de la commission économique de la société Air Liquide SA bénéficient d'une formation certifiante en économie et finance ; ceux de la CSSCT du groupe Bigard peuvent suivre un stage complémentaire de 2 jours.

B. - Moyens collectifs

21 - Panorama. – Le CSE implanté dans une entreprise d'au moins 50 salariés bénéficie d'un droit d'affichage et d'un local (1°), est doté de la personnalité morale et d'un patrimoine (2°). Pour appréhender les informations reçues de l'employeur, il peut faire appel à des experts (3°). La désignation de représentants de proximité lui permet de nouer des liens plus étroits avec les salariés (4°).

1° Local, affichage

22 - Local. – Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, l'employeur doit mettre à la disposition des membres de la délégation du personnel un local choisi par lui et doté du matériel nécessaire à l'exercice de leurs fonctions *(C. trav., art. L. 2315-25)*. Au laconisme de la loi certains accords ont préféré la prolixité. Chez B. Braun Medical, est attribué au comité un local aménagé fermant à clé, équipé d'un matériel informatique pourvu de logiciels bureautiques et relié à une imprimante de l'établissement, avec ligne téléphonique sécurisée, accès à internet ainsi qu'à l'intranet de la société [54]. Chez Antargaz Finagaz, le comité bénéficie en outre d'un ordinateur portable, d'un coffre-fort et d'un téléphone mobile [55]. Plus généreux encore, l'accord Moët Hennessy Diageo attribue trois locaux aménagés au CSE : l'un pour son activité administrative, l'autre pour son secrétaire, le dernier pour ses réunions et la gestion de ses activités sociales et culturelles [56].

23 - Affichage. – Du droit reconnu au CSE de procéder à l'affichage de communications sur des panneaux réservés à cet usage *(C. trav., art. L. 2142-3, al. 1)*, peu de stipulations conventionnelles font mention. Elles précisent, tout au plus, à l'instar de l'accord Fnac, que la dimension du panneau doit permettre l'affichage d'au moins quatre feuilles de format A4 [57]. Par ailleurs, si la loi n'autorise pas le CSE à recourir à la messagerie électronique ni à l'intranet de l'entreprise pour la diffusion de ses communications, un accord peut lui accorder cette faculté. La société Mutex met à la disposition du comité un site intranet destiné à la transmission aux salariés de toutes les informations qui ont un lien direct avec ses attributions économiques, sociales et culturelles, définies par le Code du travail, notamment le guide des prestations en matière d'activités sociales et culturelles dont il assure la gestion, les avis, les procès-verbaux approuvés, l'ordre du jour de ses séances. Le contenu du site est laissé à l'appréciation du CSE, sous la responsabilité de son secrétaire [58].

43. *Acc. Renault SW Labs, 6 juill. 2018, art. 3.3.1.*
44. *Acc. Aubay, 7 juill. 2018, art. 9.1.*
45. *Acc. Veolia Recherche et Innovation, 18 oct. 2018, art. 4.4.*
46. *Acc. MACSF, 26 juin 2018, art. VIII-6.*
47. *Acc. Bigard, 15 févr. 2018, art. 7.6.*
48. *Acc. Aubay, 7 juill. 2018, art. 9.1.*
49. *Acc. Xerox Technology Services, 15 mai 2018, titre F, art. 43.*
50. *Acc. Air Liquide SA, 3 mai 2018, art. 5.5.*
51. *Acc. Atlantique Automatismes Incendie, 25 juin 2018, art. 4.1.*
52. *Acc. Renault SW Labs, 6 juill. 2018, art. 3.3.1.*
53. *Acc. Bigard, 15 févr. 2018, art. 7.6.*
54. *Acc. B. Braun Medical, 27 août 2018, art. 1421.*
55. *Acc. Antargaz Finagaz, 31 août 2018, art. 19.*
56. *Acc. Moët Hennessy Diageo, art. 9.6.*
57. *Acc. Fnac, 18 sept. 2018, art. 4.2.*
58. *Acc. Mutex, 21 févr. 2018, art. 13.* – Sur ce point, V. *Dalloz, p. 895, n° 542.51 et s.*

2° Personnalité et patrimoine

24 - Personnalité civile. – La personnalité civile attribuée au CSE constitué dans une entreprise d'au moins 50 salariés n'est pas envisagée dans les accords déjà conclus. L'accord AAJD, qui fait figure d'exception, se contente de reproduire l'alinéa 1er de l'article L. 2315-23 du Code du travail aux termes duquel le comité « *est doté de la personnalité civile et gère son patrimoine* » [59]. N'est pas davantage appréhendée la question du sort de la personnalité civile en cas de diminution de l'effectif en deçà du seuil de 50 salariés. En outre, les accords, s'ils rappellent que le chef d'entreprise préside le CSE, ne déterminent pas qui en est le représentant légal.

