

Entrée en vigueur à compter de la date de publication des décrets pris pour leur application ou au plus tard le 1^{er} janvier 2018.

Le tableau est à jour des décrets et projets de décrets (dispositions indiquées en rouge) et de la loi de ratification des ordonnances (dispositions indiquées en vert). Ces différents éléments pourront éventuellement être modifiés lors de la publication de la version définitive des décrets et de la loi de ratification.

<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">Dispositions générales</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Le CSE dispose de la personnalité morale uniquement dans les entreprises de plus de 50 salariés. • Les conditions de fonctionnement du CSE doivent permettre aux élus de protéger les intérêts des salariés travaillant à l'extérieur de la société. • Les élus sont soumis au secret de fabrication et sont tenus à une obligation de discrétion à l'égard des informations confidentielles. 	<p>Articles L.2315-1 et suivants du Code du travail</p>
<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">Réunions</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Les dispositions du Code sont réorganisées entre ordre public et dispositions supplétives. • Le nombre et la cadence des réunions est fixé par accord (min six par an). • A défaut d'accord : <ul style="list-style-type: none"> - une réunion par mois dans les entreprises de moins de 50 salariés et de plus de 300 salariés - une tous les deux mois dans les entreprises de moins de 300 salariés. Au moins quatre réunions sont consacrées aux questions de santé et de sécurité. • Les règles sur les réunions ne sont pas modifiées. L'ordre du jour est établi conjointement par le président et le secrétaire. Les délibérations sont toujours prises à la majorité des membres présents. 	<p>L.2312-19 et L.2315-27 et suivants du Code du travail</p>

<p style="text-align: center;">Local</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Les règles existantes sont adaptées au CSE mais ne sont pas modifiées dans leur contenu. • Dans les entreprises de moins de 50 salariés, l'employeur doit seulement mettre à disposition un local permettant aux membres du CSE d'exercer leur mission et, notamment, de se réunir. • Dans les entreprises de plus de 50 salariés, le local doit être en plus aménagé avec le matériel nécessaire. Des réunions d'informations peuvent être organisées, et personnalités extérieures, syndicales ou autres, peuvent également être conviées en dehors du temps de travail. 	<p>Articles L.2315-20 et L.2315-25 et 26 du Code du travail</p>
<p style="text-align: center;">Formation</p>	<p>Les membres du CSE bénéficient :</p> <ul style="list-style-type: none"> • des formations ouvertes aux membres du CE et du CHSCT, • d'un congé de formation économique après leur première élection. Ils reçoivent la formation nécessaire à l'exercice de leur mission en matière de santé et de sécurité. <p>Le budget du CSE pourra être utilisé pour former les représentants de proximité.</p>	<p>L.2315-63 et L.2325-18 du Code du travail</p>

Heures de délégation

- Les heures de délégations sont payées comme du temps de travail.
- Le nombre d'heures de délégation peut être fixé par accord. A défaut, il est fixé par décret.
- Le nombre d'heure ira de 10 par représentant dans les entreprises de moins de 25 salariés à 34 dans les entreprises de plus de 10000 salariés.
- Les membres du CSE peuvent se répartir leurs heures de délégations.
- Les heures de délégations peuvent être utilisées sur 12 mois sans pouvoir néanmoins conduire un membre à disposer, dans le mois, de plus d'1,5 fois le crédit d'heures de délégation dont il bénéficie.
- Le temps passé en réunion avec l'employeur est rémunéré comme du temps de travail sans être déduit des heures de délégation. Néanmoins, le temps passé aux réunions internes du CSE et de ses commissions est désormais déduit des heures de délégation au-delà d'une certaine limite, fixée par accord ou à défaut par décret (30 h dans les entreprises de moins de 1000 salariés, 60 h au-delà)
- Le temps passé par les membres du CSE à la recherche de mesures préventives dans toute situation d'urgence et de gravité est payé comme du temps de travail effectif

Article L.2314-7
du Code du
travail

Articles R.2315-3
et suivants du
projet de décret
sur le CSE

Budget	<p>Le montant de la subvention du CSE est désormais de :</p> <ul style="list-style-type: none">• 0,20% de la masse salariale brute dans les entreprises de 50 à 2000 salariés• 0,22% de la masse salariale brute dans les entreprises de plus de 2000 salariés <p>Ce montant s'ajoute à la subvention destinée aux activités sociales et culturelles, sauf si l'employeur fait déjà bénéficier le comité d'une somme ou de moyens en personnel équivalents à 0,22 % de la masse salariale brute.</p> <p>La masse salariale brute est constituée par l'ensemble des gains et rémunérations soumis à cotisations de sécurité sociale en application des dispositions de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale.</p> <p>La contribution versée chaque année par l'employeur pour financer des institutions sociales du comité social et économique sera fixée par accord d'entreprise. A défaut d'accord, l'employeur devra respecter le rapport contribution de l'année précédente/évolution masse salariale.</p>	<p>Article L.2315-57 du Code du travail</p> <p>Article 4 du projet de loi de ratification des ordonnances</p>
---------------	---	---