

# EXEMPLE DE REGLEMENT INTERIEUR DU COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE

## Table des matières

Préambule.....	2
Missions et compétences du Comité Social et Economique .....	2
Article 1 : Elections .....	3
Article 2 : Election du bureau.....	3
Article 3 : Commissions du CSE .....	3
a) Commission Santé, sécurité et conditions de travail (CSST) .....	3
b) Composition et fonctionnement.....	4
c) Périodicité et organisations des réunions de CSST.....	4
e) local et matériel mis à disposition de la CSST .....	5
g) Autres Commissions du CSE.....	5
Article 4 : Présidence .....	6
Article 5 : Réunions .....	6
Article 6 : Réunions préparatoires .....	7
Article 7 : Délibérations et votes du Comité Social et Economique .....	7
Article 8 : Procès-verbal.....	8
Article 09 : Heures de délégation des membres du CSE .....	8
Article 10 : Remboursement des frais de déplacement.....	8
Article 11 : Financement du Comité Social et Economique .....	8
Article 12 : Secrétariat du Comité Social et Economique.....	9
Article 13 : local et matériel mis à disposition du comité social et économique.....	9
Article 14 : personnalité civile.....	9
Article 15 : rôle du Secrétaire et du Secrétaire Adjoint du Comité Social et Economique .....	10
Article 16 : Attributions du trésorier et du trésorier adjoint du comité social et économique .....	10
Article 17 : commission financière .....	10
Article 18 : Expertises du CSE.....	10
Article 19 : rendre compte du mandat.....	11
Article 20 : Gestion des Activités Sociales et Culturelles.....	11
Critères : .....	11
Participation financière.....	11
Annexes .....	12

## Préambule

Le Comité Social et Economique de \_\_\_\_\_, conformément à l'Article L. 2315-24 du code du travail (ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017-art.1) « *détermine, dans un règlement intérieur, les modalités de son fonctionnement et celles de ses rapports avec les salarié-e-s de l'entreprise, pour l'exercice des missions qui lui sont confiées par le présent titre* » a établi et adopté le présent règlement intérieur, en séance du \_\_\_\_\_.

Les dispositions du présent règlement intérieur, dont tous les membres ont obligation de s'y conformer, prennent effet à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois qui suit son adoption.

La validité du règlement intérieur est illimitée.

Le règlement intérieur sera mis à disposition des bénéficiaires du **Comité Social et Economique** dans les locaux du **Comité Social et Economique**.

Toute demande de modification peut être présentée au **Comité Social et Economique** par l'un des membres du bureau et cette modification fera l'objet, sous deux mois, d'un vote à la majorité du comité en séance plénière.

## Missions et compétences du Comité Social et Economique

La délégation du personnel au **Comité Social et Economique** a pour mission 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 les conventions et accords applicables dans l'entreprise.

Elle contribue à promouvoir la santé, la sécurité et les conditions de travail dans l'entreprise et réalise les enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnelle.

Conformément à l'article L 2312-8 du code du travail le **Comité Social et Economique** a pour mission d'assurer une expression collective des salarié-e-s de l'entreprise, 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 et aux techniques de production.

Le **Comité Social et Economique** est informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, notamment sur :

- Les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs ;
- La 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, 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, 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 et travailleuses handicapé-e-s, notamment sur l'aménagement des postes de travail.

Conformément à l'Article L2312-78 du code du travail, le **comité social et économique** assure, contrôle ou participe à la gestion de toutes les activités sociales et culturelles établies dans l'entreprise prioritairement au bénéfice des salarié-e-s, de leur famille et des stagiaires, quel qu'en soit le mode de financement, dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'Etat. C'est pourquoi la cour de cassation a précisé que l'employeur ne devait pas participer (Cass.soc.25 janvier 1995, n°92-16778) à un vote du comité en matière d'activités sociales et culturelles.

Ce décret détermine notamment les conditions dans lesquelles les pouvoirs du comité peuvent être délégués à des organismes créés par lui et soumis à son contrôle, ainsi que les règles d'octroi et d'étendue de la personnalité civile des comités sociaux et économiques et des organismes créés par eux. Il fixe les conditions de financement des activités sociales et culturelles.

Les activités sont multiples dès lors que tous les salarié-e-s de l'entreprise peuvent en bénéficier si les salarié-e-s le désirent ou remplissent les conditions définies par le CSE.

**Le Comité Social et Economique** reste maître de sa politique sociale et culturelle selon ses options, le programme de sa majorité et ses moyens financiers.

**Le Comité Social et Economique** ne peut en aucun cas faire des bénéfices sur les activités offertes compte tenu qu'il n'a pas vocation à but lucratif.

## Article 1 : Elections

La durée du mandat des membres élus est de 4 ans, conformément à l'accord syndical appliqué dans l'entreprise du 27 mai 2006 et par dérogation à l'article L.2314-33 du code du travail, le nombre de mandats des membres du **Comité Social et Economique** n'est pas limité. Les élections doivent se tenir au plus tard le 90<sup>e</sup> jour après la date à laquelle l'employeur a annoncé les élections aux salarié-e-s (L.2314-4).

