



Ordonnances : l'essentiel en tableaux

Deuxième partie



Isabelle AYACHE-REVAH
Avocat associé
Raphaël Avocats
www.raphael-avocats.com



Amanda GALVAN
Avocate senior
Raphaël Avocats
www.raphael-avocats.com

Voici, à l'attention des DRH, le deuxième volet du panorama synthétique des principales mesures des ordonnances du 22 septembre 2017. Celui-ci est axé, ce mois-ci, sur tout ce qui touche au CSE.

MISE EN PLACE ET ÉLECTIONS (PRINCIPALES NOUVEAUTÉS)

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

Ces règles sont applicables dès la mise en place du CSE, celle-ci étant prévue à partir du 1^{er} janvier 2018 dans les entreprises où les mandats des IRP arrivent à expiration avant le 31 décembre 2017.

Mise en place	Cadre de la mise en place	Le CSE est mis en place au niveau de l'entreprise. Des CSE d'établissements sont créés lorsque l'entreprise compte au moins deux établissements distincts.	<i>C. trav., art. L. 2313-1</i>
----------------------	----------------------------------	---	---------------------------------



MISE EN PLACE ET ÉLECTIONS (PRINCIPALES NOUVEAUTÉS)			
Mise en place	Délimitation des établissements distincts	<p>La détermination des établissements distincts est simplifiée.</p> <p>Elle relève d'un accord collectif majoritaire (sans référendum) conclu avec les DS ou, à défaut, d'un accord conclu avec le CSE adopté à la majorité des élus titulaires ou, à défaut, d'une décision unilatérale de l'employeur.</p> <p>Si aucune OS n'a participé à la négociation, l'employeur doit déterminer la répartition du personnel et des sièges dans les collèges électoraux.</p> <p>La répartition des sièges et des collèges entre les établissements doit être fixée par un accord conclu dans les mêmes conditions que le protocole préélectoral (condition de double majorité) ou, à défaut, par une décision de la Direccte.</p>	<i>C. trav., art. L. 2313-2 et s. et L. 2314-14</i>
	Suppression du CSE	Le CSE n'est pas renouvelé à l'expiration du mandat de ses membres si l'effectif de l'entreprise est resté inférieur à onze salariés pendant au moins douze mois consécutifs.	<i>C. trav., art. L. 2313-10</i>
	Perte de la qualité établissement distinct	La perte de la qualité d'établissement distinct emporte la cessation des fonctions des membres du CSE de cet établissement, sauf si un accord majoritaire contraire (sans référendum), conclu entre l'employeur et les DS ou, à défaut d'accord d'entreprise, un accord entre l'employeur et le CSE concerné, permet aux membres de la délégation du personnel du comité d'achever leur mandat.	<i>C. trav., art. L. 2313-6</i>
Élections	Déclenchement des élections	<p>Initiation par l'employeur de l'organisation des élections dès que l'entreprise dépasse le seuil de 11 salariés ou tous les quatre ans.</p> <p>Dans les entreprises comprenant entre 11 et 20 salariés, l'invitation des OS à négocier le protocole d'accord préélectoral ne doit avoir lieu que si un salarié au moins s'est porté candidat dans les 30 jours suivant l'information de la tenue des élections.</p> <p>En cas de PV de carence, l'employeur n'a pas à organiser les élections en cas de demande d'une OS ou d'un salarié pendant les six mois suivants.</p>	<i>C. trav., art. L. 2314-4 et s.</i>
	Négociation et contenu du protocole d'accord préélectoral (PAP)	<p>Le PAP peut limiter le nombre de mandats successifs.</p> <p>Le PAP peut modifier le nombre d'heures individuelles de délégation, à condition que le volume global des heures au sein de chaque collègue ne soit pas modifié.</p>	<i>C. trav., art. L. 2314-7 et L. 2314-33</i>



MISE EN PLACE ET ÉLECTIONS (PRINCIPALES NOUVEAUTÉS)