25 - Patrimoine : budget. – Seul le CSE institué dans une entreprise d'au moins 50 salariés bénéficie d'une contribution patronale au financement des activités sociales et culturelles ainsi que d'une subvention de fonctionnement. Les modalités de leur versement, à défaut d'avoir été précisées par la loi, varient selon les accords : il est annuel à la Fnac [60], mensuel à terme échu au sein de Mediapost [61] ; chez Orano Cycle, il est opéré en deux temps, 55 % en janvier, 40 % en juillet de l'année n avec une régularisation au cours du mois de janvier de l'année n + 1 sur la base de la masse salariale réelle au 31 décembre de l'année n [62]. Prioritairement déterminé par accord d'entreprise *(C. trav., art. L. 2312-81)*, le montant de la contribution au financement des activités sociales et culturelles peut être calculé en fonction d'un pourcentage de la masse salariale de l'entreprise ; l'accord Roussey le fixe à 0,65 % de celle-ci [63] alors qu'il s'élève à 1 % chez Sodiaal [64] et à 1,30 % chez Renault SW Labs [65]. L'accord MFPM prévoit le maintien du taux de la dotation, exprimé en pourcentage de la masse salariale de chaque établissement, qui s'appliquait avant la mise en place du CSE [66]. Il peut aussi être calculé forfaitairement sur la base d'une somme fixe par collaborateur [67]. Le montant obtenu peut être complété par le versement d'une dotation exceptionnelle [68] pouvant s'élever à 60 000 € chez Bombardier Transport France SAS [69].

En ce qui concerne la subvention de fonctionnement, légalement fixée à 0,20 % de la masse salariale brute dans les entreprises de 50 à moins de 2 000 salariés et à 0,22 % dans celles d'au moins 2 000 salariés *(C. trav., art. L. 2315-61)*, un accord peut prévoir qu'elle soit diminuée des sommes ou moyens en personnel attribués par l'entreprise au CSE pour son fonctionnement [70].

Pour le calcul de l'assiette de calcul des subventions précédentes, l'accord Régie Parcs d'Azur, s'écartant de la norme légale, y intègre les sommes versées en application d'un accord d'intéressement ou en compensation de celui-ci [71].

Enfin, du tempérament légalement apporté au principe d'étanchéité des deux budgets du comité, nombre d'accords se bornent à faire état. Tel est le cas des accords Hachette Livre Distribution-DSI-LDS et Hendrickson France SAS [72].

3° Information

26 - Base de données économiques et sociales. – Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, les informations nécessaires aux consultations et informations récurrentes que l'employeur doit mettre à la disposition du CSE sont légalement rassemblées dans la base de données économique et sociales (BDES) *(C. trav., art. L. 2312-18, al. 1)* [73]. Leur intégration dans cette base vaut communication au comité des rapports et informations qui lui sont dus à la double condition :

– qu'ils soient régulièrement mis à jour, au moins dans le respect des périodicités prévues par la loi ; chez Bombardier Transport France SAS un système d'alerte est mis en place afin que les élus soient informés de l'intégration de nouveaux documents et une fois par mois du contenu mis à jour de la base [74] ;

– que soient mis à disposition des membres du comité les éléments d'analyse ou d'explication visés par le Code du travail [75].

Pour le surplus, au-delà d'un « noyau dur de dispositions d'ordre public » [76], s'il revient aux partenaires sociaux d'encadrer la base de données, peu ont emprunté cette voie, préférant soit organiser comme chez Renault, un « chantier paritaire » renvoyant à plus tard toute réflexion sur la BDES [77], soit se référer aux dispositions légales, le plus souvent de façon succincte et approximative comme dans l'accord Xerox Technology Services [78]. Certains ont néanmoins entrepris de modeler la BDES. Ce constat vaut pour :

– son organisation et son architecture ; l'accord Bigard prévoit un format générique et un condensé de la base de données [79] ; l'accord PMU l'organise en fonction de trois grands dossiers : les trois consultations annuelles récurrentes ; les informations périodiques ; les réunions mensuelles [80] ;

– son contenu auquel l'accord Samsic Assistance Security Bag ajoute les activités sociales et culturelles [81] ; l'accord Total prévoit qu'il soit complété par les éléments relatifs à l'information du comité d'entreprise européen sur la stratégie du groupe [82] ; l'accord GSF Pluton distingue selon que les rapports sont mis à la disposition de la direction régionale ou des établissements distincts [83] ; si tous les éléments d'information contenus dans la base de données doivent porter sur l'année en cours et sur les deux années précédentes *(C. trav., art. L. 2312-36)*, l'accord Samsic Assistance Security Bag exclut l'intégration de données relatives aux trois années suivantes ;

– ses modalités de fonctionnement, notamment les droits d'accès et le niveau de sa mise en place dans les entreprises dotées d'établissements distincts, son support, ses modalités de consultation et d'utilisation : il peut être stipulé que la BDES est tenue sur un support informatique accessible *via* internet en se connectant à un site et en fournissant un code confidentiel transmis par l'entreprise aux personnes habilitées lors de la première réunion du CSE suivant le début du mandat [84].

