

FRANCIA

DESCIFRANDO LA REFORMA DEL CÓDIGO DE TRABAJO

En la revista Actualidad Internacional Sociolaboral de los meses de enero y febrero iniciamos la exposición realizada por la revista Liaisons Sociales, en su número temático 54, de la reforma laboral llevada adelante en tan sólo un semestre por el Gobierno de Edouard Phillipe. Se expuso, en dos entregas, el primer capítulo del trabajo: la negociación colectiva.

Este artículo desarrollará el segundo capítulo de dicho documento: las instituciones representativas del personal, a través de los apartados siguientes:

- A. Fusión de las instituciones representativas del personal
- B. Instauración del Comité social y económico
- C. Composición y estatuto
- D. Funcionamiento
- E. Instauración de comisiones en el CSE
- F. Recursos del CSE
- G. Peritaje
- H. Atribuciones del CSE
- I. Consejo de empresa

Las instituciones representativas del personal

El decreto ley nº 2017-1386, de 22 de septiembre de 2017, «relativo a la nueva organización del diálogo social y económico en la empresa y que favorece el ejercicio y la valorización de las responsabilidades sindicales» (Diario oficial del día 23), crea a una nueva instancia representativa del personal, el Comité social y económico (CSE). El CSE sustituirá los delegados del personal, al comité de empresa y al Comité de higiene, seguridad y condiciones de trabajo (CHSCT) a más tardar el 1 de enero de 2020.

A. Fusión de las instituciones representativas del personal

La fusión de las tres instancias representativas del personal (delegados del personal, Comité de empresa y CHSCT) en el nuevo Comité social y económico es obligatoria, de modo que ni siquiera mediante acuerdo colectivo, las empresas podrán conservar las instancias separadas. La única posibilidad abierta a los interlocutores sociales es instituir por acuerdo colectivo los «representantes de proximidad», una nueva institución que recuerda a los delegados del personal, así como de las comisiones salud, seguridad y condiciones de trabajo (CSSCT) recordando el CHSCT, que son no obstante obligatorios en algunos casos.

Las atribuciones del CSE varían según empresa cuente con más o menos de 50 asalariados.

Finalmente, una innovación importante del dispositivo es la facultad abierta mediante un acuerdo de empresa mayoritario o un acuerdo de rama extendido, de dotar al CSE, entonces rebautizado «consejo de empresa», de la capacidad para negociar la mayoría de los acuerdos colectivos.

Las disposiciones del decreto ley de 22 de septiembre de 2017 se aplican a la fecha de entrada en vigor de los decretos que se tomarán para su aplicación, y a más tardar el 1 de enero de 2018, excepto menciones en contrario (decreto ley nº 2017-1386, artículo 9).

B. Instauración del comité social y económico

Umbral de efectivos

El CSE debe establecerse en las empresas con al menos 11 asalariados. Su instauración sólo es obligatoria si este personal se alcanza durante doce meses consecutivos (Código de trabajo, artículo L. 2311-2 nuevo).

Antes, para la instauración delegados del personal, el umbral de efectivos de al menos 11 asalariados se apreciaba sobre un período de doce meses, consecutivos o no, durante los tres años anteriores (Código de trabajo, artículo L. 2312-2 antiguo).

Las modalidades de cálculo del personal, permanente y temporal, no se modifican. Se efectuará según las disposiciones de derecho común inscritas en los artículos L. 1111-2 y L. 1251-54 del Código del trabajo (Código del trabajo artículo L. 2311-2 nuevo).

NOTA. Antes, la elección de los delegados del personal se organizaba a nivel de cada establecimiento (y no al de la empresa) si éste contaba con al menos 11 asalariados (Código del trabajo, artículo L. 2312-1 antiguo).

El umbral de 50 asalariados, que determinaba antes la obligación de la creación del comité de empresa en cuanto este personal se alcanzaba durante doce meses, consecutivos o no, durante los tres años anteriores (Código de trabajo, artículo L. 2322-1 y artículo L. 2322-2 antiguos), deja de ser en adelante un umbral de instauración, sino únicamente para la modificación de las atribuciones del CSE (Código de trabajo, artículo L. 2312-1 nuevo). Como en el caso de 11, el efectivo de 50 trabajadores debe haber sido alcanzado durante doce meses consecutivos para implicar esta modificación (Código de trabajo, artículo L. 2312-2 nuevo).

Instauración progresiva en las empresas

El artículo 9 del decreto ley fija las modalidades de instauración progresiva del CSE con vistas al establecimiento generalizado el 1 de enero de 2020.

- **Empresas desprovistas de IRP**

A partir de publicación de los decretos de aplicación, las empresas que cumplían la condición de número de efectivos a partir del 23 de septiembre de 2017 (fecha de publicación del decreto ley) deben establecer un CSE (decreto ley nº 2017-1386, artículo 9, I y II, 1º).

No obstante, las empresas que concluyeron un protocolo de acuerdo preelectoral (PAP) antes de esta fecha deben proceder a la elección de las instituciones representativas del personal de acuerdo con las disposiciones vigentes antes del decreto ley. Para estas empresas, se establecerá el CSE:

- a partir del 1 de enero de 2020;
- en una fecha previa fijada bien sea por acuerdo colectivo, bien sea por decisión del empresario (decreto ley nº 2017-1386, artículo 9, II, 1º).

- **Empresas provistas de IRP**

El CSE debe establecerse al término del mandato de las instituciones representativas del personal presentes en la empresa (delegados del personal, Comité de empresa, delegación única del personal, instancia agrupada), es decir, con la renovación de una de estas instituciones y a más tardar el 31 de diciembre de 2019.

No obstante, el decreto ley prevé medidas transitorias para avanzar o retrasar la instauración del CSE (decreto ley nº 2017-1386, artículo 9, II).

PAP concluido antes del 23 de septiembre de 2017

Si la empresa concluyó un protocolo de acuerdo preelectoral (PAP) antes del 23 de septiembre de 2017, las instituciones representativas del personal se renuevan de acuerdo con las normas vigentes antes de la publicación del decreto ley.

Se instaura el CSE (decreto ley nº 2017-1386, artículo 9, II, 1º):

- a partir del 1 de enero de 2020. Los mandatos de los nuevos cargos electos expirarán automáticamente el 31 de diciembre de 2019;
- o en una fecha previa fijada por acuerdo colectivo o por decisión del empresario previa consulta al Comité de empresa o, en su defecto, de

los delegados del personal o, cuando proceda, de la delegación única del personal (DUP) o de la instancia agrupada.

Mandatos que expiran en 2017

Cuando los mandatos de los representantes elegidos del personal expiren antes del 31 de diciembre de 2017, sin haberse concluido un protocolo de acuerdo preelectoral antes del 23 de septiembre de 2017, los mandatos se prorrogan automáticamente hasta el final del año.

Se establece el CSE desde el 1 de enero de 2018.

En el caso de una renovación de las instituciones, la invitación por el empresario a negociar el PAP debe efectuarse dos meses antes de la expiración de los mandatos de los delegados en ejercicio, y la primera vuelta de las elecciones debe tener lugar en la quincena que precede a esta expiración (Código de trabajo, artículo L. 2314-3 y artículo L. 2324-4 antiguos: para los DP y la CE. Código de trabajo, artículo L. 2314-5 nuevo: para el CSE).

Los mandatos pueden también prolongarse un año como máximo:

- bien sea por acuerdo colectivo.
- bien sea por decisión del empresario previa consulta al Comité de empresa o, en su defecto, a los delegados del personal o, cuando proceda, a la DUP o a la instancia agrupada (decreto ley nº 2017-1386, artículo 9, II, 2º).

El plazo de un año de prórroga de los mandatos parece apreciarse a partir de la expiración de los mandatos.

Mandatos que expiran en 2018

Cuando los mandatos de los representantes elegidos del personal expiren entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2018, las empresas deben establecer un CSE.

No obstante, los mandatos de los representantes del personal pueden reducirse o prolongarse, un año como máximo (Decreto ley nº 2017-1386, artículo 9, II, 3º):

- bien mediante acuerdo colectivo.
- bien por decisión del empresario previa consulta al Comité de empresa o, en su defecto, a los delegados del personal o, cuando proceda, a la DUP o a la instancia agrupada.

Coincidencia del final de los mandatos

Con el fin de hacer coincidir el término de los mandatos de las distintas instituciones del personal con la fecha de instauración del CSE y, cuando proceda, del CSE de establecimiento y del CSE central, el empresario puede reducirlos o prorrogarlos en un establecimiento o en el conjunto de la empresa.

Puede decidirlo:

- bien por acuerdo colectivo;
- bien por decisión del empresario previa consulta al Comité de empresa o, en su defecto, a los delegados del personal o, cuando proceda, a la DUP o a la instancia agrupada (decreto ley nº 2017-1386, artículo 9, III).

NOTA. Se aconseja aprovechar esta oportunidad. En efecto, si el empresario no hace coincidir los mandatos, deberá aplicar simultáneamente las normas resultantes del decreto ley, para el CSE, y las aplicables antes de la entrada en vigor del decreto ley, para las IRP procedentes del antiguo dispositivo.

Transferencias de empresas

El decreto ley organiza también la instauración del CSE de establecimiento en caso de modificación en la situación jurídica del empresario, en particular, por sucesión, venta, fusión, transformación de los fondos, transformación en sociedad, en las condiciones de aplicación del artículo L. 1224-1 del Código de trabajo que prevé el mantenimiento de los contratos de trabajo con el nuevo patrono.

Pueden plantearse dos hipótesis (decreto ley nº 2017-1386, artículo 9, IV):

- si la entidad económica absorbida se convierte en un establecimiento distinto, salvo que un acuerdo lo disponga de otra manera, se procede a elecciones para la instauración de un CSE de establecimiento, salvo si la renovación del CSE central en la empresa absorbente se deba de producir en un plazo de menos de doce meses, tras la modificación en la situación jurídica;
- si la transferencia de la empresa se refiere a uno o más establecimientos que conservan este carácter, salvo acuerdo que disponga otra cosa, se procede a elecciones en cada uno de estos establecimientos para la instauración de un CSE de establecimiento, salvo si la renovación del CSE central en la empresa absorbente deba de producirse en un plazo de menos de doce meses, a partir de la transferencia.

- **Aplicación de las disposiciones previas al decreto ley**

También para organizar la transición, el artículo 9 del decreto ley prevé que los mandatos en curso, mantenidos o prorrogados, que dependan de las antiguas instituciones representativas del personal, a la espera de la instauración del CSE, sigan siendo aplicables en su redacción en vigor en la fecha de publicación del decreto ley, las disposiciones del Código de trabajo relativas (decreto ley nº 2017-1386, artículo 9, V):

- a los delegados del personal (Código de trabajo, artículo L. 2311-1 antiguo y siguientes);
- al comité de empresa (Código de trabajo, artículo L. 2321-1 antiguo y siguientes);
- al CHSCT (Código de trabajo, artículo L. 2381-1, artículo L. 2381-2 antiguos y artículo L. 4611-1 antiguo y siguientes);
- a la reagrupación por acuerdo de los IRP resultante de la ley Rebsamen del 17 de agosto de 2015 (ley nº 2015-994, Diario oficial de 18 de agosto; Código de trabajo, artículo L. 2391-1 antiguo y siguientes);
- a las reuniones comunes de los IRP (Código de trabajo, artículo L. 23-101-1 antiguo y siguientes).

NOTA, según el proyecto del decreto destinado a completar los decretos y a corregir algunos errores formales, denominado proyecto de decreto "escoba2, presentado el 8 de diciembre de 2017 a la CNNC, las estipulaciones de los acuerdos de empresas tomadas en aplicación de estas disposiciones dejarán de producir efecto en la fecha del primer turno de las elecciones del CSE.

Para el conjunto de las otras disposiciones del Código de trabajo, hasta el 31 de diciembre del 2019, conviene leer según sea el caso «comité social y económico», «comité de empresa» o «comité de empresa o en su defecto comité de personal» o «comité de higiene, de seguridad y de condiciones de trabajo». Dicho de otra forma, la sustitución de los términos según el tipo de Institución de representación de personal en las empresas vale para el conjunto del Código de trabajo.

El marco de su establecimiento

Le CSE se instaura a nivel de empresa. Si este comporta al menos dos establecimientos diferentes serán instaurados dos establecimientos distintos uno a nivel de empresa un CSE central y otros a nivel de establecimiento (Código de trabajo, artículo L. 2313-1 nuevo).

- **Reconocimiento de establecimiento distinto**

El nombre y el perímetro de los establecimientos distintos serán determinados prioritariamente por acuerdo y en su defecto por el empleador según el procedimiento siguiente.

Acuerdo colectivo

El nombre y el perímetro de los distintos establecimientos estarán determinados prioritariamente por acuerdo de empresa concluido en las condiciones previstas en el primer párrafo del artículo L. 2232-12 del Código de trabajo (Código de Trabajo, artículo L. 2313-2 nuevo).

Para ser válido, el acuerdo debe estar firmado por una o varias organizaciones sindicales de trabajadores representativas, que hayan obtenido más del 50 % de los votos emitidos a favor de las organizaciones representativas en la primera vuelta de las últimas elecciones de titulares del Comité de empresa o de la delegación única de personal o, en su defecto, de los delegados de personal, independientemente del número de votantes (o del CSE). Se trata de un acuerdo mayoritario sin posibilidad de referéndum si no se cumple la condición de representatividad del 50 %, porque solo contempla el primer párrafo del artículo L. 2232-12 del Código de trabajo.

NOTA: El artículo L. 2232-12 del Código de trabajo está sometido a un periodo transitorio. La regla del acuerdo se aplicará a partir del 1 de mayo de 2018, salvo excepciones. Antes de dicha fecha, el acuerdo de empresa, para ser válido, debe ser concluido por los organismos sindicales representativos de los trabajadores que hayan obtenido al menos un 30 % de los votos en la primera vuelta de las elecciones profesionales de titulares y en ausencia de oposición de uno o varios sindicatos representativos que hayan obtenido la mayoría de los votos emitidos en las mismas elecciones, independientemente del número de votantes. (Véase el capítulo 1). Cabe preguntarse si este periodo transitorio se aplica cuando solo el primer párrafo es aplicable.

Acuerdo con el CSE

En defecto de un acuerdo y en ausencia de delegado sindical, el número y el perímetro de los distintos establecimientos serán fijados mediante un acuerdo entre el empleador y el CSE, adoptado por la mayoría de los miembros titulares elegidos de la delegación de personal del comité (Código de trabajo, artículo L. 2313-3 nuevo).

Antes la determinación de los distintos establecimientos dependía de un acuerdo ente el empleador y las organizaciones sindicales interesadas,

Actualidad Internacional Sociolaboral nº 222

#

alcanzado de la misma forma que el protocolo de acuerdo pre-electoral. Así su validez estaba subordinada a la firma por la mayoría de las organizaciones sindicales que hubieran participado en la negociación, que hubieran alcanzado la mayoría de los votos expresados en las últimas elecciones profesionales o, cuando estos resultados no estuviesen disponibles, la mayoría de las organizaciones representativas en la empresa. Cuando al menos una organización sindical haya respondido a la invitación del empleador para negociar y en caso de falta de acuerdo entre el empleador y las organizaciones sindicales interesadas, el carácter de establecimiento distinto era reconocido por la DIRECCTE (Código de trabajo, artículo L. 2314-3-1 y artículo L. 2314-31 antiguo, para los delegados de personal; L. 2322-5 y artículo L. 2324-4-1 antiguos, para el comité de empresa).

Decisión unilateral del empleador

A falta de acuerdo según la forma detallada arriba, el empleador fija el número y el perímetro de los distintos establecimientos teniendo en cuenta la autonomía de gestión del responsable del establecimiento, especialmente en materia de gestión de personal (Código de trabajo, artículo L. 2313-4 nuevo).

La autonomía de gestión formaba parte de los criterios establecidos por la jurisprudencia del Consejo de Estado para el reconocimiento de establecimiento distinto para la puesta en funcionamiento de un comité de establecimiento. Con este criterio, ligado a la autonomía de gestión que era preponderante figuraba igualmente la implantación geográfica distinta y la estabilidad en el tiempo (CE, 4 de junio de 2003, nº 234.583 y nº 253.724).

Sin embargo, para las elecciones de delegados de personal, la jurisprudencia estimaba que la noción de establecimiento distinto estaba caracterizada por la reagrupación de al menos 11 trabajadores que constituyesen una comunidad de trabajo con intereses propios y susceptible de generar solicitudes comunes y específicas, trabajando bajo la dirección de un representante del empleador. Sin importar si este tiene poder para pronunciarse sobre sus reclamaciones (Tribunal de casación, sala de lo social, 29 enero de 2003, nº 01-60.628P; y 13 julio de 2004, nº 03-60.173P). La autonomía de gestión no era un requisito, lo que permitía la determinación de un número mayor de establecimientos distintos y la institución de representantes de personal de proximidad.