Élections	Liste des électeurs et des candidats	Les salariés mis à disposition ne sont pas éligibles dans l'entreprise utilisatrice. Les règles sur la représentation égale des hommes et des femmes sont maintenues. Si ces règles conduisent à exclure totalement la représentation de l'un ou l'autre sexe, les listes de candidats pourront comporter un candidat du sexe qui, à défaut, ne serait pas représenté. Ce candidat ne peut pas être en première position sur la liste.	<i>C. trav., art. L. 2314-23 et L. 2314-30</i>
	Date du vote	Le premier tour doit avoir lieu 90 jours après l'information des salariés de la tenue de l'élection.	<i>C. trav., art. L. 2314-4</i>

COMPOSITION

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

Président, secrétaire et trésorier	<ul style="list-style-type: none"> • Dans les entreprises d'au moins 50 salariés Présidence assurée par l'employeur, assisté éventuellement par trois collaborateurs de l'entreprise ayant voix consultatives. Un secrétaire et un trésorier sont nommés parmi les membres titulaires. • Dans les entreprises de moins de 50 salariés Présidence assurée par l'employeur ou son représentant. Aucune disposition sur un secrétaire ou un trésorier. 	<i>C. trav., art. L. 2315-23 et L. 2316-4</i>
Délégation du personnel	Nombre de représentants déterminé par décret ⁽¹⁾ . Possibilité d'augmenter le nombre de membres par accord conclu selon les conditions prévues pour le protocole d'accord préélectoral.	<i>C. trav., art. L. 2314-1 et L. 2314-7</i>
Représentant syndical	Dans les entreprises de moins de 300 salariés , les DS sont de droit représentants syndicaux au CSE. Dans les entreprises de plus de 300 salariés , chaque OS représentative dans l'entreprise ou dans l'établissement peut désigner un représentant syndical au CSE parmi les salariés remplissant les conditions d'éligibilité au CSE. Il dispose d'une voix consultative	<i>C. trav., art. L. 2314-2 et L. 2143-22</i>
Représentants de proximité	Possibilité de mise en place de représentants de proximité par accord majoritaire (sans référendum) conclu avec les DS.	<i>C. trav., art. L. 2313-7</i>
Intervenants en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail	<ul style="list-style-type: none"> • Le médecin du travail • Un membre de l'équipe pluridisciplinaire du service de santé sur délégation du médecin du travail • Le responsable interne du service de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, l'agent chargé de la sécurité et des conditions de travail. 	<i>C. trav., art. L. 2314-3</i>



COMPOSITION		
Participation de l'inspecteur du travail	<p>L'agent de contrôle de l'inspection du travail, ainsi que les agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale, peuvent participer :</p> <ul style="list-style-type: none"> – aux réunions de la commission santé, sécurité et conditions de travail ; – aux réunions concernant les questions sur la santé, la sécurité et les conditions de travail, sur initiative de l'employeur ou à la demande de la majorité de la délégation du personnel au CSE ; – aux réunions du comité consécutives à un accident de travail ayant entraîné un arrêt de travail d'au moins huit jours ou à une maladie professionnelle ou à caractère professionnel. 	<i>C. trav., art. L. 2314-3</i>
<p>(1) À la date de publication des présents tableaux, nous ne disposons pas de la version définitive des décrets d'application fixant la composition de la délégation du personnel au CSE.</p>		