59. *Acc. AAJD, 12 mars 2018, art. 1.1.*
60. *Acc. Fnac, 18 sept. 2018, art. 4.3.*
61. *Acc. Mediapost, 26 avr. 2018, art. I-1-1-1-d.*
62. *Acc. Orano Cycle, 10 juill. 2018, art. 14.2.*
63. *Acc. Roussey, 20 juill. 2018, art. 7.1.*
64. *Acc. Sodiaal, 6 sept. 2018, art. 9.2.1.*
65. *Acc. Renault SW Labs, 6 juill. 2018, art. 3.2.3.*
66. *Acc. MFPM, 17 oct. 2018, art. 3.10.*
67. *Acc. Bouygues Construction SA, 22 mars 2018, art. 5.*
68. *Accord Stef Logistique Nemours, 3 avr. 2018, art. 7.*
69. *Acc. Bombardier Transport France SAS, 3 oct. 2018, art. 10.*
70. *Acc. EJL Nord, 16 juill. 2018, art. 2.*
71. *Acc. Régie Parcs d'Azur, 9 oct. 2018, art. 4.*
72. *Acc. Hachette Livre Distribution-DSI-LDS, 8 oct. 2018, art. 2. – Acc. Hendrickson France SAS, 16 mai 2018, chap. 2, art. 4.4.*
73. *S. Guedes da Costa et Ch. Michaud, La BDES après l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 : JCP S 2018, 1170.*
74. *Acc. Bombardier Transport France SAS, 3 oct. 2018, art. 9.*
75. Sur la portée générale et l'application de l'article R. 2312-14 du Code du travail, V. *B. Teyssié, Droit du travail, Relations collectives : LexisNexis, 2018, 11e éd., p. 412, n° 821.*
76. *B. Teyssié, ouvrage préc. note 75, p. 412, n° 822.*
77. *Acc. Renault SAS, 17 juill. 2018, titre 5.*
78. *Acc. Xerox Technology Services, 15 mai 2018, titre C, art. 17.*
79. *Acc. Bigard, 15 févr. 2018, art. 5.2.*
80. *Acc. PMU, 11 avr. 2018, art. 7.4.*
81. *Acc. Samsic Assistance, 4 sept. 2018, titre 3, art. 5.1.*
82. *Acc. Total, 13 juill. 2018, chap. VII.*
83. *Acc. GSF Pluton SAS, 19 mars 2018, art. 9.*
84. *Acc. Samsic Assistance, 4 sept. 2018, titre 3, art. 5.2.*

27 - Commissions obligatoires. – Une **commission santé, sécurité, conditions de travail (CSSCT)** doit être créée au sein du CSE dans les entreprises d'au moins 300 salariés, dans les établissements distincts d'au moins 300 salariés et dans les établissements d'au moins 50 salariés présentant des risques particuliers comprenant une installation nucléaire de base, classée Seveso *(C. trav., art. L. 2315-36 et s.)*. Une grande latitude est laissée à l'accord d'entreprise majoritaire pour déterminer le nombre et le périmètre des établissements distincts afin de dessiner sa physionomie. Ainsi, une commission peut être implantée au sein de chaque établissement, quel que soit son effectif, comme chez PSA ou Eqiom Ganulats [85]. Chez IBM, plusieurs peuvent l'être au sein de chaque CSE d'établissement correspondant chacune à une zone géographique du champ territorial de ce dernier [86]. Des sous-commissions peuvent être constituées dans la CSSCT, qu'elles soient sectorisées chez AAJD [87] ou en charge chacune d'enjeux spécifiques en matière de santé, sécurité et conditions de travail chez Alcatel-Lucent International [88]. Si la plupart des accords ne s'écartent pas des prescriptions légales relatives aux modalités de désignation des membres de la commission, certains procèdent à quelques aménagements. Tel est le cas de l'accord Caisse d'Épargne Île-de-France qui décide que le CSE valide une liste de membres établie par les organisations syndicales représentatives en fonction de leur audience [89] ainsi que de l'accord Jaillance qui impose un appel à candidature et un vote à bulletin secret lors de la première réunion qui suit l'élection des membres du comité [90]. Pour le surplus, les accords fixent le nombre des membres de la commission proportionnellement aux effectifs de l'établissement ou au nombre de membres titulaires du CSE. Il peut alors être égal, comme chez PSA, au tiers de celui-ci [91]. Il peut aussi être établi de telle sorte que soit assurée une large représentation des différents secteurs de l'entreprise. Tel est le cas au sein d'Aigle International SA [92].

Il n'est pas rare que par voie conventionnelle soit prévue la présence de membres extérieurs au CSE, tels des experts et techniciens appartenant à Allianz Global Corporate and Specialty [93], celle du secrétaire du comité considéré comme membre de droit de la CSSCT chez Aigle International SA, celle des représentants de proximité et du représentant syndical auprès du comité chez BASF [94], celle d'un représentant syndical nommé par chaque organisation syndicale représentative chez Euromaster [95]. Les missions confiées à la CSSCT l'étant par délégation du CSE, nombre de stipulations conventionnelles les détaillent : chez Keolis Lyon, la CSSCT exerce une mission de contrôle, d'enquête, d'amélioration des conditions de travail ; elle est chargée de l'analyse des risques professionnels, de la prévention de ces derniers, des visites d'inspection de sites, de l'exercice du droit d'alerte en situation de danger grave et imminent [96]. Chez Bombardier Transport France SAS elle formule à son initiative et examine, à la demande de l'employeur, toute proposition de nature à améliorer les conditions de travail, d'emploi et de formation professionnelle des salariés [97].

Pour l'exercice de leurs attributions, les membres de la CSSCT peuvent conventionnellement bénéficier d'un crédit d'heures. Au sein de la société Aigle International, ils bénéficient par mutualisation d'une partie des heures de délégation attribuées aux membres titulaires du CSE, dans la limite d'une fois et demie leur crédit d'heures mensuel initial [98]. Chez Mediapost, 80 heures annuelles sont allouées à l'ensemble des membres de la commission. À défaut d'octroyer aux membres de la commission des heures de délégation en plus de celles dont ils peuvent bénéficier en leur qualité de membre du CSE, les accords peuvent prévoir que le temps qu'ils passent en réunion de la CSSCT est rémunéré, sans limite, comme du temps de travail [99].