Los nuevos criterios legales de establecimiento distinto en el sentido CSE, en ausencia de acuerdo, inducen a una cierta pérdida de proximidad de la representación de personal, lo que puede paliar la puesta en marcha de representantes de proximidad.

Intervención de la administración

En caso de litigio sobre la decisión, mencionada más arriba, del empleador, la autoridad representativa de la sede de la empresa (la DIRECCTE) fija el número y el perímetro de los distintos establecimientos (Código de trabajo, artículo L. 2313-5 nuevo).

La decisión de la DIRECCTE podrá ser objeto de un recurso en ámbito judicial, con exclusión de cualquier otro recurso administrativo o contencioso (Código de trabajo, artículo L. 2313-5 nuevo).

- **Perdida de la calidad de establecimiento distinto**

La pérdida de la calidad de establecimiento distinto comporta el cese de funciones de los miembros de la delegación de personal del CSE del establecimiento, salvo si un acuerdo en contrario permitiera a los miembros terminar su mandato (Código de trabajo, artículo L. 2313-6 nuevo).

Este acuerdo debe concluirse entre el empleador y las organizaciones sindicales representativas en las condiciones previstas en el primer párrafo del artículo L 2232-12, es decir un acuerdo mayoritario sin posibilidad de referéndum (sobre este tipo de acuerdo, véase más arriba, en lo que se refiere al reconocimiento de la calidad de establecimiento distinto). En su defecto puede tratarse de un acuerdo con el CSE al que se refiera.

El texto no precisa la condición de validez de este acuerdo. Deberá tratarse de un acuerdo concluido con la mayoría de miembros titulares elegidos de la delegación del personal del comité, como está previsto en el artículo L. 2313-3 nuevo del Código de trabajo.

NOTA: El reconocimiento o la pérdida de la calidad de establecimiento distinto queda ya desconectado del proceso electoral. Este no tendrá que volver a examinarse en cada elección. Sin embargo, en la práctica, podría ser concomitante con las elecciones. En el dispositivo anterior, el recurso a la DIRECCTE suspendía el proceso electoral y conllevaba la extensión de los mandatos de los miembros hasta la proclamación de los resultados del escrutinio (Código de trabajo, artículo 2314-31 y L. 2322-5 antiguo). Esta suspensión no está prevista en el dispositivo de los decretos leyes. El decreto ley «escoba» precitado restablece esta suspensión cuando la remisión a la Administración es parte de un «proceso electoral global».

- **Representantes de proximidad**

El decreto ley prevé la posibilidad de instaurar nuevos actores: los representantes de proximidad. (Código de trabajo, artículo L. 2313-7 nuevo).

Esto deberá estar previsto por acuerdo colectivo de empresa que reconozca la existencia de establecimientos distintos. No está previsto que un acuerdo con el CSE, ni una decisión unilateral del empleador pueda prever los representantes de proximidad.

Este acuerdo colectivo debe de determinar:

- el número de representantes de proximidad;
- sus atribuciones, especialmente en materia de salud, de seguridad y de condiciones de trabajo;
- los modos de designación;
- la forma de funcionamiento, y especialmente el número de horas de delegación de las que se benefician para el ejercicio de sus atribuciones.

Los representantes de proximidad serán miembros del CSE, o designados por él, por un tiempo que finaliza a la vez que el mandato de los miembros electos del comité (Código de trabajo, artículo L. 2313-7 nuevo).

- **Unidad económica y social**

Cuando se reconozca una unidad económica y social (UES) con al menos 11 empleados por convenio colectivo o por decisión judicial entre varias empresas jurídicamente distintas, se instaura un CSE común (Código de trabajo, artículo L. 2313-8 nuevo).

NOTA: al igual que el artículo L. 2322-4 antiguo, el artículo 2313-8 nuevo del Código de trabajo no precisa las condiciones de validez de la convención colectiva reconociendo la UES. Por lo tanto debe ser un acuerdo de derecho común tal y como se precisa en la jurisprudencia anterior a los decretos leyes (Tribunal de casación, sala de lo social, 14 de noviembre de 2013, nº 13-12.712 P y de 30 de junio de 2015, nº 14-12.522).

En las UES que comporten por lo menos dos establecimientos se constituirán dos CSE de establecimiento y un CSE central de empresa. (Código de trabajo, artículo L. 2313-8 nuevo). El número y el perímetro de los establecimientos distintos pueden ser fijados por:

- un acuerdo de empresa celebrado a nivel de la UES en las condiciones establecidas en el primer párrafo del artículo L. 2232-12 del Código de

trabajo, es decir, un acuerdo mayoritario sin posibilidad de referéndum (sobre este tipo de acuerdo, véase arriba, sobre el reconocimiento de la cualidad de establecimiento distinto);

- en su defecto, un acuerdo entre las empresas agrupadas en el seno de una UES y el CSE, adoptado por la mayoría de los miembros elegidos de la delegación del personal del comité;
- en su defecto, por un empleador mandatado por los otros, teniendo en cuenta la autonomía de gestión del responsable del establecimiento especialmente en materia de gestión de personal;
- en caso de litigio sobre la decisión del empleador, por decisión de la autoridad administrativa (DIRECCTE) de la sede de la empresa en las condiciones que se establecerán por decreto. Esta decisión podrá ser objeto de recurso judicial con la exclusión de cualquier otro recurso administrativo y contencioso.

El comité económico y social interempresarial

Cuando la naturaleza y la importancia de los problemas comunes de las empresas en un mismo sitio o zona lo justifiquen, se puede concluir un acuerdo colectivo interempresarial entre los empleadores de empresas en el sitio o la zona y las organizaciones sindicales representativas a nivel interprofesional, o a nivel departamental, que establezca un Comité social y económico inter-empresarial (Código de trabajo, artículo L. 2313-9 nuevo).

NOTA: Este acuerdo negociado con las organizaciones sindicales representativas a nivel interprofesional o a nivel departamental no se corresponde al acuerdo inter-empresas de la *ley de trabajo* del 8 de agosto de 2016 (Ley nº 2016-1088, Diario oficial de 9 de agosto) previsto en los artículos L. 2232-36 a L. 2232-38 del Código de trabajo. Según las últimas disposiciones, el acuerdo interempresarial se negocia con los sindicatos representativos a la escala del conjunto de las empresas implicadas, por la suma de los votos obtenidos en las diferentes entidades en las elecciones profesionales.

El acuerdo debe de definir:

- el número de miembros de la delegación de personal del CSE interempresarial,
- las modalidades de su elección o de su designación,
- las atribuciones del CSE interempresarial,
- su modo de funcionamiento.

El acuerdo colectivo puede decidir igualmente que, en las empresas de por lo menos 11 trabajadores del sitio o la zona considerada, un miembro de la delegación de personal de cada CSE participe a las reuniones mensuales (Código de trabajo, artículo L. 2313-9 nuevo).

Previamente, el comité inter-empresas existía únicamente en el marco de la gestión de actividades sociales y culturales. Cuando varias empresas pretendían crear instituciones sociales comunes, podían constituir un comité inter-empresas con las mismas atribuciones que los comités de empresa, en la medida necesaria para la organización y al funcionamiento de estas instituciones. Los comités deberían firmar una convención con el Comité inter-empresas (Código de trabajo, artículo R. 2323-28).

El nuevo dispositivo permite confiar atribuciones más amplias al CSE interempresarial que se añade a los CSE de las diferentes empresas de la zona afectada.

Elecciones profesionales

Como para las elecciones de personal y el comité de empresa, el empleador debe de organizar elecciones profesionales para instaurar el CSE. La organización del escrutinio ha sufrido alguna modificación con respecto al dispositivo anterior.

- **Organización de las elecciones**

Información del personal

Cuando se supera el umbral de 11 empleados durante 12 meses consecutivos, el empleador debe informar al personal cada cuatro años sobre la organización de las elecciones por cualquier medio que permita asignar una fecha cierta a esta información. El documento difundido establece la fecha prevista para la primera ronda de las elecciones. Esta se celebrará, a más tardar, 90 días después, a contar desde el día siguiente a su difusión (Código de trabajo, artículo L. 2314-4 nuevo).

Este plazo era de 45 días en el caso de renovación de las instituciones representativas del personal y de 90 días en el caso de unas primeras elecciones (Código de trabajo, artículo L. L. 2314-2 y artículo 2324-3 antiguos).

Invitación a negociar el protocolo de acuerdo preelectoral

El empleador debe de informar por cualquier medio sobre la organización de las elecciones e invitar a las organizaciones sindicales a negociar el protocolo de acuerdo preelectoral (PAP) y a constituir las listas de los candidatos. Conciernen a las organizaciones que satisfagan los criterios de respeto de los valores republicanos y de independencia, legalmente

constituidas desde por lo menos dos años y en las que el campo profesional y geográfico cubra la empresa o el establecimiento afectado.

Por correo, el empleador debe de llevar a cabo las mismas acciones con respecto a:

- las organizaciones sindicales reconocidas representativas en la empresa o establecimiento,
- las organizaciones sindicales que hayan constituido una sección sindical en la empresa o el establecimiento,
- los sindicatos afiliados a una organización sindical representativa a nivel nacional e interprofesional (Código de trabajo, artículo L. L. 2314-5 nuevo).

En el caso de la renovación de la institución esta invitación se efectúa dos meses antes de la expiración del mandato de los delegados en ejercicio. El primer turno tiene lugar en la quincena que precede a la expiración de este mandato.

La invitación para negociar deberá llegar, como muy tarde, 15 días antes de la primera reunión de la negociación.

Sin embargo, en las empresas con entre 11 y 20 trabajadores, el empleador invita las organizaciones sindicales a la negociación del PAP a condición de que por lo menos un trabajador sea candidato a las elecciones en un plazo de 30 días a contar de la información transmitida a los trabajadores de la organización de elecciones profesionales (Código de trabajo, artículo L. L. 2314-5 nuevo).

El alcance de esta medida plantea interrogantes. ¿Significa que en ausencia de un candidato declarado en los 30 días siguientes el empleador no debe organizar elecciones profesionales, o que no debe negociar un acuerdo preelectoral? Con esta última hipótesis, podría decidir unilateralmente la organización de una elección, salvo intervención de la autoridad judicial. En efecto, como anteriormente, el Código de trabajo prevé que la forma de organización y el desarrollo de las operaciones electorales sean objeto de un acuerdo entre el empleador y las organizaciones sindicales, pero cuando no se haya alcanzado ninguno la organización y desarrollo puede ser fijado por decisión de un tribunal ordinario (Código de trabajo, artículos L. 2314-23 y L. 2324-21 antiguos; artículo L. 2314-28 nuevo).

El trabajador candidato está protegido contra el despido, durante seis meses a partir de la fecha en la que el empleador haya tenido conocimiento de la inminencia de su candidatura (Código de trabajo, artículo L. 2314-5).

Sin embargo esta protección no se produce si el empleador ha tenido conocimiento de la inminencia de la candidatura antes de la convocatoria a la entrevista anterior al despido (Código de trabajo, artículo L. 2311-7). Esta protección afecta igualmente al trabajador con contrato temporal (Código de trabajo, artículo L. 2312-3) y en misión de interinidad (Código de trabajo, artículo L. 2313-1).

Solicitud de un trabajador o de un sindicato

En ausencia de CSE, el empleador debe comenzar el procedimiento de organización de elecciones profesionales si un trabajador o una organización sindical lo solicitan, en el plazo de un mes desde la recepción de la demanda. Estos procedimientos se aplicaban en la elección de los delegados de personal y de los miembros de comité de empresa (Código de trabajo, artículos L. 2314-4 y L. 2324-5 antiguos).

La jurisprudencia estimaba que la solicitud podía presentarse en todo momento, incluso tras el establecimiento de un proceso verbal de carencia que constatase la ausencia de candidatura en las elecciones (Tribunal de casación, sala de lo social, 12 de noviembre de 1987, nº 86-60.431P y de 17 marzo de 2004, nº 02-60.699P).

Sin embargo si el empleador ha comenzado un proceso electoral y ha sido establecida un acta de carencia, la demanda no puede intervenir sino después de seis meses tras establecimiento del acta (Código de trabajo, artículo L. 2314-8).

NOTA: se trata probablemente de un error. Así el proyecto de decreto ley «escoba» citado anteriormente prevé modificar este artículo para que la solicitud del trabajador o del sindicato no pueda intervenir más que tras un periodo de seis meses y no durante este periodo.

Elecciones parciales

Las elecciones parciales se organizan a iniciativa del empleador (Código de trabajo, artículo. L. 2314-10 nuevo):

- si un colegio electoral no está representado;
- si el número de miembros titulares de la delegación del personal se reduce en su mitad o más;
- salvo si estos acontecimientos se producen menos de seis meses antes del término de los mandatos.

Las elecciones se desarrollan sobre la base de las disposiciones en vigor en la elección precedente, es decir según las estipulaciones del protocolo de acuerdo pre-electoral. Esta última disposición recoge la prevista en la circular DRT nº 13 del 25 de octubre 1983 (punto 2.5.2).

Actualidad Internacional Sociolaboral nº 222

#

La nueva redacción del artículo L. 2314-10 ya no excluye el caso de no respeto de las disposiciones que imponen una representación equilibrada de los hombres y de la mujeres en la lista de los candidatos, origen de la anulación de la elección por el juez. En efecto en caso de ausencia de representación de un colegio electoral o de la reducción del número de miembros titulares, las elecciones parciales pueden organizarse. Los candidatos son elegidos por el tiempo restante.

- **Protocolo de acuerdo pre-electoral**

Firma con doble mayoría

Como anteriormente la validez del protocolo de acuerdo preelectoral concluido entre el empleador y las organizaciones sindicales interesadas está subordinada a la firma por la mayoría de las organizaciones sindicales que han participado en su negociación, organizaciones que hayan recogido la mayoría de los votos en las últimas elecciones profesionales o, cuando los resultados no estén disponibles, la mayoría de las organizaciones representativas en la empresa (Código de trabajo, artículo L. 2314-6 nuevo). Esta condición de validez se aplica «salvo disposición legislativa contraria». El acuerdo que modifica el número y la composición de los colegios electorales responde a otra regla de mayoría (véase más abajo).

Número de miembros del CSE y de mandatos sucesivos

El PAP puede modificar la composición del CSE. En efecto, el número de miembros puede incrementarse por acuerdo entre el empleador y las organizaciones sindicales interesadas, concluido según las condiciones del artículo L.2314-6 del Código de trabajo (artículo L. 2314-1 nuevo). Además el PAP puede modificar el número de miembros o el número de horas individuales de delegación siempre que el volumen global de estas horas en el seno del colegio sea por lo menos igual al resultante de las disposiciones legales con respecto a los efectivos de la empresa (Código de trabajo, artículo L. 2314-7 nuevo).

EL PAP puede:

- aumentar y, a priori, disminuir el número de miembros,
- atribuir a cada miembro un número de horas de delegación diferente,
- con la condición de que el conjunto de horas sea para cada colegio al menos igual a las disposiciones legales previstas según los efectivos de la empresa.

Además, el PAP puede modificar el límite del número de mandatos sucesivos que contempla el decreto ley. Si el acuerdo no prevé otra cosa, este número será limitado a tres, excepto en las empresas con menos de

50 trabajadores, en las condiciones que serán fijadas por decreto (Código de trabajo, artículo L. 2314-33 nuevo).

Colegios electorales

Los miembros de la delegación de personal CSE son elegidos entre las listas preparadas por los sindicatos para cada categoría de personal en principio para los dos colegios (Código de trabajo, artículo L. 2314-11 nuevo):

- el colegio de los obreros y los empleados;
- el colegio de ingenieros, gerentes, técnicos, capataces y similares.

NOTA: según el proyecto de decreto ley «escoba» citado, la creación de un colegio electoral sería posible en las empresas o establecimientos que elijan sólo un miembro y un suplente de la delegación de personal.

En empresas con al menos 501 empleados, los ingenieros, jefes de servicio y cuadros administrativos, comerciales técnicos o asimilados tienen al menos un delegado titular en el segundo colegio, elegido en las mismas condiciones.

Además, en las empresas, independientemente de cuales sean sus efectivos, cuando el número de ingenieros, jefes de servicio y cuadros administrativos, comerciales o técnicos asimilados en el plan de clasificación sea al menos de 25, en el momento de constitución o de renovación de la instancia, estas categorías constituyen un tercer colegio. Como sucedía anteriormente, un acuerdo puede modificar el número y la composición de los colegios electorales con la condición de que este firmado por todas las organizaciones sindicales representativas de la empresa. Esto no puede ser un obstáculo para la creación de un tercer colegio en las condiciones previstas en el artículo L. 2314-11 del Código de trabajo (Código de trabajo, artículo L. 2314-12 nuevo).