FONCTIONNEMENT ET MOYENS		
<p>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.</p>		
Dispositions générales	<p>Le CSE dispose de la personnalité morale uniquement dans les entreprises de 50 salariés et plus.</p> <p>Les conditions de fonctionnement du CSE doivent permettre aux élus de protéger les intérêts des salariés travaillant à l'extérieur de la société.</p> <p>Les élus sont soumis au secret de fabrication et sont tenus à une obligation de discrétion à l'égard des informations confidentielles.</p>	<i>C. trav., art. L. 2315-23 et L. 2315-1 et s.</i>
Réunions	<p>Les dispositions du Code sont réorganisées entre ordre public et dispositions supplétives.</p> <p>Le nombre et la cadence des réunions (minimum six par an) sont fixés par accord majoritaire (sans référendum) conclu avec les DS ou, à défaut, avec le CSE.</p> <p>À défaut d'accord :</p> <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. <p>Au moins quatre réunions sont consacrées aux questions de santé et de sécurité.</p> <p>Les règles sur les réunions ne sont pas modifiées.</p> <p>L'ordre du jour est établi conjointement par le président et le secrétaire.</p> <p>Les délibérations sont prises à la majorité des membres présents.</p>	<i>C. trav., art. L. 2312-19 et L.2315-27 et s.</i>
Local	<p>Les règles existantes sont adaptées au CSE, mais ne sont pas modifiées dans leur contenu.</p> <p>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.</p> <p>Dans les entreprises de 50 salariés et plus, 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>	<i>C. trav., art. L. 2315-20, L. 2315-25 et L. 2315-26</i>



FONCTIONNEMENT ET MOYENS

Formation	Les membres du CSE bénéficient : – 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.	<i>C. trav., art. L. 2315-63 et L. 2315-18</i>
Heures de délégation	Les heures de délégation sont payées comme du temps de travail. À défaut de dispositions conventionnelles plus favorables, le nombre d'heures de délégation sera fixé par décret. Les membres du CSE pourront se répartir leurs heures de délégation. Les heures de délégation peuvent être utilisées sur 12 mois.	<i>C. trav., art. L. 2315-7 et s. Décret définitif en attente</i>

ATTRIBUTIONS

Attributions dans les entreprises de moins de 50 salariés	Le CSE est chargé de : – présenter à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du Code du travail et des autres dispositions légales concernant notamment la protection sociale, ainsi que des conventions et accords applicables dans l'entreprise ; – promouvoir la santé, la sécurité et les conditions de travail dans l'entreprise et réaliser des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel ; – dans une SA, lorsque le CSE présente des réclamations auxquelles il ne pourrait être donné suite qu'après délibération du CA, ses membres sont reçus par celui-ci ; – saisir l'inspection du travail en cas de manquement aux dispositions légales. Dans les entreprises de moins de 50 salariés, la direction n'a pas à consulter le CSE avant de prendre une décision.	<i>C. trav., art. L. 2312-5 à L. 2312-7</i>
	Plusieurs attributions ponctuelles des délégués du personnel ont été transférées au CSE, notamment en matière : – de reclassement des salariés inaptes ; – d'accès aux décomptes individuels du temps de travail des salariés qui ne travaillent pas selon le même horaire collectif ; – de mise en place des congés payés en l'absence d'accord ; – d'arrêt de travail pour intempéries (pour les entreprises du BTP) ; – de désignation en tant que DS ; – de licenciement économique. Ces attributions sont maintenues, les articles ont seulement été adaptés.	<i>C. trav., art. L. 1226-10, L. 1233-8, L. 1233-28, L. 3141-16, L. 3171-2 et L. 5424-9</i>



ATTRIBUTIONS

<p>Attributions dans les entreprises de 50 salariés et plus</p>	<p>Le CSE dispose des mêmes attributions que dans les entreprises de moins de 50 salariés.</p> <p>À celles-ci s'ajoutent une mission générale visant à 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.</p> <p>Les fonctions du CSE sont réparties entre :</p> <ul style="list-style-type: none"> – le suivi de la marche générale de l'entreprise. Il est à ce titre informé et consulté sur les questions intéressant la marche générale de l'entreprise (conditions d'emplois, introduction de nouvelles technologies, modification dans l'organisation économique de l'entreprise, etc.) ; – les questions relevant du champ de la santé, de la sécurité et des conditions de travail, notamment en matière d'analyse des risques professionnels, de prévention du harcèlement, ou de l'égalité d'accès aux emplois pour les femmes et les handicapés ; – les consultations organisées de manière récurrente sur les orientations stratégiques, la situation économique et financière et la politique sociale de l'entreprise (consultations en principe annuelles, un accord de droit commun pouvant modifier cette périodicité dans la limite de trois ans et fusionner les trois champs de consultation). <p>Le contenu des missions et le rôle du CSE sont donc similaires à ceux autrefois dévolus au CE, au CHSCT et aux DP. Ils sont désormais concentrés au sein de cette instance unique.</p>	<p><i>C. trav., art. L. 2312-8 à L. 2312-10 et L. 2312-17 et s.</i></p>
--	--	---