En outre, une **commission des marchés** est automatiquement créée lorsque sont franchis certains seuils *(C. trav., art. L. 2315-44-1 et D. 2315-29)*, ce que rappelle l'accord Renault SA [100]. Les membres en sont désignés par le CSE parmi les représentants du personnel titulaires ; chez TF1, c'est un accord, et non comme le décide le Code du travail le règlement intérieur du comité, qui fixe leur nombre à quatre [101].

28 - Commissions conventionnelles.. – Un accord d'entreprise majoritaire peut instituer au sein du CSE des commissions chargées de l'examen de problèmes particuliers, peu ou prou en lien direct avec les missions dévolues au comité *(C. trav., art. L. 2315-45, al. 1)* [102]. Leur dénomination révèle leur objet : « réclamations individuelles et collectives » au sein de l'AFP [103] ; « diversité et compétences » chez Bouygues Telecom [104] ; « expatriation », « suivi des accords », « activités loisirs et cultures » chez Bouygues Bâtiment International [105] ; « mission handicap » chez Carrefour Hypermarchés SAS [106] ; « vacances enfants/familles » à la Société Générale [107] ; « frais de santé » chez Euromaster [108] ; « gestion immobilière » au sein du GIE PMU [109].

29 - Commissions légales.. – Si, en l'absence de l'accord susmentionné, les commissions qui étaient obligatoires au sein du comité d'entreprise doivent être mises en place dans le périmètre du CSE dès lors que sont franchis certains seuils d'effectif, celles-ci [110] ou certaines d'entre elles [111] peuvent être instituées par voie conventionnelle dans le respect [112] ou non des dispositions supplétives qui les régissent. Implantée dans les entreprises d'au moins 1 000 salariés, la commission économique *(C. trav., art. L. 2315-46)* peut ainsi être présidée par un représentant du personnel au lieu du chef d'entreprise – tel est le cas chez Framatome [113] – ou n'avoir aucun président et comprendre 7 membres, et non 5, comme le stipule l'accord EFS [114].

30 - Experts. – Le CSE peut recourir à un expert-comptable ou à un expert habilité. Le nombre d'expertises dans le cadre des consulta-

85. *Acc. PSA Automobiles, 13 avr. 2018, chap. 4, art. 1. – Acc. Eqiom Granulats SAS, 2 août 2018, chap. 3, art. 1.*
86. *Acc. IBM France, 8 juin 2018, art. 6.4.2.*
87. *Acc. AAJD, 12 mars 2018, art. 3.1.1.*
88. *Acc. Alcatel-Lucent International, 21 sept. 2018, chap. 5, art. 1.4.*
89. *Acc. CEIDF, 13 avr. 2018, art. 4.2.1.*
90. *Acc. Jaillance, 14 sept. 2018, art. 7.*
91. *Acc. PSA Automobiles, 13 avr. 2018, chap. 4, art. 1.*
92. *Acc. Aigle International SA, 25 juill. 2018, art. 2.1.*
93. *Acc. Allianz Global Corporate and Specialty SE, 15 juin 2018, art. 2.*
94. *Acc. BASF, 12 sept. 2018, art. 4.1.2.*
95. *Acc. Euromaster France, 25 oct. 2018, art. 9.2.*
96. *Acc. Keolis Lyon, 29 mars 2018, titre III, chap. II.*
97. *Acc. Bombardier Transport France SAS, 3 oct. 2018, art. 5.*
98. *Acc. Aigle International SA, 25 juill. 2018, art. 2.3.*
99. *Acc. Jaillance, 14 sept. 2018, art. 4.*
100. *Acc. Renault SAS, 17 juill. 2018, titre 3, art. 1.3.5.*
101. *Acc. TF1 SA, 7 juin 2018, art. 5.3.7.*
102. *Ch. Frouin et V. Roche, Les commissions du comité social et économique : JCP S 2018, 1316, spéc. n° 42.*
103. *Avenant n° 2 à l'accord d'entreprise du 10 mars 2017, AFP, 6 juill. 2018, art 2.7.*
104. *Acc. Bouygues Telecom, 27 mars 2018, art. 7.3.*
105. *Acc. Bouygues Bâtiment International, 25 sept. 2018, art. 4.*
106. *Acc. Carrefour Hypermarchés SAS, 3 août 2018, titre 4, art. 2.*
107. *Acc. Société Générale, 20 déc. 2017, art. 6.*
108. *Acc. Euromaster France, 25 oct. 2018, art. 10.3.*
109. *Acc. PMU, 11 avr. 2018, art. 8.2.3.*
110. *Acc. Selecta, 11 avr. 2018, art. 4.*
111. *Acc. Voyages et Transports de Normandie, 13 sept. 2018, art. 3.*
112. *Acc. Point P SAS Division Île-de-France, 28 août 2018, art. 5.2.*
113. *Acc. Framatome SAS, 27 sept. 2018, art. II.2.7.1.*
114. *Acc. EFS, 31 juill. 2018, art. 2.1.5.*

tions récurrentes, sur une ou plusieurs années, est déterminé par accord d'entreprise ou, à défaut, par accord conclu entre l'employeur et le comité, adopté à la majorité des membres titulaires élus de la délégation du personnel *(C. trav., art. L. 2315-78 et s.)* [115]. Mais les accords conclus jusqu'à présent se réfèrent au mieux aux dispositions légales tout en étant ambigus et imprécis. Ainsi, l'accord Atlantique Automatismes Incendie stipule qu'« une seule expertise sera possible pour l'ensemble des trois consultations récurrentes obligatoires » [116]. L'accord Areas Services définit quatre consultations récurrentes obligatoires du comité, fixe leur périodicité et un calendrier propre à chacune mais n'aborde pas la question de l'expertise [117]. Quant aux frais d'expertise, référence est souvent faite à l'article L. 2315-80 du Code du travail ; toutefois, certains accords stipulent que ceux afférents à la consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise sont pris en charge par l'employeur non pas à hauteur de 80 % mais en totalité [118].