Como anteriormente, el PAP precisa la repartición del personal y aquella de los puestos en los colegios electorales. Esta cláusula debe de ser concluida según las condiciones del L. 2314-6 nuevo del Código de trabajo (firma con doble mayoría, véase más arriba). Este acuerdo menciona la proporción de mujeres y de hombres que componen cada colegio electoral.

Cuando al menos un sindicato ha respondido a la invitación de negociar, pero que no se ha obtenido un acuerdo que responda a la condición de doble mayoría, la DIRECCTE decidirá esta repartición entre los colegios electorales (Código de trabajo, artículo L. 2314-3 nuevo). Para ello atenderá a la forma de reparto prevista por el acuerdo previsto en el artículo L.2314-12 del Código de trabajo que permite modificar el número

y la composición de los colegios electorales. Si no se concluye un acuerdo, se mantendrán las modalidades previstas en el artículo L.2314-11 del nuevo del Código de trabajo sobre los colegios electorales (véase más abajo).

Esta recuperación por la Administración suspende el proceso electoral hasta la decisión administrativa y conlleva la prolongación de los mandatos en curso hasta la proclamación de los resultados del escrutinio. La decisión administrativa puede ser objeto de un recurso ante la autoridad judicial con exclusión de cualquier otro recurso administrativo o contencioso (Código de trabajo, artículo L. 2314-13 nuevo).

Si ninguna organización sindical representativa en la empresa ha tomado parte en la negociación, el empleador puede efectuar esta repartición (Código de trabajo, artículo L. 2314-14 nuevo).

NOTA El acuerdo preelectoral debe de prever medidas para facilitar, si es el caso, la representación de los trabajadores que trabajan en equipos sucesivos o en condiciones que les aíslan de los otros trabajadores. (Código de trabajo, artículo L. 2314-15 nuevo).

Candidaturas

Las reglas sobre las listas de candidatos para permitir una representación equilibrada de mujeres y hombres se han modificado ligeramente.

De hecho, las listas de candidatos se componen de un número de hombres y mujeres proporcional a la parte de los empleados de ambos sexos inscritos en las listas electorales. Las listas están compuestas alternativamente de un candidato de cada sexo, hasta que no haya más candidatos de un solo sexo (Código de trabajo, artículo L. 2314-30 nuevo).

Estas reglas establecidas en la *Ley Rebsamen* de 17 de agosto de 2015 (ley nº 2015-994, artículo 7, Diario oficial del 18 de agosto) tuvieron resultados contraproducentes ya que daban lugar a listas que excluían uno u otro sexo.

El decreto ley añade que, cuando estas reglas conducen a excluir totalmente la representación de uno o del otro sexo, las listas de candidatos podrán incluir a un candidato del sexo que, de otro modo, no estaría representado. Sin embargo, este candidato no puede estar en primera posición en la lista (Código de trabajo, artículo L. 2314-30 nuevo).

Además, los empleados puestos a disposición de una empresa no son elegibles al CSE de la empresa que los utiliza (Código de trabajo, artículo L. 2314-23 nuevo).

Esta disposición ya estaba prevista para el Comité de empresa (Código de trabajo, artículo L. 2314-17-1 antiguo), pero estos empleados podían ser candidatos en las elecciones de los delegados de personal con la condición de justificar 24 meses continuos de presencia en la empresa (Código de trabajo, artículo L. 2314-18-1 antiguo).

La *Ley Rebsamen* de 17 de agosto de 2015 también había excluido su elegibilidad a la delegación única de personal (DUP), calcando las condiciones de elección de la DUP a las del Comité de empresa (Código de trabajo, artículo L. 2326-2 antiguo). Se interpuso una cuestión prioritaria de constitucionalidad por un sindicato, alegando que se atentaba contra el principio de participación y de igualdad ante la ley, el Consejo constitucional resolvió que este artículo L. 2326-2 del Código de trabajo es conforme con la Constitución. En efecto, ha aprobado el propósito del legislador que excluye la elegibilidad de trabajadores puestos a disposición en una empresa a la DUP de la empresa usuaria. Este último buscó evitar que los empleados que dependen de otra empresa pudiesen tener acceso a ciertas informaciones confidenciales de carácter estratégico, dirigidas a esta delegación única cuando ejerce las atribuciones del Comité empresa (Consejo constitucional, 13 octubre de 2017, nº 2017-661 QPC). Esta posición debería valer también para el CSE.

NOTA: Cuando expira el mandato de los miembros de la delegación del personal del comité, el CSE no se renueva si los efectivos de la empresa han sido inferiores a 11 trabajadores al menos 12 meses consecutivos (Código de trabajo, artículo L. 2313-10 nuevo).

C. Composición y estatuto

Composicion

- **Delegación de personal**

El CSE comprende al empleador y a una delegación de personal compuesta de un número igual de titulares y suplentes.

Su número será fijado por decreto del Consejo de Estado en función de los efectivos de la empresa. Podrá como actualmente ser aumentado por acuerdo entre el empleador y las organizaciones sindicales interesadas, concluido según las condiciones de doble mayoría de protocolo de acuerdo electoral (Código de trabajo, artículo L. 2314-1 nuevo).

- **Miembro suplente**

El papel de suplente se modifica. No asiste a las reuniones salvo ausencia del titular. Anteriormente el suplente asistía con voto consultivo a las reuniones del comité de empresa (Código de trabajo, artículo L. 2324-1 antiguo) y a las reuniones de la DUP (Código de trabajo, artículo L. 2326-5 antiguo). Tenía derecho de voto solamente cuando sustituía al titular. En cuanto al delegado de personal suplente, éste podía en todos los casos asistir junto con los delegados de personal titulares a las reuniones con los empleadores (Código de trabajo, artículo L. 2315-10 antiguo).

- **Representante sindical**

Como anteriormente sucedía con el Comité de empresa, cada organización sindical representativa en la empresa o institución puede designar a un representante del sindicato en el CSE.

Asiste a reuniones con un voto consultivo. Es elegido entre los miembros del personal y deberá cumplir las condiciones de elegibilidad para el CSE contenidas en el artículo L. 2314-19 del Código de trabajo (Código de trabajo, artículo L. 2314-2 nuevo).

En empresas con menos de 300 empleados y en los establecimientos pertenecientes a estas empresas, el delegado sindical es por derecho representante sindical en el CSE (Código de trabajo, artículo L. 2143-22 nuevo).

[Estatuto de los miembros](#)

El artículo 2 del decreto ley define, a derecho constante, el marco de protección de los trabajadores investidos de funciones representativas así como, para algunos de ellos y por un tiempo limitado, aquéllos que hayan ejercido o tenido estas funciones (Código de trabajo, artículo L. 2411-1 nuevo y siguientes).

El representante de proximidad se agrega a la lista de los trabajadores protegidos en esa sección del Código del trabajo (Código de trabajo, artículo L. 2411-1 nuevo).

- **Duración de los mandatos**

Como para los delegados de personal y de los miembros del comité de empresa, la duración de los mandatos de los miembros del CSE es de 4 años (Código de trabajo, artículo L. 2314-33 nuevo).

Por derogación, un acuerdo de rama, de grupo o de empresa puede preverse una duración inferior comprendida entre dos y cuatro años (Código de trabajo, artículo L. 2314-34 nuevo).

- **Número de mandatos**

El número de mandatos sucesivos será limitado a tres (Código de trabajo, artículo L. 2314-33 nuevo). A menos que en el PAP se disponga otra cosa y excepto en empresas con menos de 50 trabajadores en las condiciones que serán fijadas por decreto.

- **Horas de delegación**

El empleador, como anteriormente, deja el tiempo necesario para el ejercicio de sus funciones (Código de trabajo, artículo L. 2115-7 nuevo):

- a los miembros titulares de la delegación de personal del CSE,
- a los representantes sindicales del CSE en las empresas con al menos 501 trabajadores,
- a los representantes sindicales en el CSE central de empresas con al menos 501 trabajadores en las que ninguno de los establecimientos distintos ha alcanzado este umbral.

Crédito de horas

Cada uno de los miembros del CSE cuenta con un crédito de horas de delegación, fijado, en la ausencia de disposiciones en el PAP, por decreto dependiendo tanto del tamaño de la empresa o establecimiento y del número de miembros de la delegación.

Este crédito no puede ser menor de:

- 10 horas mensuales en empresas con hasta 49 empleados, que coincide con las horas de crédito previstas para los representantes del personal;
- 16 horas mensuales en empresas con al menos 50 trabajadores (Código de trabajo, artículo L. 2315-7 nuevo), umbral que se preveía hasta entonces en el caso de agrupación por acuerdo de los delegados de personal, del Comité de empresa y del CHSCT (Código de trabajo, artículo R 2391-3 anterior).

Mutualización mensual

Como sucedía anteriormente para la DUP (Código de trabajo, artículo L. 2326-6), los miembros titulares del CSE pueden distribuir, cada mes,

entre ellos y con los suplentes, el crédito de horas en las condiciones que se establecerán por decreto (Código de trabajo, artículo L. 2135-9 nuevo).

Utilización anual

Los miembros titulares del CSE pueden igualmente utilizar su crédito durante un tiempo superior a un mes en las condiciones fijadas por decreto (Código de trabajo, artículo L. 2315-8 nuevo).

NOTA: parece que se suprimen las disposiciones legislativas que detallan las reglas de descuento de las horas de delegación para los empleados en «tanto alzado» en días por medias jornadas, a falta de convenio colectivo (Código de trabajo, artículo L.2315-1 para los delegados de personal; Código de trabajo, artículo L 2325-6 para el Comité de empresa).

- **Tiempo dedicado a las reuniones**

El tiempo dedicado por los miembros de la delegación de personal del CSE a las reuniones con el empresario es pagado como tiempo de trabajo efectivo. No se deduce de las horas de delegación previstas por los miembros titulares.

Esto se aplica igualmente al tiempo dedicado a la investigación después de un accidente de trabajo grave o incidentes repetidos que hayan revelado un riesgo grave o una enfermedad profesional o de carácter profesional grave (Código de trabajo, artículo L. 2315-11 nuevo).

Por otra parte, el decreto ley introduce un tope al pago del tiempo pasado en las reuniones internas del CSE y de sus comisiones (véase abajo).

NOTA: el proyecto de decreto ley para completar los decretos leyes de 22 de septiembre de 2017 y para corregir algunos errores formales, denominado proyecto «escoba», aporta algunas aclaraciones sobre este punto. El tiempo empleado por los miembros del CSE en la búsqueda de medidas preventivas en cualquier situación de emergencia y gravedad, particularmente durante la aplicación del procedimiento del peligro grave e inminente, también se pagará como tiempo de trabajo eficaz sin deducirlo de las horas de delegación. Este proyecto modificaría más ampliamente los términos de tiempo de administración utilizado en reuniones según su naturaleza.

El tiempo invertido en las reuniones con el empleador por el representante sindical en el CSE se paga como tiempo de trabajo. No se deduce de las horas de delegación en las empresas con al menos 501 trabajadores (Código de trabajo, artículo L. 2315-12 nuevo).

- **Formación**

El tiempo dedicado a la formación de los miembros del CSE se considera como tiempo de trabajo y se paga como tal, sin deducirse de las horas de delegación (Código de trabajo, artículo L. 2315-16 nuevo).

Formación económica

En las empresas con al menos 50 empleados, los miembros titulares del CSE elegidos por primera vez se benefician, como era el caso para el Comité de empresa, de un curso de formación económica de una duración máxima de cinco días. La financiación de esta formación es asumida por el CSE.

La formación no se renovará cuando el mandato ha sido ejercido durante cuatro años, mientras que para los miembros del comité de empresa, anteriormente debía ser renovada (Código de trabajo, artículo L. 2315- 63 nuevo y artículo L. 2325-44 antiguo).

Como anteriormente, la formación se imputa durante el permiso de formación económica, social y sindical previsto en los artículos L. 2145-5 y siguientes del Código del trabajo.

Formación en salud, seguridad y condiciones de trabajo

Los miembros de la Comisión de salud y seguridad y condiciones de trabajo (CSSCT) (véase abajo) o, en su caso, los miembros de la delegación del personal CSE reciben la formación necesaria para el ejercicio de sus misiones de salud y condiciones de trabajo en las condiciones que se establecerán por decreto.

La financiación de la formación es asegurada por el empleador en las condiciones igualmente previstas por decreto (Código de trabajo, artículo L. 2315-18 nuevo).

Como sucede en la formación económica, la renovación de esta formación no está prevista después de cuatro años de mandato, consecutivos o no, como lo estaba para los miembros de la CHSCT (Código de trabajo, artículo L. 4614- 14 antiguo).

Para empresas con al menos 50 empleados, la formación de los miembros de la Comisión será de un mínimo de (Código de trabajo, artículo L. 2315-40 nuevo) cinco días en empresas con al menos 300 empleados y tres días en las demás.

- **Secreto profesional y discreción**

Los miembros de la delegación de personal del CSE están obligados a guardar secreto profesional en todas las cuestiones relacionadas con el proceso de fabricación. Estos miembros, así como representantes sindicales están obligados por un deber de discreción con respecto a la información de carácter confidencial y presentada como tal por el empleador (Código de trabajo, artículo L. 2315-3 nuevo).

D. Funcionamiento

Las reglas de funcionamiento difieren según el tamaño de la empresa.

Las disposiciones descritas a continuación no son obstáculo a las disposiciones relativas al funcionamiento o a los poderes del CSE más favorables resultado de acuerdos colectivos de trabajo o de los usos y costumbres (Código de trabajo, artículo L. 2315-2 nuevo).

Las condiciones de funcionamiento del CSE deben permitir tener en cuenta de manera efectiva los intereses de los trabajadores que ejercen una actividad fuera de la empresa o en unidades dispersas (Código de trabajo, artículo L. 2315-1 nuevo).

Empresas con menos de 50 empleados

Aparte de algunas excepciones descritas más arriba, como la ausencia de sustitutos en las reuniones cuando están presentes los titulares, las reglas de funcionamiento del CSE en empresas con menos de 50 empleados serán las mismas que las previstas actualmente para los delegados de personal (Código de trabajo, artículos L. 2315-19 a L. 2315-22 nuevos).

Así, el comité no está dotado de personalidad moral. Los representantes de personal en el CSE ejercen individualmente los derechos que le son reconocidos en el comité (Código de trabajo, artículo L.2315-19 nuevo). Disponen de un local para llevar a cabo su misión y para reunirse (Código de trabajo, artículo L. 2315-20 nuevo)

Serán recibidos por parte del empleador por lo menos una vez al mes y además a petición del CSE, en caso de urgencia. El empleador debe además recibirlos a petición suya bien individualmente, bien por categoría o por taller, o por servicio o especialidad profesional dependiendo de los temas que tengan que tratar (Código de trabajo, artículo L. 2315-21 nuevo).

Deberán, como anteriormente, entregar al empleador una nota escrita exponiendo su demanda dos días antes de la reunión y el empleador

deberá responder por escrito a esta solicitud como muy tarde en los seis días siguientes a la reunión. Las solicitudes del CSE y las respuestas motivadas del empleador se inscribirán en un registro especial (Código de trabajo, artículo L. 2315-22 nuevo).

Los representantes del personal podían, si lo solicitaban, ser asistidos por un representante de un sindicato (Código de trabajo, artículo L. 2315-10 antiguo). Esta posibilidad no ha sido recogida para los miembros del CSE en empresas con menos de 50 empleados.

Empresas con al menos 50 trabajadores

- **Personalidad civil**

En las empresas con al menos 50 trabajadores, el CSE tiene, como el comité de empresa, personalidad civil y gestiona su patrimonio (Código de trabajo, artículo L. 2315-23 nuevo). Puede recibir donaciones y legados, contratar y ejercer acciones en los tribunales. Debe de designar entre sus miembros, un secretario y un tesorero (Código de trabajo, artículo L. 2315-23 nuevo) y dotarse de un reglamento interior (Código de trabajo, artículo L. 2315-24 nuevo).

- **Reuniones**

Personas presentes

Como se ha señalado anteriormente, el suplente solo podrá asistir a las reuniones que en ausencia del titular (Código de trabajo, artículo L. 2324-1 nuevo).

El CSE está presidido por el empleador, que puede ser asistido por tres colaboradores con voz pero sin voto, contra dos anteriormente (Código de trabajo, artículo L. 2325-1 antiguo; Código de trabajo, artículo L. 2315-23 nuevo).

