

LE COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE

L'**Ordonnance du 22 septembre 2017** est relative « à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales ».

Dans l'intitulé, on trouve la notion de « nouvelle organisation du dialogue social¹ et économique ».

Avec le CSE le social est placé **avant** les intérêts économiques des employeurs. COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE n'est pas le COMITE ECONOMIQUE ET SOCIAL.

Le dialogue social est un processus tripartite qui intègre la participation officielle du gouvernement (c'est ce qui explique l'adoption de la réforme par voie d'Ordonnance) ou, lorsqu'il ne participe pas officiellement, la relation bipartite entre les travailleurs et les chefs d'entreprise (ou les syndicats et les organisations d'employeurs).

Le processus de dialogue social peut être informel, institutionnalisé ou associé.

Il peut être national, régional ou se situer au niveau de l'entreprise.

Il peut être interprofessionnel, sectoriel ou les deux à la fois.

L'objectif principal du dialogue social en tant que tel est d'encourager la formulation d'un consensus entre les principaux acteurs du monde du travail ainsi que leur participation démocratique.

Le but de ce consensus vise

- 1.- à résoudre des questions économiques et sociales importantes,
- 2.- à promouvoir la bonne gouvernance,
- 3.- à favoriser la paix et la stabilité sociale
- 4.- à stimuler l'économie.

4 domaines dont les chefs d'entreprise s'accorderont à dire qu'ils sont difficiles à atteindre.

Pourquoi ?

Parce qu'il existe un hiatus entre l'employeur qui **a le sentiment** de n'avoir que des devoirs et le salarié qui **a le sentiment** de n'avoir que des droits.

¹ Le dialogue social est défini par l'Organisation Internationale du travail comme « tous types de négociation, de consultation ou simplement d'échange d'informations entre les représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs selon des modalités diverses, sur des questions relatives à la politique économique et sociale présentant un intérêt commun ».

Problématique

La réforme de l'organisation du dialogue social permettra-t-elle de créer un nouveau dialogue social ?

Le CSE fusionne les IRP.

Par cette fusion entre DP², CE³ et CHSCT⁴, il va imposer « une nouvelle organisation du dialogue social » en ambitionnant le fait que les élus des 3 anciennes institutions vont avoir des responsabilités plus lourdes en étant moins nombreux et que le CSE va être contraint de **négoier des accords collectifs** dans de nombreux domaines ainsi que nous allons le voir.

Le message à retenir

Le dialogue social doit alors participer à l'équilibre de la relation « employeur – salarié » pour que par exemple la QVT ne soit pas seulement un enjeu social.

Les élus et l'employeur feront du CSE soit une institution intelligente pour tous, soit une source de conflit. Mais ce sera leur choix.

L'idée de co responsabilité prédomine.

Car l'Ordonnance du 22 septembre 2017 crée **une instance unique de dialogue social** qui réforme, certes, le paysage de la représentation du personnel dans l'entreprise, mais offre les moyens de **mieux dialoguer**.

Néanmoins, il convient dans un bref délai d'exposer

I.- Ce qu'est le CSE

II.- Ce qu'il implique concrètement pour vous

² **Les délégués du personnel** : Il s'agit d'élire des représentants des salariés. Le délégué est notamment chargé de représenter les salariés et leurs réclamations auprès de l'employeur. Pour exercer ses missions, il dispose de divers moyens d'action (heures de délégation, déplacement hors de l'entreprise, local...)

³ **Le CE** est un Conseil composé de chefs d'entreprises, des membres élus du personnel et d'un représentant de chaque organisation syndicale. Le CE a la personnalité morale. Il est obligatoire pour les entreprises de plus de 50 salariés. Mais il peut exister pour les entreprises de moins de 50 salariés si un accord collectif est créé à cette fin.

⁴ **Le CHSCT.** (Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail) est une institution représentative du personnel dont la présence est **obligatoire pour les entreprises d'au moins 50 salariés.**

III.- En quoi il constitue une évolution (révolution ?) par rapport à la période antérieure au 22 septembre 2017.

I.- Qu'est-ce que le CSE (L.2311-1 et suivants du Code du travail).

Art. L. 2311-2 (Ord. n° 2017-1386 du 22 sept. 2017, art. 1^{er}) **Un comité** social et économique est mis en place dans les entreprises d'au moins onze salariés.