4° Représentants de proximité

31 - Faculté légale, encadrement conventionnel [119]. – Seul l'accord qui détermine le nombre et le périmètre des établissements distincts peut prévoir la présence de représentants de proximité. Là réside l'unique exigence légale, laquelle, au demeurant, n'exclut pas qu'ils soient créés, une fois lesdits établissements identifiés, dans un périmètre différent des leurs [120]. Tel est le cas au sein du groupe Seb [121]. Ils peuvent l'être dans une entreprise au sein de laquelle aucun établissement distinct n'a été reconnu. Tel est le cas à la MAIF [122]. Ils peuvent l'être enfin dans les établissements dotés de CSSCT dont le périmètre comporte plusieurs sites éloignés géographiquement [123]. La liberté contractuelle peut s'exercer sur la dénomination de ces représentants. L'accord Airbus les nomme « représentants de la vie sociale » [124].

Leur nombre peut varier selon le cadre de son implantation et les modalités de leur désignation [125]. Au sein du groupe Seb, il est déterminé en fonction des anciens seuils applicables aux délégués du personnel [126]. Au sein de chaque entreprise constituant l'UES Les Matines, un représentant de proximité est désigné, à l'issue d'un vote des membres titulaires du CSE à bulletin secret et à la majorité relative à un tour, si elle compte au moins onze salariés à la date du premier tour des élections professionnelles ou deux si son effectif est d'au moins 60 salariés [127].

Les attributions confiées aux représentants de proximité sont fort variables. L'accord Gan Assurances leur en accorde en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail [128]. Ils sont plus souvent chargés de faire remonter les questions, réclamations et suggestions individuelles ou collectives, auprès du CSE ou de la CSSCT [129].

Au titre des moyens qui leur sont octroyés, s'ils n'en disposent pas déjà en leur qualité de membres titulaires du CSE *(C. trav. art. R. 2314-1, al. 3)*, un crédit d'heures doit leur être alloué pour l'exercice de leurs missions. Fixé au maximum à 12 heures au sein de l'UES B & B Hotels France [130] et à deux demi-journées chez Aubay [131] il s'élève à 30 heures chez Norauto [132]. En outre, les représentants de proximité peuvent organiser des réunions selon un rythme mensuel pendant 2 heures, chez Keolis Lyon [133] ; ils bénéficient d'une adresse mail « dédiée » et « siglée » au sein de l'EFS [134].

3. Missions

32 - Les missions du CSE regroupent celles dévolues aux institutions représentatives du personnel préexistantes dans les entreprises substituant à la logique de spécialisation une volonté de globalisation des compétences [135]. Les missions demeurent néanmoins de deux ordres : la participation à la direction de l'entreprise (A) ; la participation à la gestion des activités sociales et culturelles (B).

A. - Participation à la direction de l'entreprise

33 - Entreprises de moins de 50 salariés. – Dans les entreprises de moins de 50 salariés, le CSE « *a pour mission de présenter à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires* ». Il « *contribue à promouvoir la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise et réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel* » *(C. trav., art. L. 2312-5)*. La loi de ratification a modifié l'article L. 2312-5 du Code du travail afin de rétablir le droit d'alerte en cas d'atteinte au droit des personnes et de l'étendre au cas de danger grave et imminent en matière de santé publique et d'environnement *(C. trav., art. L. 2312-59 et L. 2312-60)*.

34 - Entreprises d'au moins 50 salariés. – Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, la mission du CSE est plus générale : « *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* » *(C. trav., art. L. 2312-8)*. Ces attributions générales constituent le cadre obligatoire des missions du CSE, nonobstant leur déclinaison éventuelle par la voie négociée. Le CSE est informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion, la marche générale de l'entreprise, notamment sur les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs, la modification de son organisation économique ou juridique, les conditions d'emploi, de travail, la durée du travail et la formation professionnelle, l'introduction de nouvelles technologies, tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail, les mesures prises en vue de faciliter la mise au travail des accidentés du travail, des personnes atteintes de maladies, etc. Le texte fixe ainsi le champ des attributions du CSE, organisées dans le cadre des consultations et informations récurrentes et ponctuelles. De ce périmètre d'attribution sont exclus « *les projets d'accord collectif, leur révision ou leur*