Para el resto, el decreto ley recoge la forma en la que se llevan a cabo las reuniones del comité de empresa. El orden del día se establece por el secretario y debe de ser comunicado a los miembros del CSE al menos tres días antes de la reunión (Código de trabajo, artículos L. 2315-29 y L. 2315-30 nuevos).

En lo que respecta al CSE central, se prevé expresamente que el empleador pueda ser representado (Código de trabajo, artículo L. 2316-4 nuevo) lo que no era el caso para el comité de empresa (Código de trabajo, artículo L. 2327-12 antiguo).

Las personas que no forman parte del CSE central y que participan en sus reuniones a título consultativo (en especial el médico de trabajo o la inspección de trabajo) serán aquellos de la sede de la empresa (Código de trabajo, artículo L. 2316-4 nuevo).

Las decisiones sobre el modo de funcionamiento del CSE central y de la organización de sus trabajos así que de sus resoluciones serán tomadas por la mayoría de los miembros presentes (Código de trabajo, artículo L. 2316-14 nuevo).

Número anual de reuniones

El decreto ley reorganiza las disposiciones relativas al desarrollo de las reuniones según el tríptico: orden público, campo de negociación y disposiciones supletorias.

Como para el comité de empresa (Código de trabajo, artículo L. 2323-7 antiguo), el empleador puede fijar, a través de un acuerdo, el número de reuniones anuales del CSE, que no podrá ser inferior a seis. Este acuerdo deberá ser concluido en las condiciones previstas en el primer párrafo del artículo L.2232-12 del Código de trabajo o por acuerdo mayoritario, pero sin posibilidad de referéndum. (Código de trabajo, artículo L. 2312-19 y artículo L. 2232-12 nuevos).

NOTA: El artículo L.2232-12 del Código de trabajo está sometido a un periodo transitorio. La regla del acuerdo mayoritario se aplica a partir del 1 de mayo del 2018, salvo excepciones. Antes de esta fecha, el acuerdo de empresa debe, para ser válido, ser concluido por organizaciones sindicales representativas que hayan obtenido por lo menos el 30 % de los sufragios emitidos en la primera vuelta de las últimas elecciones profesionales de los titulares y en ausencia de oposición de uno o más sindicatos representativos que hayan recogido la mayoría de los votos efectivos en las mismas elecciones independientemente del número de votantes. Nos podemos preguntar si este periodo transitorio se aplica en el caso en el que solo sea aplicable el primer párrafo del artículo L.2232-12 del Código de trabajo.

En ausencia de delegado sindical, este acuerdo debe de ser concluido entre el empleador y el CSE adoptado por la mayoría de los miembros titulares de la delegación del comité (Código de trabajo, artículo L. 2312-19 nuevo)

En defecto de tal acuerdo, el CSE se reúne (Código de trabajo, artículo L. 2315-28 nuevo):

- al menos una vez al mes en las empresas con al menos 300 trabajadores (un mínimo de 12 reuniones al año).

- al menos una vez cada dos meses en las empresas en las que los efectivos están comprendidos entre 50 y 299 trabajadores (por lo menos 6 veces al año).

El CSE puede organizar una segunda reunión a petición de la mayoría de sus miembros (Código de trabajo, artículo L. 2315-28 nuevo)

Reuniones sobre las cuestiones de salud, seguridad y condiciones de trabajo

Al menos cuatro de las reuniones anuales del CSE deben de tratar en la totalidad o en parte sobre las atribuciones del comité en materia de salud, seguridad y condiciones de trabajo (Código de trabajo, artículo L. 2315-27 nuevo). Esta regla es de orden público y no puede ser derogada por acuerdo colectivo. La regla existía anteriormente para la delegación única de personal o para la instancia reagrupada instaurada por la *ley Rebsamen* (ley nº 2015-994, de 17 agosto de 2015) lo que corresponde a la reunión trimestral obligatoria prevista por la CHSCT (Código de trabajo, artículo L. 4614-7, antiguo).

Además, como ocurría con la CHST, este mínimo de reuniones debe ser mayor en caso de necesidad en las empresas de actividad que presentan riesgos especiales.

El CSE se reúne igualmente en los casos excepcionales previstos por la CHSCT (Código de trabajo, artículo L. 4614-10 antiguo y artículo L. 2315-27 nuevo):

- después de un accidente que haya ocasionado o pudiese haber ocasionado consecuencias graves;
- en caso de acontecimiento grave ligado a la actividad de la empresa que haya causado o haya podido ocasionar un daño de salud pública o medioambiental;
- a solicitud motivada de dos miembros de representantes de personal sobre aspectos que tengan relación con la salud, la seguridad o las condiciones de trabajo.

Al igual que sucede en la CHSCT, pueden asistir con voz consultativa a las reuniones consagradas a las cuestiones de salud, seguridad y condiciones de trabajo (Código de trabajo, artículo L. 2314-3 nuevo):

- el medico de trabajo, que puede delegar en un miembro del equipo pluridisciplinar del servicio de salud en el trabajo;
- el responsable interno del servicio de seguridad y de condiciones de trabajo o, en su defecto, el agente encargado de la seguridad y de las condiciones de trabajo.

Deben ser invitados a las reuniones a iniciativa del empleador o a petición de la mayoría de la delegación de personal del CSE (Código de trabajo, artículo L. 2314-3 nuevo);

- el agente de control de la Inspección de trabajo;
- los agentes de servicio de prevención de los organismos de Seguridad social.

Están igualmente invitados a las reuniones de la comisión de salud de seguridad y de condiciones de trabajo (CSSCT) y a las reuniones del CSE, que siguen a un accidente de trabajo que haya ocasionado una baja de por lo menos 8 días o una enfermedad profesional o de carácter profesional.

E. Instauración de comisiones en el CSE

Las disposiciones relativas al establecimiento de las comisiones (Código de trabajo, artículo L. 2315-36 a L. 2315-60 nuevos) se organizan según el tríptico: orden público, campo de negociación, disposiciones adicionales.

Comisión de salud seguridad y condiciones de trabajo

Para hacer frente a la desaparición de la CHSCT que era obligatoria a partir de 50 empleados, el decreto ley prevé la implementación, dentro del CSE, obligatoria solamente en algunos casos, de una Comisión de salud y seguridad y condiciones de trabajo (CSSCT). Esta ejerce por delegación del CSE todo o parte de las responsabilidades relativas a la salud, la seguridad y las condiciones de trabajo de este último, con la excepción del recurso a un experto y a las funciones consultivas del comité (Código de trabajo, artículo L. 2315-36 38 nuevo).

- **Establecimiento obligatorio**

Situaciones previstas

En el seno CSE se debe crear una comisión salud, seguridad y condiciones de trabajo en (Código de trabajo, artículo. L. 2315-36 nuevo):

- las empresas con al menos 300 empleados;
- las establecimientos distintos con al menos 300 empleados;
- los establecimientos que comprendan al menos una instalación nuclear o que estén clasificados «Seveso» y determinados yacimientos mineros.

Se deberá constituir un CSSCT central en las empresas con al menos 300 empleados constituidas de varios establecimientos distintos (Código de trabajo, artículo L. 2316-18 nuevo).

En empresas y establecimientos distintos con menos de 300 trabajadores, el inspector del trabajo podrá imponer la creación de esta comisión cuando esta medida sea necesaria, en función de la naturaleza de las actividades, de la disposición o del equipamiento de los locales (Código de trabajo, artículo L. 2315-37 nuevo). El proyecto de decreto ley «escoba» citado planea abrir la posibilidad de recurrir esta decisión, ante la DIRECCTE.

NOTA: la Constitución de un CSSCT no es obligatoria en los establecimientos con menos de 300 empleados aunque tengan un CSE de establecimiento.

Modalidades de implementación y de funcionamiento

Cuando la introducción de uno o más CSSCT sea obligatoria, el acuerdo al que se refiere el artículo L. 2313-2 que determina el número y el perímetro de los establecimientos distintos (véase arriba) debe establecer los términos de establecimiento de la comisiones, o comisiones (Código de trabajo, artículo L. 2315-41 nuevo).

En ausencia de delegado sindical, los términos pueden fijarse por un acuerdo entre el empleador y el CSE, adoptado por la mayoría de los miembros titulares elegidos de la delegación de personal del comité (Código de trabajo, artículo L. 2315-42 nuevo).

En ambos casos, el acuerdo debe establecer (Código de trabajo, artículo L. 2315-41):

- el número de miembros de la o de las comisiones,
- las misiones delegadas a la o a las comisiones y sus modalidades de ejercicio,
- su forma de funcionamiento, especialmente el número de horas de delegación de la que se benefician los miembros de la o de las comisiones para el ejercicio de sus misiones,
- la modalidad de su formación: cinco días en las empresas con al menos 300 empleados y tres días en las demás (Código de trabajo, artículo L. 2315-40 nuevo; véase más arriba),
- los medios que se les asignan,
- en su caso, los términos y condiciones bajo las que una formación específica pueda proporcionarse a los miembros de la Comisión. sobre los riesgos o factores de riesgos particulares, en relación con la actividad de la empresa.

En defecto de acuerdo, la forma de establecimiento de la o de las CSSCT será fijada por el reglamento interior del CSE (Código de trabajo, artículo L. 2315-44 nuevo).

- **Establecimiento facultativo**

En las situaciones donde el establecimiento de uno o más CSSCT no sea obligatorio según los artículos L. 2315-36 y L. 2315-37 del Código del trabajo, este se puede establecer (Código de trabajo, artículo L. 2315-43):

- por convenio colectivo, determinando el número y el perímetro de los distintos establecimientos (Código de trabajo, artículo L. 2313-2);
- o, en ausencia de delegado sindical, por acuerdo celebrado entre el empleador y el CSE, adoptado por la mayoría de los miembros titulares elegidos de la delegación de personal del comité.

Este acuerdo puede fijar (Código de trabajo, artículo L. 2315-43 nuevo):

- el número y el perímetro de la CSSCT;
- la forma del establecimiento y de funcionamiento del o de los CSSCT enumerados en el artículo L. 2315-41 nuevo (véase arriba).

En ausencia de dicho acuerdo, el reglamento interno del CSE definirá los procedimientos para el establecimiento de o de los CSSCT. Corresponderá al empleador fijar el número de CSSCT (Código de trabajo, artículo L. 2315-44 nuevo). En otras palabras, el empleador puede decidir unilateralmente el establecimiento de uno o varios CSSCT cuando éste no sea obligatorio, siendo el CSE el que prevea el modo de funcionamiento de las comisiones.

- **Composición y el funcionamiento**

Ya sea obligatorio o facultativo, la Comisión debe cumplir con las reglas de funcionamiento que sean de orden público (Código de trabajo, artículo L. 2315-39 nuevo).

Los miembros de la CSSCT están sometidos al secreto profesional y a la obligación de discreción (Código de trabajo, artículo L. 2315-39 nuevo).

Presidencia

La comisión es presidida por el empleador o su representante. La CHSCT solo podía estar presidida por el empresario (Código de trabajo, artículo L. 4614-1 antiguo).

El empleador puede ser asistido por colaboradores que pertenezcan a la empresa y elegidos fuera de este comité. El empleador y sus colaboradores no pueden ser superiores en número a los representantes titulares del personal (Código de trabajo, artículo L. 2315-39 nuevo).

Representantes de personal

La Comisión incluye al menos tres miembros representantes de personal de los cuales al menos uno pertenece al segundo colegio o, en su caso, al tercer colegio.

Corresponde al CSE designar entre sus miembros, los miembros de la CSSCT, por resolución adoptada por la mayoría de los miembros presentes. Su mandato finalizará al mismo tiempo que el de los miembros de su comité.

Personas invitadas

Se informa y se invita a las reuniones de la Comisión (Código de trabajo, artículo. L. 2315-39):

- al médico de trabajo;
- al responsable interno del servicio de seguridad y de las condiciones de trabajo o en su defecto, al oficial encargado de la seguridad y de las condiciones de trabajo;
- al agente de control de la Inspección del trabajo;
- a los agentes de los servicios de prevención de los organismos de seguridad social

NOTA: el proyecto de decreto ley «escoba» especifica que el médico laboral y el responsable interno del servicio de seguridad y de las condiciones de trabajo o, en su defecto, el agente responsable de estas cuestiones, tienen voto consultivo.

La formación de los miembros de la CSSCT se organiza en un mínimo de cinco días para las empresas con al menos 300 empleados y tres días para las empresas con entre 50 y 300 trabajadores (Código de trabajo, artículo. L 2315-40; véase arriba). Se espera un decreto sobre este tema.

Otras comisiones

- **Establecimiento de otras comisiones por acuerdo colectivo**

Como el Comité de empresa, el CSE puede dotarse de comisiones para el examen de cuestiones concretas. Pero su establecimiento debe de ser resultado de un acuerdo de empresa concluido en las condiciones previstas en el apartado 1 del artículo L. 2232-12 del Código de trabajo, es decir, un acuerdo por mayoría sin posibilidad de recurrir a un referéndum (Código de trabajo, artículo L. 2315-45 nuevo). Este no es consecuencia de la iniciativa del CSE, como era el caso para el comité de empresa (Código de trabajo, artículo L. 2325-22 antiguo).

Si es necesario, el empleador puede añadir a estas comisiones expertos con voz consultiva y técnicos que pertenezcan a la empresa y que sean seleccionados fuera del comité. Estas personas están sujetas al secreto profesional y al deber de discreción. Los informes de los comités se someten a la deliberación de la Comisión.

- **Comisiones obligatorias en ausencia de acuerdo**

A falta de acuerdo para el establecimiento de una o varias comisiones suplementarias, el establecimiento de algunas comisiones es obligatorio en algunos casos (Código de trabajo, artículo L. 2315-46 nuevo y siguientes). El decreto ley retoma los temas y los umbrales de establecimiento de las comisiones obligatorias del comité de empresa.

El CSE o, en su caso, el CSE central, tiene que tener obligatoriamente una comisión económica en las empresas con al menos mil empleados (Código de trabajo, artículo L. 2315-46 nuevo y siguientes).

Su funcionamiento es similar a la de la comisión económica del comité de empresa, pero está presidida por el empresario o su representante (Código de trabajo, artículo L. 2315-47 nuevo), mientras que la del comité de empresa estaba presidida por un miembro titular del comité de empresa o del comité de empresa central (Código de trabajo, artículo R. 2325-4 anterior).

La Comisión tiene un máximo de cinco miembros, representantes de personal, de los cuales al menos un cuadro. Son nombrados por el CSE o el CSE central entre sus miembros.

Se reúne por lo menos dos veces al año y puede ser asistida por el experto contable que participa en el CSE y por los expertos elegidos por el comité en las condiciones de recurso a expertos modificadas por el decreto ley. (Código de trabajo, artículo L. 2315-48 nuevo, véase más abajo para los expertos).

En ausencia de acuerdo, el CSE debe constituir en las empresas con al menos 300 empleados:

- una comisión para la formación (Código de trabajo, artículo L. 2315-49 nuevo);
- una comisión de información y ayuda a la vivienda (Código de trabajo, artículo L. 2315-50 nuevo);
- una comisión para la igualdad profesional (Código de trabajo, artículo L. 2315-56 nuevo).

Es obligatorio el establecimiento de una comisión de compras si se superan por lo menos dos de los tres umbrales fijados por decreto en lo

que respecta al: número de trabajadores, a los recursos anuales y al montante total del balance (Código de trabajo, artículo L. 2315-57 nuevo).

- **Tiempo pasado en reuniones de las Comisiones**

El nuevo artículo L. 2315-11 del Código de trabajo, que se refiere a las horas de delegación, prevé para los miembros del CSE, que el tiempo pasado en las reuniones internas de las comisiones del CSE sea pagado como tiempo de trabajo efectivo y no se deduzca del crédito de horas de delegación de los miembros titulares con el límite de un tiempo global fijado por acuerdo de empresa o en su defecto por un decreto (Código de trabajo, artículo L. 2315-11 nuevo). Este límite de horas pasadas en reuniones internas concierne a todas las comisiones obligatorias y facultativas.

Anteriormente, para la comisión económica del comité de empresa, el empleador debía dejar a los miembros de la comisión el tiempo necesario para organizar sus reuniones, con el límite de 40 horas al año (Código de trabajo, artículo L. 2325-25 antiguo). Para la comisión de vivienda del comité de empresa, el tiempo empleado por los miembros o suplentes de la comisión estaba remunerado como tiempo de trabajo con un límite de 20 horas al año sin ser deducido de las horas de delegación (Código de trabajo, artículo L. 2325-30 antiguo).

NOTA: a la luz de la redacción de los artículos relativos a las comisiones, una empresa que tenga un acuerdo que prevea el establecimiento de una sola comisión suplementaria (por ejemplo formación) no tendrá que establecer otras comisiones obligatorias si no hay acuerdo.