MODALITÉS D'EXERCICE DES ATTRIBUTIONS

Les accords sur l'aménagement des consultations récurrentes (*C. trav., art. L. 2312-19*), sur la BDES (*C. trav., art. L. 2312-21*) et sur l'aménagement des consultations ponctuelles (*C. trav., art. L. 2312-55*) peuvent être négociés depuis le 23 septembre 2017. Ils s'appliquent aux IRP existantes à la date de leur conclusion.

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

THÈME	ORDRE PUBLIC	CHAMP DE LA NÉGOCIATION	DISPOSITIONS SUPPLÉTIVES	TEXTES
<p>Thèmes de consultations récurrentes et modalités de consultation</p>	<p>Le CSE doit être consulté sur :</p> <ul style="list-style-type: none"> – les orientations stratégiques de l'entreprise ; – la situation économique et financière de l'entreprise ; – la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi. 	<p>Un accord majoritaire (sans référendum) conclu avec les DS ou, à défaut, un accord conclu avec le CSE peut définir :</p> <ul style="list-style-type: none"> – le contenu, la périodicité et les modalités des consultations, ainsi que la liste et le contenu des informations nécessaires à ces consultations ; 	<p>À défaut d'accord, le CSE doit être consulté chaque année sur :</p> <ul style="list-style-type: none"> – les orientations stratégiques de l'entreprise ; – la situation économique et financière de l'entreprise ; – la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi. 	<p><i>C. trav., art. L. 2312-16, L. 2312-17, L. 2312-19, L. 2312-22 et s. et L. 2312-55</i></p>



MODALITÉS D'EXERCICE DES ATTRIBUTIONS				
THÈME	ORDRE PUBLIC	CHAMP DE LA NÉGOCIATION	DISPOSITIONS SUPPLÉTIVES	TEXTES
Thèmes de consultations récurrentes et modalités de consultation		<ul style="list-style-type: none"> - le nombre de réunions annuelles du comité qui ne peut être inférieur à six ; - les niveaux auxquelles les consultations sont conduites et, le cas échéant, leur articulation ; - les délais dans lesquels les avis du comité sont rendus. <p>L'accord 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 d'ordre public.</p> <p>Il est possible de prévoir que la consultation sur les orientations stratégiques a lieu au niveau du groupe.</p>	<p>Les négociations doivent avoir lieu au niveau de l'entreprise, sauf si l'employeur en décide autrement.</p> <p>La consultation sur la politique sociale de l'entreprise est conduite à la fois au niveau central et au niveau des établissements lorsque sont prévues des mesures d'adaptation spécifiques à ces établissements.</p>	
Thèmes de consultations occasionnelles et modalités de consultation	<p>Le CSE doit être consulté sur :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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, notamment la durée du travail et la formation professionnelle ; - l'introduction de nouvelles technologies, ou tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ; 	<p>Un accord majoritaire (sans référendum) conclu avec les DS ou, à défaut, un accord conclu avec le CSE peut prévoir :</p> <ul style="list-style-type: none"> - le contenu des consultations et informations ponctuelles du CSE ; - les modalités de ces consultations ponctuelles, notamment le nombre de réunions ; - les délais dans lesquels les avis du comité sont rendus. <p>Un accord de groupe peut prévoir que les consultations sont effectuées au niveau du comité de groupe. Il</p>	<p>À défaut d'accord, l'employeur doit remettre au CSE un document précisant la forme juridique de l'entreprise et son organisation, les perspectives économiques de l'entreprise telles qu'elles peuvent être envisagées, le cas échéant, la position de l'entreprise au sein du groupe, et la répartition du capital entre les actionnaires.</p> <p>En cas de compression des effectifs d'une entreprise donneuse d'ordre, le CSE des sous-traitants est immédiatement informé et reçoit toute ex-</p>	<p><i>C. trav., art. L. 2312-8, L. 2312-37 et L. 2312-55</i></p>