115. *V. Piccoli, Le régime de l'expertise après les ordonnances du 22 septembre 2017 : JCP S 2017, 1354.*
116. *Acc. Atlantique Automatismes Incendie, 25 juin 2018, art. 3.3.3.*
117. *Acc. Areas Services, 30 mai 2018, titre 4, art. 1.*
118. *Acc. Alcatel-Lucent International, 21 sept. 2018, titre 4, art. 1.1.*
119. V. *S. Rioche, CSE et représentants de proximité : un kaléidoscope conventionnel : JCP S 2018, 1343.*
120. *S. Guedes da Costa et G. Loiseau, Les représentants de proximité : BJT 2018, p. 60 et spéc. p. 62. – S. Rioche, thèse préc. note 24, p. 283, n° 352.*
121. *Acc. Seb, 11 avr. 2018, art. 9.*
122. *Acc. MAIF, 30 avr. 2018, titre VII.*
123. *Acc. Schneider Electric Industries – Schneider Electric France, 16 juill. 2018, art. 2.1.*
124. *Acc. Airbus en France, 12 oct. 2018, art. 1.3.4.*
125. *B. Teyssié, Droit du travail, Relations collectives : LexisNexis, 2018, 11e éd., p. 359, n° 730.*
126. *Acc. Seb, 11 avr. 2018, art. 9.*
127. *Acc. Les Matines, 5 sept. 2018, art. 3 et s.*
128. *Acc. Gan Assurances, 27 juill. 2018, art. 4.6.2.*
129. *Acc. Keolis Lyon, 29 mars 2018, chap. II. – Acc. MAIF, 30 avr. 2018, art. 7.1.*
130. *Acc. B&B Hotels France, 30 juill. 2018, §I.2.d§.*
131. *Acc. Aubay, 7 juill. 2018, art. 4.*
132. *Acc. Norauto, 24 juill. 2018, art. 5.3.*
133. *Acc. Keolis Lyon, 29 mars 2018, chap. III.*
134. *Acc. EFS, 31 juill. 2018, art. 3.2.*
135. *F. Favennec-Héry et Ph. Rozec, Les missions du comité social et économique : JCP S 2018, 1225.*

dénonciation » (C. trav., art. L. 2312-14) et la GPEC lorsque les entreprises ont conclu sur ce point un accord collectif. Les accords signés en vue de la mise en place de CSE demeurent, pour la plupart, dans la ligne ainsi tracée. Rares sont ceux qui vont au-delà.

35 - Évolution. – Les évolutions d'effectifs en cours de cycle électoral ont des incidences sur les compétences de l'instance. Lorsque, postérieurement à la mise en place du CSE, l'effectif de l'entreprise atteint au moins 50 salariés pendant 12 mois consécutifs, le comité exerce l'ensemble des attributions récurrentes d'information et de consultation qu'emportent ce seuil d'effectif à l'expiration d'un délai d'1 an à compter de la date à laquelle il a été atteint pendant 12 mois consécutifs *(C. trav., art. L. 2312-2)*. En sens contraire, lors de son renouvellement, le comité social et économique exerce exclusivement les attributions des CSE présents dans les entreprises de moins de cinquante salariés et cesse d'exercer les attributions prévues pour ceux présents dans les entreprises atteignant ce seuil lorsque l'effectif de cinquante salariés n'a pas été atteint pendant les 12 mois précédant le renouvellement de l'instance *(C. trav., art. L. 2312-3)*. Règles d'ordre public, ces dispositions échappent au jeu conventionnel.

36 - Les attributions des CSE sont déterminées en fonction de l'effectif de l'entreprise, non de celui de l'établissement. Ainsi, dans une entreprise de 70 salariés divisée en deux établissements de 35 salariés, les CSE exerceront les attributions dévolues aux CSE mis en place dans les entreprises d'au moins cinquante salariés [136].

37 - Consultations récurrentes. – L'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 n'a pas révolutionné le triptyque architectural des consultations récurrentes en vigueur depuis la loi du 17 août 2015 : orientations stratégiques de l'entreprise, situation économique et financière, politique sociale de l'entreprise. Les modalités de mise en œuvre de ces dispositions relèvent du champ de la négociation collective *(C. trav., art. L. 2312-19)*, laquelle peut aménager le contenu, la périodicité, les modalités de ces consultations, les niveaux de ces consultations, les délais dans lesquels les avis du CSE doivent être rendus, la possibilité de rendre un avis unique sur plusieurs questions, ainsi que le nombre de réunions annuelles du comité. La liberté des parties n'est toutefois pas illimitée puisque, par exemple, le nombre annuel de réunions fixé dans l'accord ne peut en aucun cas être inférieur à 6. Les plus grandes entreprises ont souvent fait le choix d'une réunion mensuelle. Ainsi, aux termes de l'accord conclu par le groupe AXA, « chaque CSE d'établissement est réuni à l'initiative de son président 11 fois par an. Ce nombre de séances peut être adapté en fonction de l'actualité, en concertation avec le secrétaire » [137]. Certaines entreprises ont fait le choix de davantage de souplesse en fixant un nombre minimal de réunions par an, à charge pour l'employeur d'établir un calendrier prévisionnel annuel en début d'année. Illustration en est offerte par l'accord conclu au sein d'Alliance Emploi selon lequel « le CSE se réunira a minima 8 fois par an », « un calendrier prévisionnel annuel [étant] établi au plus tard avant la fin du mois de janvier de l'année considérée » [138]. De même, il peut être prévu que le nombre de réunions fixé dans l'accord sera réduit si l'employeur et la majorité des membres titulaires du CSE le décident [139].

38 - L'énumération des dispositions supplétives de l'article L. 2312-26 du Code du travail relatives à la politique sociale de l'entreprise, aux conditions de travail et à l'emploi, peut inciter à adopter un contenu consultatif plus léger. L'amélioration, voire l'allégement, de la BDES telle qu'envisagée par l'article L. 2312-36 du même code peut inciter à la négociation, nonobstant le respect d'un contenu minimum. Reste néanmoins que les accords jusqu'à présent conclus pour la mise en place de comités sociaux et économiques ne manifestent que fort peu le souhait de s'engager dans cette voie.

