

LE COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE

Une nouvelle instance représentative du personnel

*** Cette fiche ne concerne que les écoles de cirque de 6 à 49 salariés équivalent temps plein (ETP)**

Le CSE est une **instance unique de représentation du personnel** qui résulte de la fusion des délégués du personnel (DP), du comité d'entreprise (CE), et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).

Il comprend **l'employeur et une délégation élue du personnel** comportant un nombre de membres fixé en fonction de l'effectif de l'entreprise.

Le CSE fusionne les anciennes institutions représentatives du personnel : les délégués du personnel, le comité d'entreprise et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Un peu d'histoire

La création du comité social et économique est le produit d'une lente maturation législative qui date de près de 25 ans. Plusieurs lois ont préparé l'avènement du CSE.

La loi quinquennale du 20 décembre 1993 esquisse un premier rapprochement entre délégués du personnel et comité d'entreprise au sein de la délégation unique du personnel (DUP). Le législateur de l'époque limite cette possibilité aux seules entreprises de moins de 200 salariés. La loi Rebsamen du 17 août 2015 l'étend aux entreprises de moins de 300 salariés et surtout, inclut dans la nouvelle DUP, le CHSCT.

Prudentes, les lois de 1993 et 2015 ont conservé à la DUP un caractère facultatif : la mettent en place uniquement les entreprises qui le veulent. Aucune obligation. Ce n'est plus le cas avec le comité social et économique.

L'ordonnance Macron du 22 septembre 2017 impose la mise en place du CSE dans un délai relativement bref pour toute entreprise employant au moins 11 salariés. L'employeur désireux de conserver trois instances représentatives séparées ne le pourra plus au-delà de la période transitoire.

Par suite du décret n°2018-910 du 26 octobre 2018, les entreprises de 6 à 10 salariés ETP sont désormais également concernées.

Pour les **missions du CSE**, il faut distinguer les entreprises qui emploient entre 6 et 49 salariés et celles qui comptent 50 salariés et plus.

Toutes devront mettre en place un CSE, mais les pouvoirs du comité social et économique ne seront pas les mêmes.

ROLE ET FONCTIONNEMENT DU CSE

Missions du CSE

Le CSE exerce globalement les **mêmes pouvoirs que les actuels délégués du personnel** :

- Présenter à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives sur les salaires et l'application du Code du travail ;
- Contribuer à promouvoir la santé, la sécurité et les conditions de travail ;
- Réaliser des enquêtes en cas d'accident du travail (AT) ou maladie professionnelle (MP) ;
- Au besoin, saisir l'inspection du travail ;
- Exercer son droit d'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes et en cas de danger grave et imminent ;
- Être consulté sur les thématiques suivantes :
 - Licenciement économique ;
 - Inaptitude du salarié et reclassement ;
 - Congés payés.



*Il est prévu que dans les structures de moins de 50 salariés, le CSE se voit attribuer le **rôle de gestion des activités sociales et culturelles**. L'employeur devra verser un budget égal à 0,5% minimum de la masse salariale issue de la déclaration sociale nominative (DSN), sans que ce budget ne puisse être inférieur au budget pratiqué précédemment.*

2/5

A quelle date se met en place le CSE ?

La mise en place du **comité social et économique** est **obligatoire** dans les écoles de cirque dont l'effectif atteint au moins 6 salariés ETP pendant 12 mois consécutifs ou non sur les trois années précédentes.

Toutes les écoles de cirque de 6 salariés ETP et plus devront mettre en place un CSE avant le 31 décembre 2019.

Dans les structures déjà pourvues d'instances représentatives du personnel, le comité social et économique doit être mis en place au terme des mandats des élus, et au plus tard le 31 décembre 2019, fin de la période transitoire prévue par l'ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 citée en référence.

Au 1er janvier 2020, tous les mandats des anciennes instances représentatives du personnel auront pris fin et le comité social et économique devra avoir été institué.

Dans quel cadre le CSE doit-il être mis en place ?

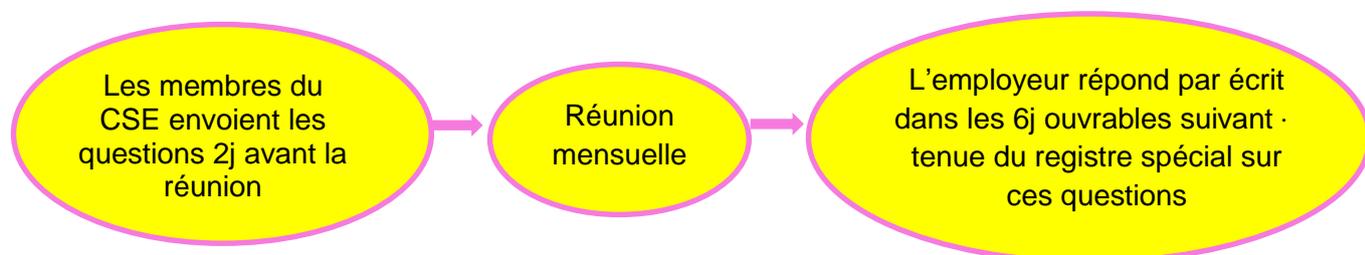
1. Règles

Le CSE se réunit chaque mois, voire plus s'il y a une urgence. Les élus ont droit à des heures de délégation qui dépendent de l'effectif de l'entreprise.