F. Recursos del CSE

Masa salarial de referencia

Como el comité de empresa, el presupuesto del CSE tiene dos componentes:

- la subvención de funcionamiento (Código de trabajo, artículo L. 2315-61 nuevo y siguientes),
- la contribución destinada a las actividades sociales y culturales, ASC (Código de trabajo, artículo L. 2312-81 nuevo y siguientes).

Ambas se calculan sobre la base de la masa salarial bruta de la empresa tal y como está definida.

Ésta está constituida por el conjunto de ganancias y de remuneraciones sometidas a la cotización de la Seguridad social en aplicación del artículo

Actualidad Internacional Sociolaboral nº 222

#

L.242-1 del Código de la Seguridad social, con la excepción de las indemnizaciones pagadas con motivo de la ruptura de los contratos de trabajo indefinidos. Las cantidades efectivamente distribuidas en aplicación de un acuerdo de participación en los beneficios están incluidas en la masa salarial bruta (Código de trabajo, artículos L. 2312-83 y L. 2315-61 nuevos).

Esta definición no coincide con la base de cálculo de las subvenciones del comité de empresa que había sido retenida por la jurisprudencia (Tribunal de casación, sala de lo social, 20 de mayo de 2014, nº 12-29.142P). En esta sentencia, el tribunal juzgaba que el empleador debía tener como base la cuenta 641 del plan contable general excluyendo:

- la remuneración de los dirigentes sociales;
- el reembolso de los gastos profesionales;
- las cantidades debidas como consecuencia de la ruptura del contrato de trabajo, salvo las indemnizaciones legales y convencionales de despido de jubilación y de preaviso.

Para el presupuesto del comité de empresa, la remuneración de los trabajadores temporales (interinos) no está incluida en la masa salarial (Tribunal de casación, sala de lo social, 10 de marzo de 2010, nº 08-21.529P), mientras que la remuneración de los trabajadores puestos a disposición cuando estaban integrados de forma permanente y estrecha a la comunidad de trabajo de la empresa si se tenía en cuenta (Tribunal de casación, sala de lo social, 7 de noviembre de 2007, nº 06-12.309P).

Subvención de funcionamiento

- **Cálculo del montante**

El empleador deberá dar al CSE una subvención de funcionamiento de una cantidad anual equivalente al (Código de trabajo, artículo L. 2315-61 nuevo):

- 0,20 % de la masa salarial bruta para las empresas con entre 50 y 2 000 trabajadores. Este es el porcentaje que estaba previsto para el comité de empresa, independientemente del tamaño de la empresa (Código de trabajo, artículo L. 2325-43 antiguo).
- 0,22% de la masa salarial bruta en las empresas con más de 2 000 trabajadores. El presupuesto del CSE será entonces superior al del comité de empresa en las grandes empresas.

Esta cantidad se añade a la subvención destinada a la ASC, salvo si el empleador ya ha dado al comité una suma o medios en personal equivalentes al 0,22% de la masa salarial independientemente del tamaño de la empresa.

Como para el comité de empresa, el CSE podrá decidir dedicar una porción de su presupuesto para financiar la formación de delegados sindicales de la empresa (Código de trabajo, artículo L. 2315-61 nuevo). El comité de empresa también podía financiar la formación de los representantes del personal. Esta facultad no se ha recogido para la formación de los representantes de proximidad.

- **Establecimientos distintos**

En empresas con varios CSE de establecimiento, el presupuesto operativo del CSE central se determina por acuerdo entre el mismo y a los CSE de establecimiento o, en su defecto, por decreto (Código de trabajo, artículo L. 2315-62 nuevo).

NOTA: para el Comité central de empresa, no se preveía ninguna subvención de funcionamiento por la ley. La jurisprudencia había establecido que el empleador debía pagar a cada comité de establecimiento una subvención de funcionamiento a cargo para estos comités, tras acuerdo con el comité central de empresa, de devolver una parte. A falta de un acuerdo corresponde a la autoridad judicial decidir sobre el caso (Tribunal de casación, sala de lo social, 15 de mayo de 2001, nº 99-10.127 P).

A falta de acuerdo, las disposiciones reglamentarias ya prevén la clave de reparto de la subvención.

[Contribución a las actividades sociales y culturales](#)

- **Posibilidad de fijar la contribución por acuerdo de empresa**

La contribución anual del empleador para financiar las instituciones sociales del CSE puede ser fijada por acuerdo de empresa (Código de trabajo, artículo L. 2312-81 nuevo). A falta de acuerdo, la contribución a la ASC no puede ser inferior a la cantidad máxima correspondiente a uno de los tres años que preceden a la asunción de la ACS por el comité, con exclusión de los gastos temporales cuando las necesidades correspondientes han desaparecido (Código de trabajo, artículo L. 2312-81 nuevo). Este artículo retoma la regla de financiación que estaba prevista para el comité de empresa (Código de trabajo, artículo L. 2323-86 antiguo).

La proporción de esta contribución respecto de la la masa salarial bruta no puede ser menor a la proporción que existente en el año de referencia (Código de trabajo, artículo L. 2312-81 nuevo).

Esta regla existía también para el comité de empresa (Código de trabajo, artículo L. 2323-86 antiguo).

- **Empresas con establecimientos distintos**

En las empresas con varios CSE de establecimiento, la determinación de la cantidad total de la contribución patronal a las ASC se efectúa a nivel de la empresa según la normativa mencionada.

La asignación de fondos entre los CSE de establecimiento se fija por acuerdo de empresa (Código de trabajo, artículo L. 2312-82 nuevo):

- en proporción al personal de los establecimientos
- en proporción a la masa salarial
- en proporción a estos dos criterios combinados.

A falta de acuerdo, la distribución se realiza en proporción a la masa salarial de cada establecimiento.

Estas disposiciones recogen las del antiguo artículo 2323-86-1 aplicable a los comités de establecimiento. A falta de precisión: debería tratarse de un acuerdo de empresa de derecho común en la que la validez responde a las reglas fijadas en el artículo L. 2232-12 del Código de trabajo. Deberá ser mayoritario a partir del 1 de mayo de 2018, con la posibilidad de referéndum.

Posibilidad de transferencia de excedentes entre dos presupuestos

Para el comité de empresa, los dos presupuestos (funcionamiento y ASC) deberían estar estrictamente separados (Tribunal de casación, sala de lo social, 9 de noviembre de 2005, nº 04-15.464P).

Ahora, el CSE podrá decidir, por deliberación, transferir todo o parte del excedente anual del presupuesto de funcionamiento a la subvención destinada a las actividades sociales y culturales (Código de trabajo, artículo L. 2315-61 nuevo).

Inversamente, los miembros de la delegación del personal del CSE pueden decidir, por deliberación, transferir todo o parte del excedente anual del presupuesto de las ASC al presupuesto de funcionamiento o a las asociaciones en las condiciones y límites establecidos por decreto (Código de trabajo, artículo L. 2312-84 nuevo).

La transferencia del presupuesto sobrante de la ASC a las asociaciones ya era posible para el comité de empresa. Debía de hacerse en beneficio de asociaciones humanitarias reconocidas de utilidad pública para promover acciones locales o regionales contra la exclusión o acciones de reinserción

social y debería limitarse al 1 % del presupuesto (Código de trabajo, artículo L 2323-87 antiguo).

Transferencia de bienes al CSE

El conjunto de bienes, derechos y obligaciones, créditos y deudas de las IRP (comités de empresa, comités de establecimiento, comités centrales de empresa, CHSCT, delegaciones únicas de personal, reagrupaciones mediante acuerdo de las IRP) existentes a fecha de 23 de septiembre del 2017 (fecha de publicación de decreto ley) serán transferidos de pleno derecho y en plena propiedad al CSE establecido al termino del mandato en curso de las instancias precitadas y a más tardar el 31 de diciembre de 2019. Esta transferencia se realizará a título gratuito en el momento del establecimiento de los CSE.

Un acuerdo celebrado antes de 31 de diciembre de 2019, entre los CSE y los miembros de las instancias anteriores define las condiciones en que estos organismos ponen a disposición del CSE los bienes de todo tipo, especialmente edificios y aplicaciones informáticas, así como, en su caso, las condiciones de la transferencia de los derechos y obligaciones, créditos y deudas relativas a las actividades transferidas. La transferencia de bienes muebles o inmuebles no dará lugar al pago de salarios u de honorarios en beneficio del Estado ni a la percepción de derechos o impuestos (orden nº 2017-1386, artículo 9, VI).

G. Peritaje

El decreto ley nº 2017-1386 modifica las condiciones de recurso a los expertos, independientemente de su naturaleza.

Recurso a expertos

El CSE puede, en su caso, a propuesta de las comisiones constituidas en su seno, decidir recurrir a un experto en los casos previstos por las nuevas disposiciones del Código de trabajo (artículo L. 2315-78 nuevo y siguientes).

Un acuerdo de empresa o, en su defecto, un acuerdo concluido entre el empleador y el CSE, adoptado por la mayoría de los miembros titulares, determina el número de consultas recurrentes a expertos previstas por el Código de trabajo para uno o más años (Código de trabajo, artículo L. 2315-79 nuevo).

Estos casos son los mismos que aquellos previstos para el Comité de empresa (orientaciones estratégicas, situación económica y financiera, operaciones de concentración, negociación sobre igualdad profesional,

etc.) y el CHSCT (por ejemplo, en caso de riesgo grave, identificado y actual, revelado o no por accidente de trabajo, una enfermedad profesional o de carácter profesional constatada en un establecimiento).

NOTA: el nuevo artículo L. 2315-96 del Código de trabajo relativo al asesoramiento de expertos sobre «calidad de trabajo y empleo» recoge la jurisprudencia del Tribunal de casación, precisando que el peligro debe ser «identificado y actual» (Tribunal de casación, sala de lo social, de 26 de enero de 2012, nº 10-12.183 y de 25 de noviembre de 2015, nº 14-11.865 P).

Financiación

La modalidad de la financiación del recurso a expertos se modifica, con una mayor participación del CSE.

La cofinanciación del recurso a los expertos por el Comité de empresa (80 % empleador y 20 % por la instancia representativa de personal) había sido introducida para el recurso a los expertos en lo que concierne a las orientaciones estratégicas de la empresa, con el límite de un tercio del presupuesto de funcionamiento anual del comité de empresa, (Código de trabajo, artículo L. 2323-10 antiguo).

Esto se extiende a muchos otros casos de recurso a expertos y sin techo en función del presupuesto del CSE.

- **Financiación integral por parte del empleador**

Situaciones contempladas

Los gastos de los expertos son a cargo del empleador en cuatro casos (Código de trabajo, artículo L. 2315-80 nuevo):

- cuando el recurso a expertos se decide por el CSE con vistas a consultar la situación económica o financiera de la empresa prevista en el artículo L. 2312-17 del Código de trabajo;
- cuando el CSE recurre a un auditor externo («expert-comptable») en el marco de una consulta sobre la política social de la empresa, las condiciones de trabajo y de empleo previstas en el artículo L2312-17 del Código de trabajo;
- cuando el CSE recurre a un auditor externo en caso de despidos colectivos por razón económica, en las condiciones previstas en los artículos L. 1233-34 nuevo y siguientes;
Según este artículo L. 1233-34 del Código de trabajo, el auditor externo puede recibir el mandato de asistir a las organizaciones sindicales que negocien el acuerdo sobre el contenido del plan de

protección del empleo. Pero este asesoramiento no es totalmente financiado por el empleador (véase abajo).

- cuando el CSE recurre a un experto en las condiciones previstas por decreto, cuando se constata en el establecimiento un riesgo serio identificado y actual, revelado o no por un accidente de trabajo, una enfermedad profesional o de carácter profesional.

El recurso al experto por «riesgo grave» era competencia del CHSCT (Código de trabajo, artículo L. 4614-12 antiguo). El decreto ley precisa que el peligro debe ser «identificado y actual», integrando así el requisito de que había sido establecido por la jurisprudencia (Tribunal de casación, sala de lo social, 25 de noviembre de 2015, nº 14-11.865 P).

Esta lista de cuatro recursos financiados en su totalidad por el empleador no menciona el recurso a un auditor externo por el CSE en el marco de la obligación de búsqueda de un comprador en el caso de un proyecto de cierre de un establecimiento, previsto en el artículo L. 1233-57-17 del Código de trabajo. Sin embargo este artículo prevé que el experto sea remunerado por la empresa.

Habilitación del experto en seguridad, salud y condiciones de trabajo

El experto que intervenía ante el CHSCT en caso de riesgo grave o de un proyecto que modificase las condiciones de trabajo debía de estar previamente acreditado para las áreas de seguridad y salud en el trabajo y de organización del trabajo y de la producción, en las condiciones establecidas por decreto ley (Código de trabajo, artículo L. 4614-12 antiguo; Código de trabajo, artículo R. 4614-6 y siguientes). Esta acreditación se concedía por orden del ministro de Trabajo, previa consulta al Consejo de orientación de las condiciones de trabajo, por un período máximo, renovable, de cinco años. La orden especificaba la o las áreas en las que el experto intervenía (Código de trabajo, artículo R 4614-7 antiguo).

El decreto ley suprime el procedimiento de acreditación por una homologación en las condiciones que se establecerán por decreto.

- **Cofinanciación por el empleador (80 %) y el CSE (20%)**

El 20 % de los honorarios del experto están a cargo del CSE que los paga con el presupuesto de funcionamiento y el 80 % a cargo del empleador (Código de trabajo, artículo L. 2315-80 nuevo):

- como anteriormente al decreto ley, para las consultas sobre las orientaciones estratégicas de la empresa previstas en el artículo L. 2312-17 del Código de trabajo;

- para todas las consultas puntuales salvo aquellas para las que la financiación integral del empleador este prevista (véase más abajo);

Se trata así del recurso a un auditor externo:

- en caso de operación de concentración (Código de trabajo, artículo L. 2312-41 nuevo);
- en caso de ejercicio de derecho de alerta económica (Código de trabajo, artículo L. 2312-64 nuevo);
- en caso de oferta pública de adquisición (Código de trabajo, artículo L. 2312-42 nuevo).

La cofinanciación se aplica también al mandato del CSE a expertos para aportar todo análisis útil a las negociaciones sindicales para preparar las negociaciones:

- sobre el nuevo acuerdo «de competitividad» (Código de trabajo, artículo L. 2254-2 nuevo);
- sobre el contenido del plan de salvaguarda del empleo (Código de trabajo, artículo L. 1233-24-1).

La cofinanciación concierne igualmente a las empresas con al menos 300 trabajadores:

- para el asesoramiento técnico decidido por el CSE con ocasión de un proyecto que dé lugar a la consulta del comité en relación a la introducción de nuevas tecnologías o de cambios importantes que modifiquen las condiciones de salud y de seguridad y las condiciones de trabajo (Código de trabajo, artículos L. 2315-94 y L. 2312-8, 4º nuevos);
- para el asesoramiento técnico decidido por el CSE para preparar la negociación sobre la igualdad profesional (Código de trabajo, artículo L. 2315-95).

Finalmente es cofinanciado por el CSE el recurso a un experto habilitado en las condiciones previstas por decreto en caso de un proyecto importante que modifique las condiciones de salud y de seguridad de trabajo previstas en el artículo L. 2312-8 4º del Código de trabajo (artículo L. 2315-96).

Al igual que el asesoramiento por riesgo grave, este asesoramiento era competencia del CHSCT (Código de trabajo, artículo L. 4614-12 antiguo) y se realizaba por un experto certificado que ahora será simplemente habilitado.

- **Financiación integral por el CSE**

El CSE financia integralmente el resto de los asesoramientos. Así, puede recurrir a cualquier experto para la preparación de sus trabajos, y éste

será remunerado integralmente por el comité (Código de trabajo, artículo L. 2315-81 nuevo).

Elección del experto

Desde el nombramiento del experto por el CSE, los miembros del comité establecen un pliego de condiciones. El experto deberá notificar al empleador una estimación del coste previsto, el alcance y tiempo previsto para llevar a cabo el asesoramiento, en un plazo fijado por decreto en Consejo de Estado (Código de trabajo, artículo L. 2315-81-1 nuevo).

Según proyecto de decreto ley «escoba», este pliego de condiciones será facultativo, pero debe ser notificado al empleador si se ha establecido.

Modo y plazos para el asesoramiento

Un decreto en el Consejo de Estado determinará para cada categoría de asesoramiento el tiempo máximo en que el experto debe hacer su informe. Este texto también establecerá los términos y condiciones del asesoramiento cuando este cubre varios temas (Código de trabajo, artículo L. 2315-85 nuevo).

Anteriormente, el asesoramiento de expertos estaba encuadrado según plazos.