## Article 2 : Election du bureau

Au cours de sa première réunion, le **Comité Social et Economique** insère dans son procès-verbal le compte rendu des élections dont il est issu et désigne, par vote majoritaire :

- Le Secrétaire parmi les membres titulaires
- Le Trésorier, parmi les membres titulaires ;
- Le Secrétaire Adjoint, de préférence, parmi les membres titulaires ;
- Le Trésorier Adjoint, qui peut être choisi parmi les membres suppléants ;

Ces 4 élus formant le bureau du Comité Social et Economique, ont délégation conjointe deux par deux pour signature à la banque.

Sur décision du Comité Social et Economique, le Secrétaire, le Trésorier ou tout membre du bureau peut être révoqué de ses fonctions à tout moment. Cette révocation doit être effectuée dans le respect des droits de la défense de l'intéressé-e.

- Les faits qui lui sont reprochés doivent être portés à sa connaissance au cours de la réunion du **Comité Social et Economique**
- La décision de révocation est prise par le **Comité Social et Economique** en séance plénière selon les modalités à l'article 7

Ces modalités sont également applicables :

- En cas de révocation d'un membre d'une commission obligatoire ou facultative.
- En cas de révocation d'un-e représentant-e du CSE au conseil de surveillance du fonds communs de placement, comité de coordination...

Au cas où un membre du bureau cesse de faire partie du comité en cours de son mandat, souhaite ou est déchargé de ses fonctions par le CSE, il est procédé dans un délai maximum d'un mois à son remplacement dans les mêmes formes et pour la durée du mandat restant à courir.

## Article 3 : Commissions du CSE

### a) Commission Santé, sécurité et conditions de travail (CSST)

Conformément à Article L2315-36 du code du travail « Ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 - art. 1 » Une commission santé, sécurité et conditions de travail est créée au sein du **Comité Social et Economique** (CSST).

Cette commission a pour objectif principal, par délégation du CSE, de veiller à la protection de la sécurité et de la santé des salarié-e-s et de contribuer à améliorer leurs conditions de travail.

La Commission CSST procède, à intervalles réguliers, à des inspections en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail et réalise des enquêtes en matière d'accidents de travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel.

Lors de la visite de l'agent de contrôle de l'Inspection du travail, l'agent de contrôle se fait accompagner par un membre de la CSST, si ce dernier le souhaite.

## b) Composition et fonctionnement

C'est l'employeur (ou son représentant) qui préside la CSST. Il peut se faire assister par des collaborateurs appartenant à l'entreprise et choisis en dehors de ce comité. Ensemble ils ne pourront pas être en nombre supérieur à celui des représentants du personnel (article L. 2315-39 du code du travail).

La commission comprendra 4 membres représentants du personnel, dont au moins un représentant du 2eme collège. Parmi ses membres il sera désigné un secrétaire.

Ses membres sont désignés par le CSE parmi les membres du comité. Cette décision prend la forme d'une résolution adoptée à la majorité des membres présents. Le mandat de ces derniers prendra fin avec celui des élu-e-s du comité.

## c) Périodicité et organisations des réunions de CSST

La CSST se réunira à minima 6 fois par an, selon un calendrier qui sera fixé en fin d'année N-1.

L'ordre du jour de ces réunions ainsi que des réunions extraordinaires de la CSST est élaboré conjointement après rencontre entre le Secrétaire et le Président du **Comité Social et Economique**, selon les missions et travaux demandés à la commission par le **Comité Social et Economique**; Cet ordre du jour est joint à la convocation de la CSST qui devra disposer de tous éléments ou documents d'information permettant à ces membres d'effectuer correctement leurs missions pour le **Comité Social et Economique**. Un délai minimum de 8 jours ouvrables doit être observé entre la convocation et la réunion.

Les délégués de proximité sont invités à participer aux travaux et réunions de la CSST lorsque les questions concernent les conditions de travail, de santé et de sécurité de salarié-e-s employé-e-s dans leurs secteurs d'interventions.

Chaque organisation syndicale représentative peut mandater un-e de ses représentant-e pour assister aux travaux de la CSST ;

Les parties conviennent que la CSST se réunira en séance conjointe avec le **Comité Social et Economique** lors des consultations obligatoires des membres du **Comité Social et Economique** et/ou lorsqu'il transmettra, préalablement à cette consultation, le fruit de ses travaux à celui-ci.

Les frais inhérents à l'organisation des réunions et missions (ordre du jour, procès-verbaux, photocopies, déplacements) sont assurés par la société.

Tous les membres de la CSST sont convoqués ainsi que les Représentants Syndicaux au **Comité Social et Economique** (voix consultative)

Le Président de la CSST préside la réunion, celle-ci doit traiter toutes les questions inscrites à l'ordre du jour et se poursuivre en principe jusqu'à épuisement de l'ordre du jour.

A la demande de majorité absolue des membres présents, il pourra être discuté d'une question ne figurant pas à l'ordre du jour à condition que cette mesure corresponde à un cas d'urgence imprévisible ne permettant pas de convoquer extraordinairement un Comité.

Une réunion exceptionnelle peut être tenue à la demande de la majorité des élu-e-s ou du Président, celle-ci doit se dérouler 3 jours après la tenue de l'ordre du jour entre le Président et le Secrétaire.

Le Président et les membres de la CSST peuvent en outre se faire assister, par toute personne compétente appartenant à l'entreprise pouvant apporter des indications utiles sur des questions à l'ordre du jour. Cette faculté est indépendante des recours à des experts prévus par la loi qui sont désignés et mandatés par les seul-e-s élu-e-s du **Comité Social et Economique**.