MODALITÉS D'EXERCICE DES ATTRIBUTIONS				
THÈME	ORDRE PUBLIC	CHAMP DE LA NÉGOCIATION	DISPOSITIONS SUPPLÉTIVES	TEXTES
Thèmes de consultations occasionnelles et modalités de consultation	<ul style="list-style-type: none"> – les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civils, des personnes atteintes de maladies chroniques évolutives et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail ; – la mise en œuvre des moyens de contrôle de l'activité des salariés ; – les restructurations et compressions des effectifs ; – les licenciements collectifs pour motif économique ; – les offres publiques d'acquisition ; – les procédures collectives. 	<p>prévoit les modalités de transmission de l'avis du comité de groupe à chaque CSE des entreprises du groupe, qui restent consultés sur les conséquences des projets sur l'entreprise et à l'organe chargé de l'administration de l'entreprise dominante de ce groupe.</p>	<p>plication utile sur l'évolution probable de l'activité et de l'emploi.</p>	
BDES	<p>Une BDES doit être mise en place dans les entreprises de 50 salariés et plus.</p> <p>Elle rassemble les informations nécessaires aux consultations récurrentes.</p> <p>Elle contient des indicateurs sur l'égalité Femmes/Hommes.</p>	<p>L'organisation, le contenu et l'accès à la BDES peuvent être déterminés par accord majoritaire (sans référendum) conclu avec les DS ou, à défaut, par accord conclu avec le CSE.</p> <p>Un certain nombre de thèmes et de sujets doivent néanmoins impérativement y être contenus.</p>	<p>Il est prévu plusieurs thèmes que la BDES doit impérativement contenir (les investissements, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise ; les fonds propres et endettement ; l'ensemble des éléments de la rémunération des salariés et dirigeants ; les activités sociales et culturelles ; la rémunération des financeurs ; les flux financiers à destination de l'entreprise, notamment aides pu-</p>	<p><i>C. trav., art. L. 2312-18, L. 2312-21 et L. 2312-36</i></p>



MODALITÉS D'EXERCICE DES ATTRIBUTIONS				
THÈME	ORDRE PUBLIC	CHAMP DE LA NÉGOCIATION	DISPOSITIONS SUPPLÉTIVES	TEXTES
BDES			<p>bliques et crédits d'impôts ; la sous-traitance ; les transferts commerciaux et financiers entre les entités du groupe).</p> <p>Ces informations portent sur les deux années précédentes et l'année en cours et intègrent des perspectives sur les trois années suivantes.</p> <p>La BDES doit être accessible en permanence aux membres de la délégation du personnel du comité social et économique, ainsi qu'aux membres de la délégation du personnel du comité social et économique central d'entreprise, et aux délégués syndicaux.</p>	
Avis et délais du CSE		<p>Un accord majoritaire (sans référendum) conclu avec les DS ou, à défaut, un accord conclu avec le CSE peut permettre de déterminer le délai dans lequel la délégation du personnel rend son avis. À défaut d'avis, le CSE est réputé avoir rendu un avis négatif.</p> <p>S'il estime ne pas posséder suffisamment d'informations, il peut saisir le juge, qui doit statuer dans un délai de 8 jours.</p> <p>L'accord peut également prévoir que le CSE rendra un avis unique sur un ou plusieurs des thèmes sur lesquels il est consulté.</p>	<p>Un décret fixera les délais en l'absence d'accord ⁽¹⁾.</p>	<p><i>C. trav., art. L. 2312-15, L. 2312-16, L. 2312-19 et L. 2312-55</i> <i>Ord. rect., projet, art. 5</i></p>
<p>(1) À la date de publication des présents tableaux, nous ne disposons pas des décrets d'application fixant des délais de consultation du CSE.</p>				