- Para el comité de empresa, un acuerdo entre el empleador y el comité (por la mayoría de los miembros electos titulares) establecía los plazos del asesoramiento contable o técnico. Este último debía de ser razonable y podría ser prorrogado por mutuo acuerdo. A falta de acuerdo, este estaba fijado por decreto (Código de trabajo, artículos L. 2325-42-1 y R. 2325-6-1 y siguientes antiguos).
- Se preveía un plazo específico para el asesoramiento en el marco de salvaguardia del empleo: el experto debía presentar su informe como muy tarde 15 días antes de la expiración del plazo prefijado para que el comité de empresa entregase su dictamen conforme a lo previsto en el artículo L. 1233-30 del Código de trabajo, artículo L. 1233-35).
- Para el CHSCT, el Código de trabajo preveía un plazo de un mes para el asesoramiento en caso de proyecto en el que se modificase de forma sustancial las condiciones de seguridad y salud o las condiciones de trabajo, pudiendo prorrogarse hasta un máximo total de 45 días (Código de trabajo, artículo R. 4614-ex 18).
- No había ningún límite de tiempo para la presentación del informe del experto en caso de riesgo grave.

NOTA: los expertos que intervengan en caso de preguntas recurrentes y en vista de una consulta puntual tendrán libre acceso a la empresa para las necesidades de su misión. El empleador deberá proporcionar las

informaciones necesarias al ejercicio de su misión. El experto deberá someterse a las obligaciones de secreto y de discreción (Código de trabajo, artículos L. 2315-82 a L. 2315-84 nuevos).

Oposición

- **Caso general**

El empleador que tenga intención de oponerse al recurso al asesoramiento puede someter el caso a la autoridad judicial. Excepto en el caso de recurso al auditor externo en el marco de un Plan social de empleo PSE (Código de trabajo, artículo L. 1233-35-1 nuevo), deberá hacerlo en el plazo previsto por decreto por el Consejo de Estado y comenzará a contar a partir de (Código de trabajo, artículo L. 2315-86 nuevo):

- la deliberación del CSE que decide el recurso al experto, si tiene la intención de impugnar la necesidad del mismo;

NOTA: según el proyecto de decreto ley «escoba», en caso de anulación definitiva por el juez de la deliberación de la CSE, la cantidad percibida por el experto deberá de ser reembolsada por éste al empleador. El CSE podría en todo momento decidir pagar esta cantidad.

- el nombramiento del experto por el CSE, si tiene la intención de impugnar la elección del experto;
- la notificación al empleador de la especificación del pliego de condiciones y las informaciones relativas al coste previsto, el alcance y el tiempo del asesoramiento si considera contestar alguno de estos elementos;
- la notificación al empleador sobre el coste final de la empresa si piensa contestar el coste.

El juez decidirá en procedimiento de urgencia, en los diez días siguientes al recurso. Este recurso suspende la ejecución de la decisión del comité así como los plazos en los que es consultado hasta la notificación de la decisión.

- **Asesoramiento en caso de un PSE**

Está previsto un plazo de contestación específico en caso de asesoramiento realizado en el marco de un despido económico colectivo acompañado de un plan de salvaguardia del empleo (despido de 10 trabajadores o más en un mismo periodo de 30 días).

En este caso el decreto ley nº 2017-1387 de 22 de septiembre 2017 ha introducido un nuevo artículo L. 1233-35-1 en el Código de trabajo. Establece que cualquier controversia relativa al asesoramiento de expertos se dirija a la autoridad administrativa, antes de la transmisión de la solicitud de aprobación (del acuerdo del PSE) o de la homologación (del

documento unilateral del empleador que establece el PSE) prevista en artículo L. 1233-57-4. La autoridad decidirá en un plazo de cinco días. Esta decisión puede ser impugnada en las condiciones previstas en el artículo L. 1235-7-1 del Código de trabajo (artículo L. 1233-35-1 nuevo). Este artículo 1235-7-1 concierne al recurso contra la decisión de validación o aprobación de la DIRECCTE. Deberá ser interpuesto dentro de un plazo de dos meses ante el juez administrativo.

H. Atribuciones del CSE

Si el establecimiento del CSE es obligatorio para las empresas con menos de 11 empleados, el umbral de al menos 50 empleados sigue siendo crucial porque determina facultades mayores para la nueva instancia única de representación del personal.

Además, el decreto ley nº 2017-1386 abre nuevas posibilidades a la negociación para determinar, especialmente el contenido, la periodicidad de las consultas recurrentes, la arquitectura de la base de datos económica y social (BDES), y el contenido y la modalidad de las consultas puntuales

Las disposiciones del decreto LEY que se describen a continuación se aplican a la fecha de entrada en vigor de los decretos de aplicación y a más tardar el 1 de enero de 2018, salvo disposición contraria (orden nº 2017-1386, artículo 9). Sin embargo, los acuerdos sobre las consultas y sobre la BDES pueden ser negociados a partir del 23 de septiembre de 2017, la fecha de publicación de la orden. Se aplican a los órganos representativos de personal existentes a la fecha de su conclusión.

Atribuciones en las empresas de menos de 50 trabajadores

En las empresas con entre 11 y 49 empleados, el CSE nace con la vocación de sustituir a los delegados de personal, pero se le atribuyen solamente una parte de las funciones que estos ejercían.

Sin embargo, el decreto ley nº 2017-1386 de 22 de septiembre de 2017, precisa que los convenios colectivos o usos y costumbres podrán prever disposiciones más favorables que las descritas a continuación. (Código del trabajo, artículo L. 2312-4 nuevo).

- **Recuperación de las responsabilidades de los delegados de personal**

Presentación de reclamaciones

Como los delegados de personal, la delegación de personal en el CSE tiene como misión presentar quejas, individuales o colectivas, al empleador relativas a los salarios, a la aplicación del Código de trabajo y de otras disposiciones legales que conciernen particularmente la protección social, así como convenios y acuerdos aplicables en la empresa (Código de trabajo, artículo L. 2312-5 nuevo).

En una empresa constituida como sociedad anónima, cuando los miembros de la delegación del personal del CSE presenten reclamaciones a las que no se puede dar seguimiento hasta después deliberación del consejo de administración, aquéllos son recibidos por éste a su demanda, en presencia del director o de su representante que tenga conocimiento de las reclamaciones presentadas. (Código de trabajo, artículo L. 2312-5 nuevo).

Los trabajadores conservan el derecho de presentar ellos mismos sus observaciones al empleador o a sus representantes (Código de trabajo, artículo L.2312-7 nuevo).

Promoción de la salud, seguridad y condiciones de trabajo

Los delegados de personal ejercían las misiones del CHSCT en establecimientos con menos de 50 empleados que no tenían o que no estaban vinculados a un CHSCT (Código de trabajo, artículos L. 2313-16 y L. 4611-3 antiguos).

En el mismo sentido, la delegación de personal en el CSE en las empresas con menos de 50 trabajadores contribuye a promover la salud, seguridad y condiciones de trabajo en la empresa y lleva a cabo la investigación en materia de accidentes de trabajo o de enfermedades profesionales o de carácter profesional (Código de trabajo, artículo L. 2312-5 nuevo).

Pero las responsabilidades no incluyen el conjunto de las misiones del CHSCT, (Código de trabajo, artículos L. 4612-1 a L. 4612-7 antiguos), como el análisis de riesgos profesionales (Código de trabajo, artículo L. 4612-2 antiguo) o la obligación de realizar inspecciones periódicas a un ritmo al menos trimestral (Código de trabajo, artículo L. 4612-4 antiguo).

Recurso a la Inspección del trabajo

Los miembros de la delegación de CSE pueden denunciar ante la inspección de trabajo todas las quejas y observaciones relativas a la aplicación de las disposiciones legales de las cuales se encarga de asegurar el control (Código de trabajo, artículo L. 2312-5 nuevo).

A diferencia de los delegados de personal (Código de trabajo, artículo L. 2313-11 antiguo) no se prevé que en las visitas del agente de control de la Inspección de trabajo un miembro del CSE competente que lo desee pueda acompañarle.

Consulta en caso de proyecto de despido colectivo por razones económicas

Los miembros de la delegación de personal del CSE deberán ser consultados por el empleador que tenga la intención de proceder a un despido económico colectivo (Código trabajo, artículos L. 1233- 8 y L. 1233-29 nuevos).

Esta consulta no aparece en la sección del Código del trabajo sobre las atribuciones del CSE en las empresas con menos de 50 trabajadores pero si en las disposiciones sobre el despido económico en las que el artículo 4 de decreto ley ha sustituido el término de «CSE» por el de «delegados de personal».

Personal afectado

Estas atribuciones se ejercen en beneficio de los trabajadores de la empresa (Código de trabajo, artículo L. 2312-6 nuevo):

- en materia de salud, seguridad y condiciones de trabajo a los trabajadores en el sentido del artículo L. 4111-5 del Código de trabajo, a saber: los trabajadores, incluidos los temporales, en prácticas y cualquier otra persona que esté bajo la autoridad del empleador;
- a los trabajadores de empresas exteriores que en el ejercicio de su actividad no se encuentran bajo la subordinación directa de la empresa que utilizadora, para sus reclamaciones individuales y colectivas que se refieran a las condiciones de ejecución del trabajo que dependan del jefe del establecimiento utilizador;
- a los trabajadores temporales para sus reclamaciones sobre la aplicación de los artículos L. 1251-18 del Código de trabajo en materia de remuneración, L. 1251-21 à L. 1251-23 del Código de trabajo en materia de condiciones de trabajo y L. 1251-24 del Código de trabajo en materia de acceso a los medios de transporte colectivo y a las instalaciones colectivas.

- **Responsabilidades de los delegados de personal no recogidas en los decretos leyes**

Derecho de alerta

La delegación del CSE de las empresas con menos de 50 empleados carece del derecho de alerta del que disponían los delegados de personal en caso de violación de los derechos de las personas, de su salud física y mental o de las libertades individuales de las empresas que no fuese justificado por la naturaleza de la tarea, a desarrollar ni proporcional al objetivo buscado (Código de trabajo, artículo L. 2313-2 antiguo). El derecho de alerta permanece en poder del CSE para las empresas con al menos 50 empleados (Código del trabajo, artículo L. 2312-59 nuevo; véase abajo).

Información sobre los contratos precarios

Igualmente, a diferencia de los delegados de personal los miembros elegidos del CSE no tienen la posibilidad de tener conocimiento de (Código trabajo, artículo L. 2313-5 antiguo):

- los contratos concluidos con las agencias de empleo temporal;
- los CAE, (contratos de acompañamiento en el empleo);
- los CIE (contratos de iniciativa en el empleo).

Tampoco serán informados, una vez al año, de los elementos que han llevado al empleador a contratar, o que pudieran llevarle a hacerlo el año siguiente, personas con contratos temporales, o contratos de misión concluidos con empresas de trabajo temporal o a contratos concluidos con una empresa de «portage salarial⁷» (Código de trabajo, artículo L. 2313-5 antiguo).

Información sobre el CICE

La delegación de personal del CSE no es informada ni consultada por el empleador sobre la utilización del crédito de impuestos (CICE) contrariamente a los delegados de personal (Código de trabajo, artículo L. 23137-1 antiguo).

El CSE no tiene atribuciones en materia de formación como era el caso para los delegados de personal (Código de trabajo, artículo L. 2313-8 antiguo).

⁷ El «transporte salarial» consiste en una relación entre un cliente (organización pública o privada, particular, etc.), un prestador de servicios y una sociedad de transporte. El prestador de servicios realiza misiones de manera independiente para clientes. La sociedad de transporte que lo emplea le proporciona un apoyo para garantizar estas misiones, y recibe las remuneraciones de las mismas, reintegrándole una parte.

Atribuciones en las empresas con al menos 50 trabajadores

En las empresas con al menos 50 empleados, el CSE ejerce las atribuciones previstas para aquellas con menos de 50 empleados (véase arriba) y las que se detallan a continuación (Código del trabajo, artículo L. 2312-8 nuevo).

El decreto ley establece que los convenios colectivos o la costumbre pueden prever disposiciones más favorables (Código de trabajo, artículo L. 2312-4 nuevo).

- **Cuándo se alcanza el umbral de 50 empleados**

Se prevén disposiciones para determinar las funciones del comité en caso de superar el umbral de 50 empleados. Los efectos del incremento de personal se congelan temporalmente.

Empresas con un CSE

Cuando, con posterioridad a la aplicación de la CSE, el efectivo de la empresa alcanza por lo menos 50 empleados durante doce meses consecutivos, el comité ejerce inmediatamente todas las facultades previstas en las empresas de la más de 50 empleados, con la excepción de las relativas a la información y las consultas recurrentes, que le serán confiadas una vez pasado el plazo de doce meses

Además, si a la expiración de este período de doce meses, el mandato restante del Comité es menor que un año, este plazo se contará desde su renovación (Código de trabajo, artículo L. 2312-2 nuevo).

Empresas sin CSE

En una empresa que no tenga CSE, si los efectivos alcanzan al menos 50 empleados durante doce meses consecutivos, el comité no ejerce el conjunto de las atribuciones previstas para las empresas con al menos de 50 empleados hasta la expiración de un periodo de un año a partir del establecimiento (Código de trabajo, artículo L. 2312-2 nuevo).

- **Disminución en los números por debajo del umbral**

Cuando se renueva la instancia, si los efectivos de 50 empleados no se han logrado durante los doce meses anteriores, el CSE cesa de ejercer las facultades previstas para las empresas de al menos de 50 empleados y ejerce solamente las previstas en las empresas con menos de 50 empleados (Código de trabajo, artículo L. 2312-3 nuevo).

- **Atribuciones generales**

La CSE tiene por misión asegurar la expresión colectiva de los trabajadores que permita tener en cuenta sus intereses en las decisiones relativas a la gestión y a la evolución económica y financiera de la empresa, a la organización del trabajo, a la formación profesional y a las técnicas de producción el desarrollo económico y financiero de la empresa. (Código de trabajo, artículo L. 2312-8 nuevo).

Información y consulta

Es informado y consultado sobre cuestiones que afectan a la organización, la gestión y el funcionamiento general de la empresa, especialmente (Código del trabajo, artículo L. 2312-8 nuevo):

- las medidas que puedan afectar al volumen o a la estructura de los efectivos,
- la modificación de su organización económica o jurídica,
- las condiciones de empleo, de trabajo, particularmente el tiempo de trabajo y la formación profesional,
- la introducción de nuevas tecnologías, toda modificación importante que pueda afectar a las condiciones de salud y de seguridad o a las condiciones de trabajo.
- las medidas tomadas para facilitar el acceso el mantenimiento o la vuelta al trabajo de los accidentados del trabajo, de los inválidos de guerra, de los civiles inválidos, de personas con enfermedades crónicas y progresivas y la de los trabajadores con discapacidad, especialmente sobre la adaptación de los puestos de trabajo.

Esta lista mezcla los campos de consulta que eran competencia anteriormente del Comité de empresa o del CHSCT.

NOTA: la consideración de personas con enfermedades crónicas progresivas se introduce en el Código de trabajo.

Como anteriormente para el comité de empresa, (Código de trabajo, artículo L. 2323-2 antiguo), el CSE deberá ser consultado antes de cualquier decisión del empleador, excepto antes del lanzamiento de una oferta pública de adquisición. Los proyectos de acuerdo colectivo, su revisión o su denuncia no están sometidos a la consulta del CSE (Código de trabajo, artículo L. 2312-14 nuevo).

Es importante señalar una novedad importante: las empresas que hayan concluido un acuerdo en las áreas que tienen que ver con las atribuciones del CSE no están sujetas, en estos temas, a la obligación de consulta del comité (Código del trabajo, artículo L. 2312-14 nuevo). Sin embargo, el

proyecto de decreto ley «escoba» reduciría esta dispensa de consulta a la gestión provisional de empleos y de competencias (GPEC).

Los plazos de consulta

Como para el comité de empresa (Código de trabajo, artículo L. 2323-3 antiguo), el plazo disponible para el CSE o, en su caso, el CSE central, para dar su dictamen podrá ser definido por acuerdo. Bien se trate del acuerdo definido en el artículo L. 2312-19 del Código de trabajo, relativo a las consultas periódicas, o bien del acuerdo definido en el artículo L. 2312-55 relativo a las consultas concretas. En ausencia de acuerdo, un decreto establecerá estos plazos (Código de trabajo, artículo L. 2312-16 nuevo).

A diferencia del antiguo artículo L. 2323-3 del Código de trabajo, no se menciona que estos plazos deben ser por lo menos de quince días. Se aclara, como antes, que estos plazos deben permitir al CSE o CSE central ejercer su competencia de una manera útil, dependiendo de la naturaleza e importancia de las preguntas presentadas. Al expirar el plazo, se considera, como antes, que la entidad ha sido consultada y que ha rendido un dictamen negativo (Código de trabajo, artículo L. 2312-16 nuevo).