Conformément à l'Article L. 2314-3 du code du travail, sont informés et invités, médecin du travail, responsable interne du service sécurité, inspection du travail, et agent des services de prévention des organismes de sécurité sociale.

#### d) Heures de délégation des membres de la CSST

Chaque membre du **Comité Social et Economique** (CSST) disposera de 22 heures de délégation mensuelle pour l'exercice de sa mission. Le temps passé par les élu-e-s ainsi que les représentant-e-s syndicaux (réunions plénières, inspections et enquêtes) est rémunéré comme temps de travail et ne s'impute pas sur le crédit d'heures de délégation.

Le Secrétaire de la CSST bénéficie au titre de sa fonction d'un crédit d'heures mensuelles de 35 heures incluant le crédit d'heures légales et conventionnelles, ce crédit est non reportable d'un mois sur l'autre et non transférable à quiconque.

Les heures de délégation sont prises librement par les membres de la CSST en bénéficiant. Il leur suffit de prévenir de leur absence la personne désignée par le chef d'entreprise. Afin de permettre une bonne administration des absences relatives à l'exercice du mandat de représentation du personnel et une gestion prévisionnelle de celles-ci par l'encadrement, une fiche de suivi des heures de délégation est mise en place. Cette fiche est établie hebdomadairement par le bénéficiaire et remise à la hiérarchie pour visa. Cette remise est effectuée au plus tard le premier jour de la semaine suivante. En accord avec les instances représentatives du personnel dans l'entreprise, le ou la représentant-e du personnel dans la mesure du possible peut informer préalablement sa hiérarchie de son absence, ceci afin d'organiser au mieux son remplacement.

L'ensemble des élu-e-s pouvant se déplacer librement, ils peuvent prendre contact avec les salarié-e-s à leur poste de travail.

#### e) local et matériel mis à disposition de la CSST

L'employeur met à disposition de la CSST, « un local fermé à clé aménagé et le matériel nécessaire à l'exercice de ses fonctions »

#### f) Formation

Chaque membre de la CSST bénéficie d'une formation de 5 jours prise en charge par l'employeur pour la durée de son mandat.

#### g) Autres Commissions du CSE

Au cours de sa première réunion, le **Comité Social et Economique** désigne, par vote majoritaire les :

- Contrôleurs aux comptes du **Comité Social et Economique** (Secrétaire + 1 élu + Contrôleur de gestion)
- Représentants au Conseil de Surveillance du Fonds Commun de Placement
- Délégués au Comité de coordination (Titulaires et Suppléants)
- Commission Formation, qualification et relations professionnelles
- Commission des activités sociales et culturelles
- Commission logement
- Commission Restauration (rapport effectué par Assistante de Direction)
- Commission mutuelle et prévoyance.
- Commission égalité professionnelle, diversité et non-discriminations

Dans le cadre des attributions de la commission des activités sociales et culturelles, il pourra être procédé à la désignation de délégué-e-s auprès des différentes associations et organismes avec lesquels le **Comité Social et Economique** est appelé à travailler pour ses propres activités et participation à des initiatives sociales et culturelles. (Société de pêche, associations sportives, organismes et centres de vacances et/ou de loisirs ...)

Chaque membre d'une de ces diverses commissions et responsabilités dispose à ce titre pour les réunions et travaux de celle-ci, d'un crédit minimum de 20 heures par an, sous réserve de dispositions légales ou réglementaires ou conventionnelles plus favorables, ce temps est considéré et payé par l'entreprise comme temps de travail effectif, à échéance normale de la paie sur lesquelles ses heures sont effectivement prises.

Au cas où un membre cesse de faire partie du comité en cours de son mandat, souhaite ou est déchargé de ses fonctions par le comité, il est procédé dans un délai maximum d'un mois à son remplacement dans les mêmes formes et pour la durée du mandat restant à courir.

## Article 4 : Présidence

La Présidence du Comité est assurée par le chef d'entreprise lui-même ou par un représentant nommé désigné par ce dernier et muni d'une délégation de pouvoir.

Le Président peut se faire assister éventuellement par trois collaborateurs qui ont voix consultatives (Article L 2315-23 du code du travail)

En cas de carence de la Présidence du **Comité Social et Economique** et, à la demande d'au moins la moitié des membres du Comité, celui-ci peut être convoqué par l'inspecteur du travail et siéger sous sa présidence.

Il appartient au Président du **Comité Social et Economique** de convoquer les membres du **Comité Social et Economique** aux réunions ordinaires ou extraordinaires (L 2325-14 du code du travail).

Le Président peut inviter les membres du Comité d'Entreprise à la confidentialité, il lui appartient d'indiquer parmi les informations qu'il délivre, celles qui revêtent un caractère confidentiel.

## Article 5 : Réunions

La réunion mensuelle du comité a lieu en principe, conformément au calendrier annuel établi entre le Président et le Secrétaire, et validé au **Comité Social et Economique** de décembre N-1.

La réunion se déroule chaque mois à 9h00 dans la salle \_\_\_\_\_, sur convocation du chef d'entreprise ou de son représentant.