EXPERTISE				
Entrée en vigueur de ces dispositions à compter de la date de publication des décrets pris pour leur application ou au plus tard le 1 ^{er} janvier 2018.				
	MOTIF DE L'EXPERTISE	TYPE D'EXPERT	FINANCEMENT	TEXTES
Consultations récurrentes	Le CSE peut missionner un expert en vue de l'examen des orientations stratégiques de l'entreprise.	Expert-comptable	Employeur : 80 % CSE : 20 %	<i>C. trav., art. L. 2315-87 et L. 2315-80</i> <i>Ord. rect., projet, art. 5</i>
	Le CSE peut recourir à un expert en vue de la consultation sur la situation économique et financière de l'entreprise.		Employeur : 100 %	<i>C. trav., art. L. 2315-88 et L. 2315-80</i> <i>Ord. rect., projet, art. 5</i>
	Le CSE peut recourir à un expert-comptable en vue de la consultation récurrente sur la politique sociale de l'entreprise.			<i>C. trav., art. L. 2315-91 et L. 2315-80</i> <i>Ord. rect., projet, art. 5</i>
Consultations ponctuelles	Expertise en cas d'opération de concentration.		Employeur : 80 % CSE : 20 %	<i>C. trav., art. L. 2315-92, 1° et L. 2315-80</i> <i>Ord. rect., projet, art. 5</i>
	Expertise en cas d'usage du droit d'alerte économique.			<i>C. trav., art. L. 2315-92, 2° et L. 2315-80</i>
	Expertise en cas de licenciements économiques.		Employeur : 100 %	<i>C. trav., art. L. 2315-92, 3°, L. 1233-34 et L. 2315-80</i>
	Expertise en cas d'OPA.		Employeur : 80 % CSE : 20 %	<i>C. trav., art. L. 2315-92, 4° et L. 2315-80</i>
	Le CSE peut mandater un expert pour aider les OS à négocier un accord de maintien ou de développement de l'emploi ou un PSE.			<i>C. trav., art. L. 2315-92, II et L. 2315-80</i>
	Expertise en cas d'introductions de nouvelles technologies dans l'entreprise. Réservée aux entreprises de plus de 300 salariés.		Expert technique	