Información proporcionada por el empleador

Como para el comité de empresa (Código de trabajo, artículo L. 2323-4 antiguo), el nuevo dispositivo estipula que el CSE debe tener información exacta y escrita transmitida o puesta a disposición por el empleador, y de la respuesta motivada del empleador a sus propias observaciones (Código de trabajo, artículo L. 2312-15 nuevo).

El CSE podrá, si considera que no dispone de elementos suficientes, recurrir al presidente del Tribunal de primera instancia en procedimiento de urgencia para que ordene la comunicación por el empleador de los documentos que faltan. El juez decide en el plazo de ocho días.

Este recurso no prolonga el tiempo de que dispone el Comité para dar su dictamen. Sin embargo, en caso de dificultades particulares para acceder a la información necesaria para la formulación del dictamen motivado del Comité, el juez podrá decidir prorrogar ese plazo.

- **Atribuciones en materia de salud y seguridad y de condiciones de trabajo**

Entre las responsabilidades generales del CSE figuran las de las misiones en el campo de las condiciones de salud, seguridad y trabajo, que hasta

entonces eran responsabilidad del CHSCT. Así, el CSE (Código de trabajo, artículo L. 2312-9 nuevo):

- realiza un análisis de los riesgos profesionales a los que pueden estar expuestos los trabajadores, especialmente las mujeres embarazadas, así como los efectos de la exposición a los factores de riesgos profesionales mencionados en el artículo L. 4161-1 del Código de trabajo;
El CHSCT también debía llevar a cabo un análisis de las condiciones de trabajo. (Código de trabajo, artículo L. 4612-2 antiguo).
- contribuye, entre otras cosas, a facilitar el acceso de las mujeres a todos los puestos de trabajo, a la resolución de los problemas relacionados con la maternidad, a la adaptación de los puestos de trabajo a fin de facilitar el acceso y el mantenimiento de las personas con discapacidad en todos los empleos en el curso de su vida profesional;
- puede suscitar cualquier iniciativa que estime útil, incluyendo acciones para prevenir el acoso moral, el acoso sexual y los comportamientos sexistas, tal y como se definen en el artículo L. 1142-2-1 del Código de trabajo. La negativa del empleador a estas sugerencias debe estar motivada.

El CHSCT debe contribuir, de manera más amplia, a la promoción de la prevención de riesgos laborales e suscitar cualquier iniciativa en este sentido (Código de trabajo, artículo L. 4612-3, antiguo).

Además, el CSE formula, por propia iniciativa, y examina, a petición del empleador, cualquier propuesta para mejorar las condiciones de trabajo, empleo y formación profesional de los trabajadores, sus condiciones de vida en la empresa así como las condiciones en las que se benefician de garantías colectivas complementarias (Código de trabajo, artículo L. 2312-12 nuevo).

Como anteriormente, el CHSCT (Código de trabajo, artículo L. 4612-4 antiguo), el CSE debe, a intervalos regulares, llevar a cabo inspecciones de salud, seguridad y condiciones de trabajo. Realiza investigaciones en materia de accidentes de trabajo o de enfermedades profesionales o de índole profesional. Puede pedir escuchar al jefe de una empresa vecina cuya actividad expone a los trabajadores de su empresa a molestias particulares. Se le informa del seguimiento reservado a sus observaciones. Por último, podrá solicitar con carácter consultivo y ocasional cualquier persona de la empresa que le parezca cualificada (Código de trabajo, artículo L. 2312-13 nuevo). Las inspecciones CHSCT deberían realizarse a un ritmo por lo menos trimestral.

Durante las visitas del agente de control de la Inspección del trabajo, los miembros de la delegación del personal del CSE son informados de su

presencia por el empleador y pueden presentar sus observaciones. Si uno de los miembros del Comité lo desea, puede acompañar al agente de control (Código de trabajo, artículo L. 2312-10 nuevo).

- **Consultas e informaciones periódicas**

La parte del Código de trabajo relativa a las consultas y la información recurrentes del CSE se organiza de acuerdo con el tríptico: orden público, campo de las negociaciones y disposiciones supletorias.

Orden público

Es obligatoria la consulta al CSE para:

- las orientaciones estratégicas de la empresa,
- la situación económica y financiera de la empresa,
- la política social de la empresa, las condiciones de trabajo y empleo.

Los temas de consulta del comité de empresa se mantienen (Código de trabajo, artículo L. 2323-6 antiguo), pero ya no es obligatoria una periodicidad anual salvo en ausencia de un convenio colectivo (véase abajo).

Campo de la negociación

Un convenio colectivo celebrado en las condiciones del primer párrafo del artículo L. 2232-12 del Código de trabajo (acuerdo mayoritario sin posibilidad de referéndum) o, en ausencia de un delegado sindical, un acuerdo entre el empleador y el CSE, adoptado por la mayoría de los miembros de la delegación del personal del Comité, puede definir el (Código de trabajo, artículo L. 2312-19 nuevo):

- el contenido, la frecuencia y las modalidades de las tres consultas periódicas del CSE, así como la lista y el contenido de la información necesaria para estas consultas;
- la periodicidad de estas consultas, que no podrán exceder de tres años;
- el número de reuniones anuales del Comité previstas en el artículo L. 2315-27, que no puede ser inferior a seis;
- los niveles a los cuales se realizan las consultas y, en su caso, su articulación;
- los plazos en que se dictan las opiniones del Comité (Código de trabajo, artículo L. 2312-15 nuevo; véase arriba).

El artículo L. 2232-12 del Código de trabajo está sujeto a un período transitorio. La regla del acuerdo mayoritario es aplicable a partir del 1 de mayo de 2018, salvo excepciones. Antes de esa fecha, el acuerdo de empresa deberá, para ser válido, ser concluido las organizaciones sindicales representativas que hayan recibido al menos el 30 % de los votos emitidos en la primera ronda de las últimas elecciones profesionales

de los titulares, y en ausencia de oposición de uno o más sindicatos representativos que hayan recibido la mayoría de los votos emitidos en las mismas elecciones, independientemente del número de electores. Se puede cuestionar si este período transitorio es aplicable cuando sólo se cubre el primer párrafo del artículo L. 2232-12 del Código de trabajo.

El artículo 8 del decreto ley nº 2017-1386 especifica que este tipo de acuerdo puede concluirse a partir de la fecha de publicación de la orden, es decir, desde el 23 de septiembre de 2017. Se aplica a las instancias representativas de personal existentes en la fecha de su conclusión, tanto si se trata de un Comité de empresa si o ya es un CSE.

El acuerdo también puede prever la posibilidad de que el CSE emita una opinión única sobre la totalidad o parte de los tres temas principales de consulta previstos en el artículo L. 2312-17 del Código de trabajo.

Como antes para el Comité de empresa (Código de trabajo, artículo L. 2323-11 antiguo), un acuerdo de grupo puede prever que la consulta sobre las orientaciones estratégicas se lleve a cabo a nivel del grupo (Código de trabajo, artículo L. 2312-20).

Reglas supletorias aplicables en ausencia de un acuerdo

En ausencia de un acuerdo, el CSE, al igual que lo era el Comité de empresa, será consultado anualmente sobre los tres principales temas de orden público (Código de trabajo, artículo L. 2312-22 nuevo):

- las orientaciones estratégicas de la empresa, en las condiciones establecidas en el artículo L. 2312-24 nuevo del Código de trabajo,
- la situación económica y financiera de la empresa en las condiciones establecidas en el artículo L. 2312-25 nuevo del Código de trabajo,
- la política social de la empresa, las condiciones de trabajo y el empleo en las condiciones establecidas en los artículos L. 2312-26 a L. 2312-35 nuevos del Código de trabajo.

Las consultas sobre las orientaciones estratégicas y sobre la situación económica y financiera de la empresa se llevan a cabo a nivel de la empresa, a menos que el empleador decida lo contrario, y bajo reserva de un acuerdo de grupo sobre el tema (Código de trabajo, artículo L. 2312-20 nuevo).

La consulta sobre la política social de la empresa, las condiciones de trabajo y el empleo se lleva a cabo tanto a nivel central como a nivel de establecimiento cuando estén prevén medidas de adaptación específicas a estos establecimientos (Código de Trabajo, artículo L. 2312-22 nuevo).

El contenido de las consultas sobre las orientaciones estratégicas y sobre la situación económica y financiera retoma el que estaba en vigor para el comité de empresa.

Con respecto a la consulta sobre la política social de la empresa, el CSE tiene la posibilidad de pronunciarse con un dictamen único sobre el conjunto de los temas o por dictámenes separados organizadas según las consultas específicas a cada uno de estos temas (Código de Trabajo, artículo L. 2312-26 nuevo). La lista de las informaciones que el empleador debía transmitir al Comité de empresa en relación con esta consulta se ha ampliado (Código de trabajo, artículo L. 2323-17 antiguo).

Por ejemplo, debe de comunicarse al CSE las informaciones sobre los contratos de puesta a disposición concluidos con las empresas de trabajo temporal, contratos de acompañamiento en el empleo, contratos de iniciativas de empleo y los elementos que han llevado a la empresa a solicitar el año anterior o los que podrían llevarle a hacerlo el año siguiente contratos temporales, a contratos de misión concluidos con una empresa de trabajo temporal o a contratos concluidos con una empresa de «portage salarial» (Código de trabajo, artículo L. 2312-26, II, 9º nuevo).

El empleador también debe transmitir al CSE todos los informes y programas anuales presentados al CHSCT (Código de trabajo, artículo L. 4612-16, antiguo). Se trata; (Código de trabajo, artículo L. 2312-27 nuevo):

- de un informe escrito anual con el balance de la situación general de salud, seguridad y condiciones de trabajo en la empresa;
- y del programa anual para la prevención de riesgos profesionales y de mejora de las condiciones de trabajo.

Los términos del dictamen y de la respuesta del empleador sobre estos dictámenes no cambian (Código de trabajo, artículo L. 4612-17 antiguo y artículo L. 2312-27 nuevo).

Las disposiciones supletorias siguen previendo que la consulta sobre la política social trata además sobre el balance social de la empresa cuando ésta tiene al menos 300 empleados (Código de trabajo, artículo L. 2312-28 nuevo y siguientes). El balance social resume las principales cifras de la evaluación de la situación de la empresa en el ámbito social, registrando los logros realizados y midiendo los cambios que han tenido lugar durante el último año y los dos años anteriores (Código de trabajo, artículo L. 2312-30 nuevo). Su contenido específico debe ser clarificado por un decreto.

- **Base de datos económica y social (BDES)**

El contenido y el funcionamiento de la base de datos económica y social (BDES), que constituye, desde la ley de seguridad del empleo de 14 de junio de 2013 (ley nº 2013-504, Diario oficial de 16 de junio), el apoyo a los procedimientos de información y de consulta del comité de empresa puede a partir de ahora ser negociado. Así, la ordenanza ventila estas modalidades de acuerdo al tríptico: orden público, alcance de las negociaciones y disposiciones supletorias.

Orden público

La base de datos económica y social (BDES) reúne el conjunto de información necesaria para las consultas e información recurrente del CSE (Código de trabajo, artículo L. 2312-18 nuevo).

NOTA: no está en las disposiciones de orden público el acceso por derecho de los delegados sindicales o de los miembros del Comité central a la BDES, que estaba previsto anteriormente (Código de trabajo, artículo L. 2323-8 anterior).

El mismo artículo estipula que la BDES incluya, en particular los indicadores relativos a la igualdad profesional entre mujeres y hombres, en particular las diferencias de remuneración.

La información transmitida al comité de forma recurrente se pone a disposición de sus miembros en la BEDS, la publicación en la BDES, lo que vale como comunicación de los informes y de la información al comité, bajo las condiciones y los límites que se determinarán por un decreto del Consejo de Estado.

Cuando el Código de trabajo prevea igualmente también la transmisión a la autoridad administrativa de dichos informes e informaciones, los elementos de información que contienen se pondrán a disposición de la autoridad administrativa a partir de la base de datos, y esta disposición actualizada tiene valor de transmisión (Código de trabajo, artículo L. 2312-18 nuevo).

La obligación que el empleador tenía de enviar estos informes e información cuando se trataba de una consulta para un acontecimiento concreto, que figuraba en el artículo L. 2323-9 del Código de trabajo, se elimina (Código de trabajo, artículo L. 2312-18 nuevo).

No figura en las disposiciones de orden público el hecho de que las informaciones deban abarcar los dos años anteriores y el año en curso, e

integrar las perspectivas en los tres años siguientes (Código de trabajo, artículo L. 2323-8 antiguo).

Campo de la negociación

Desde el 23 de septiembre de 2017 (decreto ley nº 2017-1386, artículo 8), un acuerdo de empresa celebrado en las condiciones del primer párrafo del artículo L. 2232-12 del Código del trabajo (acuerdo mayoritario sin posibilidad de referéndum) o, en ausencia de un delegado sindical, un acuerdo entre el empleador y el CSE, adoptado por la mayoría de los miembros de la delegación del personal del comité, puede definir (Código de trabajo, artículo L. 2312-21 nuevo):

- la organización, la arquitectura y el contenido de la BDES. El acuerdo también podrá incluir en este último las informaciones necesarias para las negociaciones comerciales obligatorias y las consultas puntuales del CSE;
- sus modalidades de funcionamiento, en particular los derechos de acceso y el nivel de establecimiento de la base en empresas con establecimientos distintos, su apoyo, sus modalidades de consulta y utilización.

La BEDS resultante de la negociación debe incluir al menos los siguientes temas (Código de trabajo, artículo L. 2312-21 nuevo):

- la inversión social,
- la inversión material e intangible,
- la igualdad profesional entre mujeres y hombres en la empresa,
- el capital,
- la deuda,
- todos los elementos de la remuneración de empleados y ejecutivos,
- las actividades sociales y culturales,
- la remuneración de la financiación de la empresa
- los flujos financieros a destinación de la empresa.

La organización, la arquitectura, el contenido y la forma de funcionamiento de la base de datos deben permitir que el CSE y, en su caso, los delegados sindicales, ejerzan sus competencias de manera útil. A falta de un acuerdo de empresa, un acuerdo de rama puede definir la organización, la arquitectura, el contenido y las modalidades de operación de la BDES en empresas con menos de 300 empleados (Código de trabajo, artículo L. 2312-21 nuevo).

Disposiciones supletorias

Las reglas supletorias aplicables en ausencia de acuerdo recogen las que anteriormente regían la BDES. Por ejemplo, la BDES es permanentemente accesible para los miembros de la delegación del personal de CSE y del

CSE central, y para los delegados sindicales. Los temas obligatorios son más numerosos y más detallados que en el caso de un convenio colectivo. La base de datos debe incluir, la siguiente información (Código de trabajo, artículo L. 2312-36 nuevo):

- inversiones: inversión social (empleo, evolución y distribución de contratos precarios, contratos de prácticas y empleos a tiempo parcial, formación profesional y condiciones de trabajo), la inversión material e intangible y la información medioambiental de las empresas sujetas a las disposiciones del 5º párrafo del artículo L. 225-102-1 del Código de comercio;
- igualdad profesional entre mujeres y hombres dentro de la empresa: diagnóstico y análisis de la situación comparativa de mujeres y hombres para cada una de las categorías ocupacionales de la empresa en materia de contratación, formación, promoción profesional, de cualificación, la clasificación, las condiciones de trabajo, la seguridad y la salud en el trabajo, la remuneración efectiva y la articulación entre la actividad profesional y la vida personal y familiar; análisis de diferencias salariales y de desarrollo de la carrera profesional según edad, calificación y antigüedad; evolución de las tasas de promoción respectivas de mujeres y hombres por oficios en la empresa; participación de mujeres y hombres en el Consejo de administración
- fondos propios y endeudamiento;
- todos los elementos de remuneración para empleados y ejecutivos;
- actividades sociales y culturales
- remuneración de la financiación de la empresa;
- flujos financieros a destinación de la empresa, incluyendo ayudas estatales y créditos tributarios;
- subcontratación;
- cuando proceda, las transferencias comerciales y financieras entre las entidades del grupo.

Esta información se refiere a los dos años anteriores y al año en curso e incorpora perspectivas en los próximos tres años.

El contenido de esta información y las modalidades de funcionamiento de la base serán determinados por un decreto en el Consejo de Estado, el contenido puede variar dependiendo de si la compañía tiene más o menos de 300 empleados.

Los miembros de la delegación del personal del CSE, del CSE central y los delegados sindicales tienen el deber de discreción sobre de la información contenida en la base de datos confidencial y presentada como tal por el empleador (Código de trabajo, artículo L. 2312-36 nuevo).