L'ordre du jour des réunions mensuelles ainsi que des réunions extraordinaires est établi par le Secrétaire et le Président, (L.2315-29 du code du travail) *Les consultations rendues obligatoires par une disposition législative ou réglementaire ou par un accord collectif de travail sont inscrites de plein droit à l'ordre du jour par le président ou le secrétaire est joint à la convocation ainsi que les documents d'information permettant la consultation du comité.* Un délai minimum de 3 jours ouvrables doit être observé entre la convocation et la réunion.

Les frais inhérents à l'organisation des réunions (ordre du jour, procès-verbaux, photocopies, déplacements) sont assurés par la société.

Tous les membres du **Comité Social et Economique**, Titulaires, Suppléants, sont convoqués, ainsi que les Représentants Syndicaux au Comité Social et Economique (voix consultative) et sont tous destinataires, préalablement à la réunion plénière et préparatoire convenue, des mêmes documents et informations nécessaires à l'exercice de leurs prérogatives.

Le Président du **Comité Social et Economique** préside la réunion, celle-ci doit traiter toutes les questions inscrites à l'ordre du jour et se poursuivre en principe jusqu'à épuisement de l'ordre du jour. En cas de difficulté, le **Comité Social et Economique** peut décider soit une suspension de séances et le cas échéant d'une nouvelle date pour terminer cette réunion, soit un report d'une ou des questions à la réunion suivante.

Avec l'accord du **Comité Social et Economique**, le Président ou le Secrétaire peut inverser l'ordre d'examen des questions inscrites à l'ordre du jour.

A la demande de la majorité absolue des membres présents, il pourra être discuté d'une question ne figurant pas à l'ordre du jour à condition que cette mesure corresponde à un cas d'urgence imprévisible ne permettant pas de convoquer extraordinairement un Comité.

Tout membre du **Comité Social et Economique**, peut demander l'inscription d'une question à l'ordre du jour au Secrétaire, huit jours ouvrés avant la réunion. Cette faculté est ouverte également aux représentant-e-s syndicaux au CSE.

Une réunion exceptionnelle peut être tenue à la demande de la majorité des élu-e-s ou du Président. Les questions jointes à la demande de la convocation sont inscrites à l'ordre du jour de la réunion, celle-ci doit se dérouler 3 jours après la tenue de l'ordre du jour entre le Président et le Secrétaire.

Le Président et les membres du comité peuvent en outre se faire assister, avec l'accord du comité, par toute personne compétente appartenant à l'entreprise pouvant apporter des indications utiles sur des questions à l'ordre du jour. Cette faculté est indépendante des recours à des experts prévus par la loi qui sont désignés et mandatés par les seuls élu-e-s du comité.

En cas d'absence exceptionnelle du Secrétaire du **Comité Social et Economique**, le Secrétaire Adjoint désigné auparavant assume ses fonctions. En cas d'absence exceptionnelle des deux, le Président doit procéder avant d'entamer l'ordre du jour à la désignation du secrétaire de séance soumis au vote majoritaire qui aura en charge la responsabilité du procès-verbal du **Comité Social et Economique**.

## Article 6 : Réunions préparatoires

Les réunions plénières du comité sont précédées d'une réunion préparatoire entre membres élus, selon un calendrier établi pour l'année.

Le temps passé par les élu-e-s titulaires et suppléants ainsi que les représentant-e-s syndicaux à ces réunions (réunions plénières et préparatoires) est rémunéré comme temps de travail et ne s'impute pas sur le crédit d'heures des élu-e-s et représentant-e-s syndicaux au **Comité Social et Economique**. Cette réunion préparatoire est convoquée par le Secrétaire.

## Article 7 : Délibérations et votes du Comité Social et Economique

Toutes les décisions du **Comité Social et Economique** sont prises à la majorité des membres présents ayant voix délibérative et à main levée, sauf si la majorité absolue de ces mêmes membres décide le vote à bulletin secret. Cependant, tout vote pour une demande de licenciement d'un membre du **Comité Social et Economique**, ou d'un représentant syndical, sera effectué à bulletin secret.

Le comité ne pourra émettre aucun vote lorsque ne seront pas présents, plus de la moitié de ses membres titulaires ou à défaut remplacés par un suppléant (D'où la nécessité de convoquer les suppléants lors des réunions) "Toutes les conventions collectives du verre et de la céramique soulignent ce droit à participation des suppléants aux réunions des IRP (CE DP) dont le CSE a hérité des prérogatives". Seuls les membres titulaires votent, les suppléants votent lorsqu'ils remplacent les titulaires.

Le Président du **Comité Social et Economique** ne participe pas au vote lorsqu'il consulte les membres élus du comité en tant que délégation du personnel (article L 2315-32 du code du travail).

Les délibérations du comité donnent lieu :

- Dans le cadre de ses attributions professionnelles et économiques, à des vœux et des avis pris sous la forme de résolutions.
- Dans le cadre de ses attributions sociales, à des décisions.

Les résolutions et les décisions sont prises à la majorité des présents ayant voix délibérative, étant précisé que les abstentions sont assimilées à des votes contre. En cas de partage des voix, la voix du Secrétaire est prépondérante.