39 - Consultations ponctuelles. – S'agissant des consultations ponctuelles, l'énumération des hypothèses de consultation du CSE constitue une déclinaison de l'article L. 2312-8 du Code du travail à laquelle il faut ajouter 6 thématiques particulières, simple reprise des dispositions naguère en vigueur auxquelles ont été agrégées quelques règles anciennes jusqu'alors éparpillées. La liste en est suffisante pour que les parties aux accords constitutifs de CSE n'aient guère éprouvé le besoin d'aller au-delà.

40 - Groupe. – L'aménagement des consultations récurrentes ou ponctuelles peut intervenir au niveau du groupe. Ainsi, un accord de groupe peut prévoir que la consultation sur les orientations stratégiques est effectuée au niveau du groupe *(C. trav., art. L. 2312-20)*. Il en est de même en matière de consultations ponctuelles *(C. trav., art. L. 2312-56)*, de sorte que le comité de groupe peut, notamment sur des projets complexes, être consulté sur le principe et les modalités générales du projet, laissant aux CSE le champ des modalités de mise en œuvre. Ainsi, aux termes de l'accord Orano Cycle, il appartient au comité de groupe d'être consulté sur les orientations stratégiques, le CSE central restant toutefois informé « des orientations stratégiques ou [de] leurs actualisations définies au niveau du groupe » et étant « informé et consulté sur la déclinaison, au sein de l'entreprise, desdites orientations stratégiques définies au niveau du groupe ainsi que sur leurs conséquences, au sein d'Orano Cycle, 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 » [140].

41 - Articulation. – L'ordonnance du 22 septembre 2017 s'est attelée à clarifier la répartition des compétences entre les instances centrales et les instances locales [141], dans une logique de centralisation, tout en ouvrant des possibilités d'aménagement de la répartition des rôles par voie conventionnelle. Liberté est offerte aux partenaires sociaux de déterminer par accord collectif *« les niveaux auxquels les consultations sont conduites et, le cas échéant, leur articulation »*. La clé de cette répartition des compétences réside dans la notion de *« mesure d'adaptation »*. La consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi est conduite à la fois au niveau central et au niveau des établissements *« lorsque sont prévues des mesures d'adaptation spécifiques à ces établissements » (C. trav., art. L. 2312-22, al. 5)*. Ainsi, l'accord conclu par la société Colas stipule que « les parties ont convenu de mener les consultations récurrentes suivantes au niveau [du] CSE central : la consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise ; la consultation sur la situation économique et financière ; la consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi » ; les comités sociaux et économiques d'établissement ne sont destinataires que d'informations sur ces différents indicateurs [142].

42 - Sauf accord ou volonté contraire de l'employeur, seules les mesures d'adaptation de la politique sociale de l'entreprise propres à un établissement relèvent de la consultation du CSE présent au sein de ce dernier. Des incertitudes demeurent cependant. Le CSE central est en principe seul consulté, notamment : 1°) sur les projets décidés au niveau de l'entreprise qui ne comportent pas de mesures d'adaptation spécifiques à un ou plusieurs établissements ; 2°) sur les projets et les consultations récurrentes décidés au niveau de l'entreprise lorsque les éventuelles mesures de mise en œuvre (qui feront ultérieurement l'objet d'une consultation spécifique) ne sont pas encore définies ; 3°) sur les mesures d'adaptation communes à plusieurs établissements *(C. trav., art. L. 2316-1)*. Si les projets et les consultations

136. *CSE – 100 questions-réponses, Min. trav., 2018, quest. 54.*

137. *Acc. AXA, 14 juin 2018.*

138. *Acc. Alliance Emploi, 24 sept. 2018.*

139. *Acc. Fenwick Linde SAS, 14 nov. 2018.*

140. *Acc. Orano Cycle, 10 juill. 2018.*

141. *P. Lagesse et V. Armillei, art. préc. note 7.*

142. *Acc. Colas, 27 août 2018.*

récurrentes exigent des mesures de mise en œuvre, une consultation des comités sociaux et économiques d'établissement s'impose-t-elle dans tout domaine et non pas uniquement en matière de politique sociale comme peut le suggérer l'article L. 2312-22 du Code du travail ? Jusqu'alors, les accords se contentent de rappeler la règle légale insérée à l'article L. 2316-1 du Code du travail : le CSE central est seul compétent lorsque les décisions économiques et sociales sont prises au niveau central et qu'aucune mesure d'adaptation spécifique n'est envisagée au niveau des établissements. Dans ce cas, il est fréquent que les accords stipulent que les CSE d'établissement sont informés des consultations ponctuelles menées au niveau central : « les CSE d'établissement seront informés des consultations menées au niveau du CCE (...) portant sur les projets décidés au niveau de l'entreprise et qui ne comportent pas de mesure d'adaptation spécifique à un ou plusieurs établissements. Dans une telle hypothèse, l'avis du CCE (...) sera accompagné des documents d'information » [143]. Mais il est aussi des accords qui renvoient expressément à des doubles consultations. Ainsi, aux termes de l'accord Renault, « les trois informations-consultations récurrentes prévues par le Code du travail sont soumises annuellement au CCSE. Concernant celle liée à la politique sociale, une fois l'avis de l'instance centrale rendu, elle fait l'objet d'une information-consultation au niveau de chaque CSE lesquels ont à rendre un avis dans la limite de leur périmètre de compétence respectif » [144].