EXPERTISE				
	MOTIF DE L'EXPERTISE	TYPE D'EXPERT	FINANCEMENT	TEXTES
Consultations ponctuelles	Expertise en vue de la négociation sur l'égalité professionnelle. Réservée aux entreprises de plus de 300 salariés	Expert technique	Employeur : 80 % CSE : 20 %	<i>C. trav., art. L. 2315-95 et L. 2315-80</i>
	Le CSES peut diligenter une expertise lorsqu'un risque grave est constaté dans l'entreprise.	Expert qualité du travail et de l'emploi	Employeur : 100 %	<i>C. trav., art. L. 2315-96, 1° et L. 2315-80</i>
	Le CSE peut faire appel à un expert en cas de projet important modifiant les conditions de sécurité ou les conditions de travail.		Employeur : 80 % CSE : 20 %	<i>C. trav., art. L. 2315-96, 2° et L. 2315-80</i>
Expertise libre	Le CSE peut faire appel à tout type d'expertise rémunérée par ses soins pour la préparation de ses travaux.	Expert libre	CSE : 100 %	<i>C. trav., art. L. 2315-81</i> <i>Ord. rect., projet, art. 5</i>
Décision de recours à l'expertise	Le CSE peut, le cas échéant sur proposition des commissions constituées en son sein, décider de recourir à un expert-comptable ou à un expert habilité. 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, détermine le nombre d'expertises dans le cadre des consultations récurrentes prévues sur une ou plusieurs années.			<i>C. trav., art. L. 2315-78 et s.</i> <i>Ord. rect., projet, art. 5</i>
Choix de l'expert	L'expert-comptable et l'expert technique relèvent du seul choix du CSE. Les conditions de recours à l'expert qualité de vie au travail seront définies par décret. Le délai dans lequel l'expert remet son rapport sera fixé par décret.			<i>C. trav., art. L. 2315-81-1 et L. 2315-85</i>
Droit de l'expert et accès aux documents	L'expert a libre accès à l'entreprise pour les besoins de sa mission. L'employeur lui fournit les informations nécessaires à sa mission. L'expert est tenu à une obligation de discrétion. L'expert devra notifier à l'employeur le coût prévisionnel, l'étendue et la durée d'expertise, dans un délai qui sera déterminé par décret. Lorsqu'il est saisi dans le cadre d'une opération de concentration ou d'une opération de recherche de repreneurs, l'expert a accès aux documents de toutes les sociétés intéressées par l'opération. Lorsqu'il est saisi dans le cadre d'une OPA dans les conditions, l'expert-comptable a accès aux documents nécessaires à l'élaboration du rapport d'évaluation de la stratégie de l'entreprise.			<i>C. trav., art. L. 2315-81-1 et s.</i>
Contestation	L'employeur pourra contester l'expertise devant le juge judiciaire. Le délai de contestation sera fixé par décret. Le juge doit statuer dans les dix jours. Sa saisine suspend les délais de consultation du CSE. En cas d'annulation définitive par le juge de la délibération du CSE, les sommes perçues par l'expert sont remboursées par ce dernier à l'employeur. Le CSE peut néanmoins décider de les prendre en charge.			<i>C. trav., art. L. 2315-86</i> <i>Ord. rect., projet, art. 5</i>



MISE EN PLACE DU CSE ET RÉGIME TRANSITOIRE

Principe

Le CSE est mis en place au terme des mandats des DP ou des membres élus du comité d'entreprise, de la délégation unique du personnel ou de l'instance regroupée du CHSCT, lors du renouvellement de l'une de ces institutions et au plus tard le 31 décembre 2019.

Cas particuliers

Lorsque le PAP a été conclu avant le 23 septembre 2017 (date de publication de l'ordonnance)

- Il est procédé à l'élection des IRP conformément aux règles en vigueur avant la publication. Le CSE est mis en place seulement à compter du 1^{er} janvier 2020. Il est possible néanmoins de fixer une date de mise en place antérieure par accord collectif, ou par décision de l'employeur après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des DP ou, le cas échéant, de la DUP.

Lorsque les mandats des IRP arrivent à échéance entre le 23 septembre 2017 et le 31 décembre 2017

- Si le PAP pour les renouveler n'a pas déjà été conclu avant le 22 septembre 2017, les mandats sont automatiquement prorogés jusqu'au 31 décembre 2017. Leur durée peut également être prorogée au plus d'un an.

Lorsque les mandats des IRP arrivent à échéance entre le 1^{er} janvier 2018 et le 31 décembre 2018

- Si le PAP pour les renouveler n'a pas déjà été conclu avant le 22 septembre 2017, les mandats sont automatiquement prorogés jusqu'au 31 décembre 2018. Leur durée peut être réduite ou prolongée au plus d'un an.

Dans tous les cas

Pour assurer la mise en place du CSE, la durée du mandat des IRP en place peut être, pour un établissement ou pour l'ensemble de l'entreprise, prorogée ou réduite de manière à coïncider avec la date de mise en place du CSE, et, le cas échéant, du CSE d'établissement et du CSE central.

Comment proroger ou diminuer la durée des mandats ?

La durée des mandats cours peut être modifiée :

- par accord collectif ;
- par décision de l'employeur après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel ou, le cas échéant, de la délégation unique du personnel ou de l'instance regroupée.