Les désignations et élections auxquelles procèdent le comité (bureau, membres des commissions ; le cas échéant délégués au conseil d'administration) sont opérées à la majorité des voix :

- Le ou les candidats ayant obtenu le plus de voix sont désignés ou élus.
- En cas de partage des voix, il est procédé à un second tour de scrutin.
- Le candidat de la liste syndicale ayant obtenu le plus grand nombre de suffrages des salariés de l'entreprise

Par respect des suffrages des salariés et donc de la représentation de personnel qu'ils se sont donnés l'employeur ou son représentant fait preuve d'une neutralité à l'égard de ces désignations et élections intervenant au sein du comité.

Pour toute résolution et avis rendu en tant que représentation du personnel l'employeur ou son représentant ne participe pas aux votes organisés.

## Article 8 : Procès-verbal

Le procès-verbal de la réunion est établi et signé par le Secrétaire du **Comité Social et Economique** et il est sous sa responsabilité. **Celui-ci peut se faire assister par tous moyens pour la rédaction de ce PV.** Il reflète les débats et les décisions prises, tels que le secrétaire les a entendus. Ce n'est ni un accord ni un compromis. Le secrétaire apprécie librement ce qui doit être reproduit car il n'est pas tenu de rapporter intégralement toutes les interventions.

La rédaction de ce PV sera approuvée officiellement au début de la réunion suivante, il deviendra alors procès-verbal devant être soumis à affichage obligatoire immédiat. Les éventuelles remarques, corrections ou compléments d'informations seront notés sur le PV de cette nouvelle réunion.

Le procès-verbal signé par le Secrétaire et le Président, est distribué à chaque élu-e Titulaire et Suppléant du CSE, et :

- Représentant-e-s syndicaux, organisations syndicales,
- Dans chaque atelier, mis dans des classeurs à disposition des salarié-e-s par l'assistante de Production
- Dans les panneaux réservés aux informations Direction et ceux réservés communications du CSE
- Distribué sur le réseau intranet

Les frais inhérents à l'organisation des réunions (ordre du jour, procès-verbaux, photocopies, déplacements) sont assurés par la société.

## Article 09 : Heures de délégation des membres du CSE

Chaque membre du CSE disposera de 22 heures de délégation mensuelle pour l'exercice de sa mission,

Le Secrétaire du **Comité Social et Economique** bénéficie au titre de sa fonction d'un crédit d'heures mensuelles de 75 heures incluant le crédit d'heures légales et conventionnelles, ce crédit est reportable d'un mois sur l'autre.

Les heures de délégation sont prises librement par les membres du comité en bénéficiant. Il leur suffit de prévenir de leur absence l'employeur ou la personne désignée par le chef d'entreprise. En accord avec les instances représentatives du personnel dans l'entreprise, le ou la représentant-e du personnel dans la mesure du possible peut informer préalablement sa hiérarchie de son absence, ceci afin d'organiser au mieux son remplacement.

L'ensemble des élu-e-s pouvant se déplacer librement, ils peuvent prendre contact avec les salarié-e-s notamment à leur poste de travail.

## Article 10 : Remboursement des frais de déplacement

Les frais de déplacement des membres du CSE (titulaires, suppléants et représentants syndicaux) concernant les réunions ordinaires ou extraordinaires sont à la charge de l'employeur.

Les frais de déplacements des membres du comité nécessité par le fonctionnement des activités sociales et culturelles décidés par le comité, sont remboursés par le trésorier, sur production des justifications utiles, après visa du secrétaire.

## Article 11 : Financement du Comité Social et Economique

Le **Comité Social et Economique** dispose d'un budget spécifique en matière de fonctionnement d'une part et des œuvres sociales d'autre part. Les deux comptes sont bien distincts l'un de l'autre.

Le Budget de fonctionnement est égal 0,3 % de la masse salariale brut de l'entreprise.

La dotation est versée chaque bimestre soit 5 fois dans l'année sur la base des salaires de l'année précédente, avec régularisation en février lorsque la masse des salaires de l'année en cours est connue.

Le Budget des activités sociales et culturelles prises en charge par le **Comité Social et Economique** est assuré par une contribution de 1,5 % de la masse salariale brut des salarié-e-s.

La contribution patronale est versée chaque bimestre soit 5 fois dans l'année sur la base des salaires de l'année précédente, avec régularisation en février lorsque la masse des salaires de l'année en cours est connue.

Conformément au décret n° 2017-1819 du 29 décembre 2017, après délibération du CSE, tout ou partie du montant de l'excédent annuel du budget de fonctionnement peut être affecté au budget d'Activités Sociales et Culturelles (ASC). En revanche, l'excédent du budget annuel ASC ne peut être transféré au budget de fonctionnement ou à des associations que dans la limite de 10% de cet excédent.

## Article 12 : Secrétariat du Comité Social et Economique

La gestion des œuvres sociales du Comité Social et Economique est assumée outre les membres élu-e-s, par un-e salarié-e de l'entreprise mis à disposition du CSE.