- Disposer d'un local
- Se réunir une fois par mois
- Droit d'affichage

Les représentants du personnel peuvent être amenés à effectuer tout déplacement hors de l'école de cirque pour le bon exercice de leur mission. Ils ont le droit : de circuler au sein de la structure sous réserve de ne pas apporter une gêne importante à l'exécution des missions de chaque salarié, ainsi que d'afficher toute information sur le panneau qui leur est destiné.

L'employeur doit convoquer les membres du CSE selon la procédure suivante :



2. Quel salarié est pris en compte dans l'effectif de la structure ?

3/5

- Les salariés en CDI (quelle que soit leur organisation du temps de travail) ;
- Les salariés titulaires d'un CDD, sauf exception mentionnée plus bas, ou d'un contrat de travail temporaire ;
- Les salariés en contrat d'engagement éducatif (CEE) ;
- Les salariés en CDI Intermittent ;
- Les salariés dont le contrat de travail est suspendu (maladie, congé parental, congé de formation) ;
- Les salariés mis à disposition auprès d'une école de cirque par une entreprise extérieure.

NB : Peu importe la nature du lien juridique entre ces salariés et l'école de cirque : ils sont pris en compte dans l'effectif dès lors qu'ils sont présents dans les locaux de l'entreprise utilisatrice et y travaillent depuis au moins un an (sauf s'ils remplacent un salarié absent).

Dans les structures de moins de 20 salariés ETP, les salariés à temps partiel et les salariés en CDI Intermittent dont la durée contractuelle de travail est égale ou supérieure à 16 heures hebdomadaires ou 69 heures mensuelles, sont pris en compte dans l'effectif de la structure.

Sont en revanche exclus de l'effectif :

- Les salariés en CDD lorsqu'ils remplacent un salarié dont le contrat est suspendu.
- Les contrats initiative emploi ;
- Les contrats de professionnalisation et les apprentis jusqu'au terme prévu par le contrat lorsque celui-ci est à durée déterminée ou jusqu'à la fin de l'action de professionnalisation lorsqu'ils sont conclus à durée indéterminée ;
- Les stagiaires.



A compter du 1er janvier 2019, les **PEC seront comptabilisés** dans le cadre des élections des représentants du personnel.

COMPOSITION DU CSE ET CREDITS D'HEURES

1. Comment calculer le nombre de représentants à élire et le nombre d'heure de délégation ?

Composition du CSE et crédits d'heures		
Effectif (nombre de salariés)	Nombre de titulaires	Nombre mensuel d'heures de délégation
6 à 10	1	2
11 à 24	1	10

La délégation du personnel comprend un **nombre égal de titulaires et de suppléants**.
Le suppléant n'assiste aux réunions qu'en l'absence du titulaire.

Comme auparavant, le temps passé en réunion avec l'employeur est **payé comme temps de travail** sans être déduit des heures de délégation.



Spécificité de la CCNA :

Dans les écoles de cirque de 6 à 10 salariés ETP, les membres de la délégation du personnel au CSE disposent d'un crédit supplémentaire annuel d'heures fixés à 24h. La répartition de ce crédit est fixée d'un commun accord entre l'employeur et le membre de la délégation du personnel au CSE. Il est accordé pour l'année, et les heures non consommées ne peuvent faire l'objet d'un report. Pour les mandats pris en cours d'année civile, ce crédit fait l'objet d'une proratisation.

2. Mutualisation et annualisation du crédit d'heures

Les membres titulaires sont autorisés à mutualiser les heures entre eux et/ou à en accorder aux suppléants : dans ce cas, l'employeur doit en être informé, par écrit, 8 jours avant la date prévue pour l'utilisation de ces heures.

Cet écrit devra comporter :

- L'identité des membres titulaires
- Le nombre d'heures mutualisées

Il sera également possible pour les membres du CSE de reporter les heures de délégation dans la limite de 12 mois. Dans ce cas, l'employeur devra en être informé 8 jours avant la date prévue pour l'utilisation de ces heures.

En tout état de cause, l'annualisation et la mutualisation des heures ne pourra porter sur le nombre d'heures utilisables dans un mois à plus d'une fois et demi le crédit d'heures dont le titulaire bénéficie.

3. Durée du mandat

Les représentants du personnel sont **élus pour quatre ans par principe**.

A la fin du mandat, **le CSE n'est pas renouvelé si l'effectif de l'école de cirque est resté en dessous de 6 salariés pendant au moins 12 mois consécutifs** (la date de 12 mois est décomptée à la date de l'expiration du mandat). Le renouvellement du CSE ne pourra avoir lieu que si les conditions d'effectif sont à nouveau remplies.