- **Información trimestral**

En empresas con al menos 300 empleados, el CSE es informado trimestralmente, vía la BDES (Código de trabajo, artículo L. 2312-69 nuevo):

- de la evolución general de los pedidos y la ejecución de los programas de producción,
- de los posibles retrasos en el pago de las contribuciones sociales por la empresa,
- de la evolución del efectivo de la empresa y de la cualificación de los empleados por sexo.

Este último tema es nuevo y su contenido debe ser clarificado por un decreto. Por otra parte, el CSE ya no será informado del número de contratos de misión concluidos con empresas de trabajo temporal, como lo estaba el Comité de empresa (Código de trabajo, artículo L. 2323-60, antiguo).

- **Consultas e información puntual**

La parte del Código de trabajo sobre las consultas y las informaciones puntuales se organiza siguiendo el tríptico: orden público, negociación colectiva y disposiciones supletorias.

Orden público

El CSE debe ser consultado sobre (Código de trabajo, artículo L. 2312-37 nuevo):

- la implantación de los medios de control de la actividad de los empleados. Esta consulta también abarca los métodos o técnicas de ayuda para el reclutamiento y la introducción y modificación de tratamientos automatizados de gestión de personal (Código de trabajo, artículo L. 2312-38 nuevo);
- en caso de reestructuración y disminución de los efectivos, salvo en el caso de un acuerdo de permiso de movilidad o de rupturas convencionales colectivas previsto en los artículos L. 1237-17 y siguientes del Código de trabajo (Código de trabajo, artículo L. 2312-39 nuevo);
- en caso de despido colectiva por razones económicas (Código de trabajo, artículo L. 2312-40 nuevo);
- en el caso de una operación de concentración (Código de trabajo, artículo L. 2312-41 nuevo);
- en el caso de oferta pública de adquisición, OPA (Código de trabajo, artículo L. 2312-42 a L. 2312-52 nuevos);

- en caso de procedimiento de salvaguardia, de restructuración y de liquidación judicial (Código de trabajo, artículos L. 2312-53 y L. 2312-54 nuevos).

Estas disposiciones de orden público detallan el contenido de estas consultas concretas tal como existían para el Comité de empresa, dejando menos margen para la negociación colectiva que para las consultas periódicas, para las cuales estas la precisiones sólo se recogen en las disposiciones supletorias.

Campo de las negociación

Desde el 23 de septiembre de 2017 (decreto ley nº 2017-1386, artículo 8), un acuerdo empresarial celebrado de conformidad con las condiciones establecidas en el párrafo primero del artículo L. 2232-12 del Código de trabajo (acuerdo mayoritario sin posibilidad de referéndum) o, en ausencia de delegado sindical, un acuerdo entre el empleador y el CSE, adoptado por la mayoría de los miembros de la delegación del personal del Comité, puede definir (Código de trabajo, artículo L. 2312-55 nuevo):

- el contenido de las consultas e informaciones concretas del CSE previstas en el artículo L. 2312-37 del Código de trabajo, de conformidad con las disposiciones anteriores de orden público. El acuerdo también puede abarcar la lista no exhaustiva de consultas concretas en el artículo L. 2312-8 del Código del trabajo que describe las responsabilidades generales del CSE. Por tanto, puede encuadrar cualquier consulta específica pertinente en relación al funcionamiento general de la empresa;
- las modalidades de esas consultas puntuales, especialmente el número de reuniones;
- los plazos en que se dictan las opiniones del Comité. La referencia al artículo L. 2312-15 del Código de trabajo implica que el tiempo para el examen de la información proporcionada por el empleador deba de ser suficiente. El artículo L 2312-16 no establece un límite de tiempo mínimo, pero indica que estos plazos «permiten al CSE o, en su caso, al CSE central, ejercer su competencia de manera útil, dependiendo de la naturaleza e importancia de los asuntos que se le sometan».

Un acuerdo de grupo podrá prever que las consultas puntuales previstas en los artículos L. 2312-8 y L. 2312-37 del Código de trabajo (es decir, todas las consultas concretas) se lleven a cabo a nivel del comité del grupo. En este caso, deberá prever los procedimientos para la transmisión del dictamen del comité del grupo (Código de trabajo, artículo L. 2312-56 nuevo):

- a cada CSE de las empresas del grupo, cuyo comité deberá ser consultado sobre las consecuencias de los proyectos en la empresa;
- al organismo responsable de la administración de la empresa dominante de dicho grupo, tal como se define en el artículo L. 2331-1 del Código de trabajo.

Disposiciones supletorias

Se relegan entre las disposiciones supletorias para el CSE dos informaciones que eran obligatorias para el comité de empresa. Por lo tanto, a falta de acuerdo, un mes después de cada elección del CSE, el empleador proporcionará a esta última documentación económica y financiera precisando (Código de trabajo, artículo L. 2312-57 nuevo):

- la forma jurídica de la empresa y de su organización,
- las perspectivas económicas de la empresa, tal como se prevén, en su caso,
- en su caso, la posición de la empresa dentro del grupo,
- teniendo en cuenta la información de la que dispone el empleador, la distribución del capital entre los accionistas que posean más del 10 % del capital y la posición de la empresa en el ramo de actividad a la que pertenece.

Esta información figuraba en el antiguo artículo L. 2323-28 en relación con el comité de empresa.

Asimismo, en ausencia de acuerdo únicamente, cuando un proyecto de reestructuración y reducción de efectivos es presentado al comité social económico y pudiera influir en el volumen de actividad o de empleo de una empresa de subcontratación, la empresa «contratista» informa inmediatamente a la empresa subcontratada. El CSE de este último es informado inmediatamente y recibe cualquier explicación útil sobre la evolución probable de la actividad y el empleo (Código de trabajo, artículo L. 2312-58 nuevo).

- **Derecho de alerta**

En empresas con al menos 50 trabajadores, los miembros del CSE se benefician del derecho de alerta que se otorgó a los delegados del personal en caso de que se vulneren los derechos de las personas, su salud física y mental o las libertades individuales en la empresa que no fuese justificada por la naturaleza de la tarea a realizar ni proporcionada al propósito buscado (Código de trabajo, artículo L. 2312-59 nuevo).

El CSE también hereda los diversos derechos de alerta que se otorgaron al comité de empresa, a saber:

- el derecho de alerta económica (Código de trabajo, artículos L. 2312-63 a L. 2312-67 nuevos);
- un derecho de alerta en caso de uso no conforme del crédito de impuestos por competitividad y empleo CICE (Código de trabajo, artículos L. 2312-61 y L. 2312-62 nuevos);
- un derecho de alerta social en caso de aumento significativo del número de empleados en contratos de duración determinada, empleados temporales e incluso en «portage salarial» (Código de trabajo, artículo L. 2312-70 y L. 2312-71 nuevos).
- El CSE dispone de los derechos de alerta que estaban previstos para el CHSCT (Código de trabajo, artículo L. 2312-60 nuevo):
- en caso de peligro grave e inminente (Código de trabajo, artículo L. 4131-2 y L. 4132-1 a L. 4132-5);
- en el ámbito de la salud pública y el medio ambiente (Código de trabajo, artículos L. 4133-1 a L. 4133-4).

- **Participación en los consejos de administración o de supervisión**

El CSE recupera las responsabilidades del Comité de empresas relativas a la participación en los consejos de administración o de supervisión de las empresas.

Como anteriormente, dos miembros de la delegación del personal del CSE (uno perteneciente a la categoría de cuadros técnicos y capataces, el otro en la categoría de empleados y trabajadores) asisten con una voz consultiva en todas las reuniones del consejo de administración o del consejo de supervisión.

En las sociedades donde se constituyen tres colegios electorales, cuatro miembros del CSE participan en las sesiones: dos pertenecen a la categoría de obreros y empleados, el tercero a la categoría de los capataces y el cuarto a la categoría de ingenieros, jefes de servicio y cuadros administrativos, comerciales o técnicos asimilados en términos de la clasificación (Código de trabajo, artículos L. 2312-72 a L. 2312-77 nuevos).

- **Actividades sociales y culturales**

El CSE se tiene encomendadas las mismas funciones que el Comité de empresa para las actividades sociales y culturales (Código de trabajo, artículos L. 2312-78 a L. 2312-80 nuevos; véase más arriba la contribución del empleador a las actividades sociales y culturales).

I. Consejo de empresa

Por acuerdo de empresa mayoritario, el CSE puede estar dotado de la capacidad de negociar convenios colectivos. En este caso, ejercerá todas las atribuciones del CSE y será el único competente, salvo excepción, para negociar, concluir y revisar los acuerdos y convenciones de la empresa o establecimiento (Código de trabajo, artículo L. 2321-1 nuevo). Los mismos representantes ejercen así las prerrogativas del CSE y las de la negociación.

Entidad establecida por acuerdo

- **Acuerdo de empresa o de rama ampliado**

El Consejo de empresa podrá establecerse mediante un acuerdo de empresa celebrado en las condiciones establecidas en el primer párrafo del artículo L. 2232-12 del Código de trabajo (acuerdo mayoritario sin posibilidad de referéndum). Este acuerdo es necesariamente de duración indeterminada.

El consejo de empresa también podrá establecerse mediante un acuerdo de ramo ampliado para las empresas que no tengan delegado sindical (Código de trabajo, artículo L. 2321-2 nuevo). Esto significa que, en ausencia de un delegado sindical, el empleador puede aplicar directamente el acuerdo de ramo para dotar a su CSE de la capacidad de negociación. En este caso, el consejo de empresa se convierte en un nuevo modo negociación en las empresas si delegado sindical.

- **Unidad económica y social**

Este Consejo también puede establecerse en las empresas pertenecientes a una UES. En este caso, el acuerdo que prevea que debe concluirse (Código de trabajo, artículo L. 2321-10 nuevo):

- bien a nivel de una o varias empresas que componen la UES;
- bien a nivel mismo de la UES. En este caso, las normas de validez del acuerdo se evaluarán teniendo en cuenta los votos válidos emitidos en todas las empresas.

- **Contenido del acuerdo**

El acuerdo por el que se establece un consejo de empresa fijará:

- la forma en la que las negociaciones se llevan a cabo a nivel de establecimientos (Código de trabajo, artículo L. 2321-2 nuevo);

- la lista de temas, como el de la igualdad profesional, sujeto a la aprobación del consejo de la empresa. La formación es un tema obligatorio (Código de trabajo, artículo L. 2321-3 nuevo);
- el número de horas de delegación de los miembros elegidos del consejo de empresa que participan en las negociaciones. Este crédito de horas no podrá, salvo en circunstancias excepcionales, ser inferior a un número de horas que se fijará por decreto, dependiendo del tamaño de la empresa (Código de trabajo, artículo L. 2321-4 nuevo);
El tiempo invertido en la negociación es por derecho considerado como tiempo de trabajo y pagado al vencimiento normal (Código de trabajo, artículo L. 2321-5 nuevo).
- disposiciones relativas a la indemnización por gastos de viaje (Código de trabajo, artículo L. 2321-6 nuevo).

En su caso, el acuerdo podrá establecer la composición de la delegación que negociará los acuerdos de empresa o de establecimiento (Código de trabajo, artículo L. 2321-7 nuevo).

El acuerdo también puede establecer la periodicidad de todos o parte de los temas de negociación del Consejo de empresa (Código de trabajo, artículo L. 2321-8 nuevo).

Poderes

El Consejo de empresa ejerce todas las funciones del CSE. Su forma de funcionamiento es la establecida para el CSE en los artículos L. 2315-1 y siguientes del Código de trabajo (artículo L. 2321-1 nuevo).

Por lo tanto, el consejo de empresa es informado y consultado como lo es el CSE. Además, el acuerdo que lo establezca puede prever que, en ciertas áreas, sea necesario su dictamen conforme (véase supra), algo que no está previsto para el CSE.

Capacidad de negociacion

- **Monopolio de la negociación, salvo excepciones**

El Consejo de empresa es el único competente para negociar, concluir y revisar los acuerdos de empresa o de establecimiento, con excepción de los siguientes acuerdos sujetos a las normas de validez específicas (Código de trabajo, artículo L. 2321-1 nuevo):

- acuerdos sobre un plan de salvaguardia del empleo (Código de trabajo, artículo L. 1233-24-1);
- el protocolo de acuerdo pre-electoral (Código de trabajo, artículo L. 2314-6 nuevo);

- el acuerdo por el que se modifica el número y composición de los colegios electorales (Código de trabajo, artículo L. 2314-12 nuevo);
- el que prevé que la votación se lleve a cabo fuera del tiempo de trabajo (Código de trabajo, artículo L. 2314-27 nuevo).

Así, en la mayoría de los temas, la capacidad de negociar del consejo de empresa excluye la del delegado sindical. La capacidad del delegado sindical subsiste para los cuatro tipos de acuerdos enumerados. En la empresa, el Consejo de empresa cohabita con el o los delegados sindicales que lo instituyen.

NOTA: el proyecto de decreto ley para complementar y corregir ciertos errores formales en los decretos del 22 de septiembre de 2017, conocido como el proyecto de decreto ley «escoba», prevé enmiendas a este punto. Así, se suprimirían estas excepciones en la capacidad negociadora del Consejo de empresa. El delegado sindical perdería entonces cualquier capacidad de negociación.

- **Validez de los acuerdos concluidos por el Consejo de la empresa**

La validez de un acuerdo de empresa o acuerdo de establecimiento concluido por el consejo de empresa estará subordinado a su firma por: (Código de trabajo, artículo L. 2321-9 nuevo):

- la mayoría de los miembros elegidos del consejo;
- por uno o más miembros titulares que hayan obtenido más del 50 % de los votos emitidos (en la primera o segunda ronda según proceda) en las últimas elecciones profesionales. Estos son todos los votos emitidos, no sólo los expresados a favor de organizaciones sindicales representativas.

Reconocimiento de las competencias asociadas a un mandato sindical

Los artículos 5 y 6 del decreto ley nº 2017-1386 de 22 de septiembre de 2017 prevén medidas para el reconocimiento de las competencias relacionadas con el mandato.

ENTREVISTA PROFESIONAL DE FIN DE MANDATO

La entrevista profesional llevada a cabo al término de un mandato de un representante de personal titular o de un mandato sindical se aplica a todos los representantes en las empresas con al menos dos mil empleados, independientemente del número de horas de delegación.

En las otras empresas, este derecho queda reservado para los titulares de mandatos con un número de horas de delegación anuales que representen al menos el 30 % del tiempo de trabajo establecido en su contrato de trabajo o, en su defecto, de la duración aplicable en el establecimiento de trabajo (Código de trabajo, artículo L. 2141-5 nuevo).

Como recordatorio, esta entrevista permite llevar a cabo un «censo» de las competencias adquiridas en el curso de un mandato y de precisar el valor de la experiencia adquirida.

Estas disposiciones no entran en vigor hasta el 1 de enero del 2020 y son aplicables solamente a los mandatos que comiencen después del 31 de diciembre 2019.

TRABAJADORES PUESTOS A DISPOSICION DE UN SINDICATO

Con el acuerdo expreso del trabajador y en las condiciones previstas por un acuerdo colectivo de rama ampliado o un acuerdo de empresa, un trabajador puede ser puesto a disposición de una organización sindical o de una asociación de empleadores. El artículo 5 del decreto ley nº 2017-1386 prevé que el acuerdo que determine las condiciones de esta puesta a disposición debe de prever la organización que permita al empleado respetar su obligación de formación de adaptación del trabajador al puesto de trabajo prevista en el artículo L. 6321-1 (Código de trabajo, artículo L. 2135-7 nuevo).

FINANCIACION PARA LOS TRABAJADORES QUE PARTICIPAN EN LAS NEGOCIACIONES DE LA RAMA

En el artículo 5 del decreto ley nº 2017-1386, para las empresas cuyos efectivos sean inferiores a un umbral que será definido por decreto, la remuneración y las cotizaciones sociales de los trabajadores que participan en las negociaciones de rama serán asumidas por el fondo paritario de financiación de las organizaciones sindicales y patronales mencionadas en el artículo L. 2135-9 del Código de trabajo (Código de trabajo, artículo L. 2232-8 nuevo).

PERMISO DE FORMACION ECONOMICA, SOCIAL Y SINDICAL

El artículo 6 del decreto ley nº 2017-1386 mejora las condiciones del permiso de formación económica social y sindical. El trabajador que se beneficia de un permiso de formación tiene derecho al mantenimiento por el empleador del total de su remuneración (Código de trabajo, artículo L. 2145-6 nuevo). Anteriormente el mantenimiento podía ser parcial.

Para el empleador, el salario y las contribuciones y cotizaciones relativas al salario mantenido son deducidos de su contribución a la financiación de las organizaciones sindicales y patronales (Código de trabajo, artículos L. 2135-10 1º y L. 2145-6 nuevos).