La répartition du cout des salaires et charges de ce salarié est assumée sur la base de son salaire mensuel individuel et garantie individuelle de la catégorie dont il relève, à concurrence de 30% par l'entreprise et 70% par le Comité (accord syndical du 29 juin 2005)

## Article 13 : local et matériel mis à disposition du comité social et économique

L'employeur met à disposition du comité, aux termes de l'article L 2315-20 du code du travail, « un local aménagé et le matériel nécessaire à l'exercice de ses fonctions »

L'employeur met à disposition du comité d'entreprise des locaux fermés à clé :

- Une pièce de 22 m2 servant de bureau administratif comprenant un bureau, avec téléphone interne et externe, accès au réseau intranet, ordinateur, imprimante, 4 armoires et 3 chaises, ainsi qu'un bureau pour la trésorerie avec ordinateur et imprimante.
- Une pièce de 29 m2 servant de réserve avec tout le matériel adéquate, étagères, armoires, avec une petite salle de réunion de 12 m2 servant de bibliothèque avec étagères, table et chaises
- Une pièce dédiée ex photo club

## Article 14 : personnalité civile

Le Comité Social et Economique est doté de la personnalité civile et gère son patrimoine conformément à l'article L.2315-23 du code du travail. Le CSE à la possibilité d'ester en justice et de recourir à conseil et défenseur dans les domaines qu'il juge utile. Les actions engagées dans ce cadre demeurent à la charge de l'employeur, au titre des obligations de prévention et de sécurité et de résultat pesant sur l'employeur. Le secrétaire du **Comité Social et Economique** est de droit apte à représenter le comité en justice à défaut de résolution contraire approuvée à la majorité.

La signature du Secrétaire doit figurer sur tous les actes passés au nom du comité, en cas d'indisponibilité du Secrétaire, le Secrétaire-Adjoint le remplace valablement. Le comité peut également mandater un ou plusieurs de ses membres pour le représenter dans une mission spécifiée.

Le **Comité Social et Economique**, dispose d'une assurance responsabilité civile pour la couverture de l'ensemble des activités sociales ainsi que les élus, le remboursement des primes obligatoires relatives à cette assurance est à la charge de l'employeur (article R 2323-34 du code du travail) virement sur compte fonctionnement.

## Article 15 : rôle du Secrétaire et du Secrétaire Adjoint du Comité Social et Economique

- Le Secrétaire du **Comité Social et Economique** est l'interlocuteur principal de l'employeur autant pendant les réunions qu'en dehors des réunions.
- Le Secrétaire du **Comité Social et Economique** est chargé de rédiger, conjointement avec le Président du comité, l'ordre du jour des réunions ordinaires et des réunions extraordinaires.
- Le Secrétaire du **Comité Social et Economique** est responsable des procès-verbaux des réunions du CSE
- Le Secrétaire du **Comité Social et Economique** gère les affaires courantes, il organise le travail du CSE et veille à l'exécution de ses décisions. Il encadre le personnel salarié du comité Il vise toutes les pièces de dépenses avant que celles-ci ne soient remises au trésorier. Il convoque les réunions préparatoires.
- Il reçoit toute la correspondance adressée au CSE, non décachetée et la communique si besoin.
- Le Secrétaire du **Comité Social et Economique** signe toute la correspondance émanant du comité et est chargé également de la conservation des archives pendant au moins 10 ans.
- Le Secrétaire Adjoint du **Comité Social et Economique** est quant à lui chargé d'assister et de suppléer le secrétaire en cas d'absence

## Article 16 : Attributions du trésorier et du trésorier adjoint du comité social et économique

Le trésorier établit le budget et tient les comptes du comité. Il rend compte régulièrement aux membres du comité et au président de l'utilisation des fonds. Le trésorier protège l'accès (coffre) à la comptabilité du CE. Cette protection est seulement communiquée au secrétaire, trésorier adjoint et secrétaire adjoint.

Il prépare, établit et présente au CE d'avril le budget prévisionnel des Activités Sociales et Culturelles, qui comporte les recettes et dépenses, ainsi que leur répartition entre le budget de fonctionnement et le budget des activités sociales et culturelles. A cette occasion le budget est validé par un vote des élu-e-s du **Comité Social et Economique** conformément à l'article 7

Les chèques, virements et ordres de retrait de fonds doivent obligatoirement comporter deux signatures dont la signature du trésorier ou du secrétaire ou à défaut celles de leurs adjoints, accrédités auprès de l'organisme bancaire.

Les 4 signataires ne disposent pas de limite d'engagement financier compte tenu qu'il y a obligatoirement 2 signatures sur chaque chèque et que toutes les grandes orientations en termes de dépenses se décident majoritairement lors de commissions ASC avec délibération en CSE.

## Article 17 : commission financière

La loi du 5 mars 2014 prévoit de nouvelles obligations comptables pour le CE : le Comité d'Entreprise doit se conformer aux obligations comptables telles que définies à l'article L. 123-12 du Code du commerce (article L. 2325-45 du code du travail)

La commission est composée indépendamment du Secrétaire, Trésorier et des membres élus choisis par vote majoritaire en séance plénière. Le rôle de cette commission est d'établir un rapport sur les comptes annuels, arrêter les comptes selon les modalités prévus par son règlement intérieur (article L.2325-49).

L'arrêt comptable s'effectue au 31 décembre de chaque année civile.

## Article 18 : Expertises du CSE

- Consultation annuelle (expert-comptable)
  - Situation économique et financière
  - Politique sociale, les conditions de travail et de l'emploi
  - Examen des orientations stratégiques
- Consultation ponctuelle (expert-comptable)
  - Projet de licenciement économique d'au moins 10 salarié-e-s dans une même période de 30 jours
  - Opérations de concentration

- Alerte économique du CE
- En cas d'offre publique d'acquisition
- Risque Santé, Sécurité ou Environnement grave
- Projet de modification des conditions de travail

Les expertises approuvées en réunion pépinière du Comité Social et Economique sont prise en charge à 100% par la direction.