B. - Participation à la gestion des activités sociales et culturelles

43 - Budget. – L'ordonnance du 22 septembre 2017 a apporté un surcroît de sécurité juridique s'agissant de la définition des ressources du CSE, notamment pour le calcul du budget des activités sociales et culturelles [145]. En l'absence d'accord sur le montant de la contribution patronale, *« le rapport de [celle-ci] à la masse salariale brute ne peut être inférieur au même rapport existant pour l'année précédente » (C. trav., art. L. 2312-81, al. 2).* A ainsi été abandonné le régime antérieur, dont l'un des éléments de complexité résidait dans la prise en compte des sommes affectées aux dépenses de l'entreprise au cours des trois années précédentes, par un effet « cliquet » à caractère « glissant ».

44 - L'ordonnance du 22 septembre 2017 a également mis fin aux errements jurisprudentiels [146] en donnant une définition de l'assiette de calcul des ressources du CSE. La masse salariale brute servant à cette fin est désormais 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 des contrats de travail à durée indéterminée. Cette formule de calcul reposant sur un pourcentage de la masse salariale de l'entreprise est en pratique, le plus souvent retenu. Tel est le cas de l'accord conclu au sein du groupe Renault aux termes duquel « chaque CSE reçoit une contribution au titre des activités sociales et culturelles dont l'assiette de calcul est celle prévue par l'article L. 2312-83 du Code du travail ». L'accord prévoit également un montant minimum « afin de neutraliser l'impact du changement d'assiette opéré et pour garantir les niveaux de versement des activités sociales et culturelles des salariés de l'entreprise ». Le montant du budget des ASC versé à chaque établissement ne pourra être inférieur au montant alloué à l'occasion de la dernière année pleine d'exercice du comité social et économique [147]. Par ailleurs, certains accords prévoient le versement d'une dotation supplémentaire dont le montant est fixé forfaitairement. L'accord conclu au sein de la société Antargaz Finagaz prévoit le versement d'une « contribution annuelle forfaitaire de 10 000 € versée par l'employeur » [148] s'ajoutant à la contribution légale.

45 - Transfert. – L'ordonnance du 22 septembre 2017 autorise le CSE à transférer une partie du montant de l'excédent annuel du budget de fonctionnement au financement des activités sociales et culturelles *(C. trav., art. L. 2312-61)* et ce, dans la limite de 10 % de cet excédent *(C. trav., art. R. 2315-31-1).* Ce transfert peut également intervenir, sans plafond et ponctuellement, à l'occasion de la mise en place du CSE et de la dévolution des biens du comité d'entreprise [149]. En effet, la dévolution des biens conduit, notamment, à retenir un actif financier constitué de la masse du reliquat du budget de fonctionnement et de celui relatif aux ASC. Partant, le CSE peut décider soit d'affecter les reliquats budgétaires à leur finalité initiale, soit d'effectuer une répartition différente. Rien ne s'oppose à ce que le comité décide d'affecter la totalité du reliquat du budget de fonctionnement à celui des activités sociales et culturelles, et inversement. Ce choix doit être fait à l'occasion de « la première réunion de l'instance » et donne lieu à une délibération spécifique. Des accords constitutifs de comités sociaux et économiques rappellent cette faculté. Celui conclu au sein de l'Agence France Presse stipule que « lors de la dernière réunion du comité d'entreprise, ses membres décideront de l'affectation des biens de toute nature dont ils disposent et le cas échéant, des conditions de transfert des droits et obligations, créances et dettes relatifs aux activités transférées, à destination du futur comité social et économique. Lors de sa première réunion, le comité social et économique décidera à la majorité de ses membres soit d'accepter les affectations prévues, soit de décider d'affectations différentes » [150]. Les accords constitutifs de CSE ne prévoient pas, néanmoins, les modalités d'affectation des reliquats, cette faculté revenant à l'instance elle-même lors de sa première réunion.

MOTS-CLÉS : *Comité social et économique - Mise en place - Accord d'entreprise - Bilan 2018*

TEXTES : *Ord. n° 2017-1386, 22 sept. 2017*

JURISCLASSEUR : *Travail Traité, fasc. 14-2 et 14-3, par Jean-Yves Kerbourc'h*

AUTRES PUBLICATIONS LEXISNEXIS : *Fiche pratique n° 1175 : Organiser les élections professionnelles, par Aliénor Chalot-Vanoli ; Fiche pratique n° 4227 : Organiser le fonctionnement du comité social et économique par Aliénor Chalot-Vanoli ; Fiche pratique n° 4226 : Informer et consulter le comité social et économique par Aliénor Chalot-Vanoli*

143. *Acc. Carrefour, 5 juill. 2018.*

144. *Acc. Renault, 17 juill. 2018.*

145. *L. Marquet de Vasselot et A. Martinon, art. préc. note 25.*

146. *L. Marquet de Vasselot et A. Martinon, Les comptes du comité d'entreprise : JCP S 2015, 1168.*

147. *Acc. Renault, 17 juill. 2018.*

148. *Acc. Antargaz Finagaz, 31 août 2018.*

149. *D. Chatard, La dévolution des biens du comité d'entreprise au comité social et économique : JCP S 2018, 1133.*

150. *Acc. AFP, 6 juill. 2018.*