## Article 19 : rendre compte du mandat

Les membres du comité sortants doivent rendre compte au nouveau comité de leur gestion et lui remettre tous documents concernant l'administration du comité.

## Article 20 : Gestion des Activités Sociales et Culturelles

### Règles d'attributions

#### Critères :

- ⇒ Sont bénéficiaires les salarié-e-s exerçant une activité professionnelle au sein de l'entreprise
- ⇒ Les salarié-e-s en contrat CDD, bénéficient des loisirs et spectacles proposés par le **Comité Social et Economique** au même titre que les autres salarié-e-s.
- ⇒ Les salarié-e-s en contrat CDD, doivent être présent-e-s dans l'entreprise au moment des faits
- ⇒ Les droits sont ouverts à la famille des salarié-e-s.
- ⇒ Le terme famille s'entend de la façon suivante :
  - a) Le ou la salarié-e
  - b) L'époux ou l'épouse ou le concubin ou la concubine.
  - c) Les enfants à charge sans condition d'âge.

Le comité d'entreprise doit réserver les activités sociales et culturelles prioritairement aux salarié-e-s et à leur famille.

Les ancien-ne-s salarié-e-s ont également accès aux activités sociales et culturelles.

Tous les salarié-e-s ont vocation à bénéficier des activités sociales et culturelles, et ce, quelle que soit la nature de leur contrat de travail (CDI, CDD, contrats aidés, contrats à temps partiel, etc.)

Les intérimaires et les salarié-e-s mis à disposition par des groupements d'employeurs doivent bénéficier des activités sociales relatives aux équipements collectifs de l'entreprise (moyens de transport et de restauration par exemple) dans les mêmes conditions que les salarié-e-s de l'entreprise utilisatrice.

### Participation financière

La participation financière est basée suivant un quotient familial (tableau au CSE) défini par le **Comité Social et Economique** sur :

- Les séjours locations,
- Voyages
- Colonies, séjours « adolescents ».

Pour bénéficier de la prise en charge le ou la salarié-e devra présenter sa feuille d'impôt sur le revenu pour pouvoir bénéficier de la prise en charge appropriée. En cas de non-présentation il sera appliqué la prise en charge la plus faible attribuée par le **Comité Social et Economique**. (Feuille d'impôt à présenter année N- 1)

Les salarié-e-s quittant l'entreprise (licenciement, démission) ne sont plus bénéficiaires des activités sociales.

**Article L2315-29** [En savoir plus sur cet article...](#), créé par [Ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 - art. 1](#)

L'ordre du jour de chaque réunion du comité social et économique est établi par le président et le secrétaire. Les consultations rendues obligatoires par une disposition législative ou réglementaire ou par un accord collectif de travail sont inscrites de plein droit à l'ordre du jour par le président ou le secrétaire.

NOTA :

*Conformément à l'article 9 I de l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017, les présentes dispositions entrent en vigueur à la date d'entrée en vigueur des décrets pris pour leur application, et au plus tard le 1er janvier 2018.*

**Article L2315-30** [En savoir plus sur cet article...](#), créé par [Ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 - art. 1](#)

L'ordre du jour des réunions du comité social et économique est communiqué par le président aux membres du comité, à l'agent de contrôle de l'inspection du travail mentionné à l'article [L. 8112-1](#) ainsi qu'à l'agent des services de prévention des organismes de sécurité sociale trois jours au moins avant la réunion.

NOTA :

*Conformément à l'article 9 I de l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017, les présentes dispositions entrent en vigueur à la date d'entrée en vigueur des décrets pris pour leur application, et au plus tard le 1er janvier 2018.*

**Article L2315-31** [En savoir plus sur cet article...](#), créé par [Ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 - art. 1](#)

Lorsque le comité social et économique se réunit à la demande de la majorité de ses membres, les questions jointes à la demande de convocation sont inscrites à l'ordre du jour de la réunion.

NOTA :

*Conformément à l'article 9 I de l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017, les présentes dispositions entrent en vigueur à la date d'entrée en vigueur des décrets pris pour leur application, et au plus tard le 1er janvier 2018.*

Paragraphe 1er : Mise en place du comité social et économique et des comités sociaux et économiques d'établissement

**Article L2313-1** [En savoir plus sur cet article...](#), modifié par [LOI n° 2018-217 du 29 mars 2018 - art. 6 \(V\)](#)

Un comité social et économique est mis en place au niveau de l'entreprise.

Des comités sociaux et économiques d'établissement et un comité social et économique central d'entreprise sont constitués dans les entreprises d'au moins cinquante salariés comportant au moins deux établissements distincts.

**Article L2313-2** [En savoir plus sur cet article...](#), modifié par [Ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 - art. 1](#)

Un accord d'entreprise, conclu dans les conditions prévues au premier alinéa de l'article L. 2232-12, détermine le nombre et le périmètre des établissements distincts.

NOTA :

*Conformément à l'article 9 I de l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017, les présentes dispositions entrent en vigueur à la date d'entrée en vigueur des décrets pris pour leur application, et au plus tard le 1er janvier 2018.*

**Article L2313-3** [En savoir plus sur cet article...](#), modifié par [Ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 - art. 1](#)

En l'absence d'accord conclu dans les conditions mentionnées à l'article L. 2313-2 et en l'absence de délégué syndical, un accord entre l'employeur et le comité social et économique, adopté à la majorité des membres titulaires élus de la délégation du personnel du comité, peut déterminer le nombre et le périmètre des établissements distincts.

NOTA :

*Conformément à l'article 9 I de l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017, les présentes dispositions entrent en vigueur à la date d'entrée en vigueur des décrets pris pour leur application, et au plus tard le 1er janvier 2018.*

**Article L2313-4** [En savoir plus sur cet article...](#), modifié par [Ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 - art. 1](#)

En l'absence d'accord conclu dans les conditions mentionnées aux articles L. 2313-2 et L. 2313-3, l'employeur fixe le nombre et le périmètre des établissements distincts, compte tenu de l'autonomie de gestion du responsable de l'établissement, notamment en matière de gestion du personnel.

*NOTA : Conformément à l'article 9 I de l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017, les présentes dispositions entrent en vigueur à la date d'entrée en vigueur des décrets pris pour leur application, et au plus tard le 1er janvier 2018.*

**Article L2313-5** [En savoir plus sur cet article...](#), modifié par [Ordonnance n°2017-1718 du 20 décembre 2017 - art. 1](#)

En cas de litige portant sur la décision de l'employeur prévue à l'article L. 2313-4, le nombre et le périmètre des établissements distincts sont fixés par l'autorité administrative du siège de l'entreprise dans des conditions prévues par décret en Conseil d'Etat. Lorsqu'elle intervient dans le cadre d'un processus électoral global, la saisine de l'autorité administrative suspend ce processus jusqu'à la décision administrative et entraîne la prorogation des mandats des élus en cours jusqu'à la proclamation des résultats du scrutin.

La décision de l'autorité administrative peut faire l'objet d'un recours devant le juge judiciaire, à l'exclusion de tout autre recours administratif ou contentieux.

*NOTA : Conformément à l'article 9 I de l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017, les présentes dispositions entrent en vigueur à la date d'entrée en vigueur des décrets pris pour leur application, et au plus tard le 1er janvier 2018.*

**Article L2313-6** [En savoir plus sur cet article...](#), modifié par [Ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 - art. 1](#)

La perte de la qualité d'établissement distinct dans les cas prévus aux articles L. 2313-2 à L. 2313-5 emporte la cessation des fonctions des membres de la délégation du personnel du comité social et économique de cet établissement, sauf si un accord contraire, conclu entre l'employeur et les organisations syndicales représentatives dans les conditions prévues au premier alinéa de l'article L. 2232-12, ou à défaut d'accord d'entreprise, un accord entre l'employeur et le comité social et économique concerné, permet aux membres de la délégation du personnel du comité d'achever leur mandat.

*NOTA : Sous-paragraphe 1er : Consultation annuelle sur les orientations stratégiques de l'entreprise*

**Article L2312-24** [En savoir plus sur cet article...](#), modifié par [Ordonnance n°2017-1718 du 20 décembre 2017 - art. 1](#)

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

Le comité émet un avis sur les orientations stratégiques de l'entreprise et peut proposer des orientations alternatives. Cet avis est transmis à l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance de l'entreprise, qui formule une réponse argumentée. Le comité en reçoit communication et peut y répondre.

Le comité social et économique est consulté dans les conditions définies à la présente section sur :

- 1° Les orientations stratégiques de l'entreprise ;
- 2° La situation économique et financière de l'entreprise ;
- 3° La politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

*NOTA :*

*Conformément à l'article 9 I de l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017, les présentes dispositions entrent en vigueur à la date d'entrée en vigueur des décrets pris pour leur application, et au plus tard le 1er janvier 2018.*

**Article L2312-18** [En savoir plus sur cet article...](#), créé par [Ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 - art. 1](#)

Une base de données économiques et sociales rassemble l'ensemble des informations nécessaires aux consultations et informations récurrentes que l'employeur met à disposition du comité social et économique. Ces informations comportent en particulier des indicateurs relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment sur les écarts de rémunération.

Les éléments d'information transmis de manière récurrente au comité sont mis à la disposition de leurs membres dans la base de données et cette mise à disposition actualisée vaut communication des rapports et informations au comité, dans les conditions et limites fixées par un décret en Conseil d'Etat.

Lorsque les dispositions du présent code prévoient également la transmission à l'autorité administrative des rapports et informations mentionnés au deuxième alinéa, les éléments d'information qu'ils contiennent sont mis à la disposition de l'autorité administrative à partir de la base de données et la mise à disposition actualisée vaut transmission à cette autorité.

*NOTA :*

*Conformément à l'article 9 I de l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017, les présentes dispositions entrent en vigueur à la date d'entrée en vigueur des décrets pris pour leur application, et au plus tard le 1er janvier 2018.*

**Article L2315-23**, créé par [Ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 - art. 1](#)

Le comité social et économique est doté de la personnalité civile et gère son patrimoine.

Il est présidé par l'employeur ou son représentant, assisté éventuellement de trois collaborateurs qui ont voix consultative.

Le comité désigne, parmi ses membres titulaires, un secrétaire et un trésorier.

*NOTA : Conformément à l'article 9 I de l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017, les présentes dispositions entrent en vigueur à la date d'entrée en vigueur des décrets pris pour leur application, et au plus tard le 1er janvier 2018.*