Sa mise en place **n'est obligatoire** que si l'effectif d'au moins onze salariés est atteint pendant douze mois consécutifs.

Les modalités de calcul des effectifs sont celles prévues aux articles L. 1111-2 et L. 1251-54 du CT.

Le CSE se substitue donc

- Aux actuels délégués du personnel dans les entreprises d'au moins 11 salariés
- Aux 3 instances DP, CE et CHSCT

Avant, la loi rendait possible des regroupements à travers la DUP (Délégation Unique du personnel) ou l'instance regroupée.

Aujourd'hui, le CSE est devenu **obligatoire**

L'obligation de mettre en place un CSE s'applique : (art. L.2311-1 du Code du travail)

- à tous les employeurs de droit privé et à leurs salariés, quelles que soient la **forme juridique** et **l'activité de l'entreprise** (sociétés commerciales, sociétés civiles, associations),
- aux établissements publics à caractère industriel et commerciaux,
- aux établissements publics à caractère administratif employant du personnel de droit privé.

Le CSE est un Comité qui comprend l'employeur ainsi qu'une délégation du personnel (L. 2314-1 du Code du travail) + le Délégué syndical qui est membre de droit du CSE dans les entreprises de – de 300 salariés. Pour les sociétés de + de 300 salariés, les organisations syndicales désignent un délégué syndical.

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

Pour déterminer le nombre d'élus au sein du CSE il faut considérer l'effectif de l'entreprise.

Nombre de membres et nombre d'heures de délégation de la délégation du personnel du CSE par effectif de l'entreprise

Effectif (nombre de salariés)	Nombre de titulaires	de Nombre mensuel d'heures de délégation	Total heures de délégation
11 à 24	1	10	10
25 à 49	2	10	20
50 à 74	4	18	72
75 à 99	5	19	95
100 à 124	6	21	126

Nombre de membres et nombre d'heures de délégation de la délégation du personnel du CSE par effectif de l'entreprise

Effectif (nombre de salariés)	Nombre titulaires	de Nombre mensuel d'heures de délégation	Total heures de délégation
125 à 149	7	21	147
150 à 174	8	21	168
175 à 199	9	21	189
200 à 249	10	22	220
250 à 299	11	22	242
300 à 399	11	22	242
400 à 499	12	22	264
500 à 599	13	24	312
600 à 699	14	24	336
700 à 799	14	24	336
800 à 899	15	24	360
900 à 999	16	24	384
1000 à 1249	17	24	408
1250 à 1499	18	24	432
1500 à 1749	20	26	520
1750 à 1999	21	26	546
2000 à 2249	22	26	572
2250 à 2499	23	26	598
2500 à 2749	24	26	624
2750 à 2999	24	26	624
3000 à 3249	25	26	650
3250 à 3499	25	26	650
3500 à 3749	26	27	702
3750 à 3999	26	27	702
4000 à 4249	26	28	728
4250 à 4499	27	28	756
4500 à 4749	27	28	756
4750 à 4999	28	28	784
5000 à 5249	29	29	841
5250 à 5499	29	29	841
5500 à 5749	29	29	841
5750 à 5999	30	29	870
6000 à 6249	31	29	899
6250 à 6499	31	29	899
6500 à 6749	31	29	899
6750 à 6999	31	30	930
7000 à 7249	32	30	960

Nombre de membres et nombre d'heures de délégation de la délégation du personnel du CSE par effectif de l'entreprise

Effectif (nombre de salariés)	Nombre de titulaires	de Nombre mensuel d'heures de délégation	Total heures de délégation
7250 à 7499	32	30	960
7500 à 7749	32	31	992
7750 à 7999	32	32	1024
8000 à 8249	32	32	1024
8250 à 8499	33	32	1056
8500 à 8749	33	32	1056
8750 à 8999	33	32	1056
9000 à 9249	34	32	1088
9250 à 9499	34	32	1088
9500 à 9749	34	32	1088
9750 à 9999	34	34	1156
10000	35	34	1190

Mais il faut savoir que ces heures de délégation sont rémunérées comme du temps de travail effectif.

Que cependant, certaines activités du CSE ne s'imputent pas sur les heures de délégation. Il s'agit du temps passé :

- aux réunions du comité social et économique ([art. L. 2315-11](#)) ;
- aux réunions de la commission santé, sécurité et conditions de travail (art. R. 2315-7) ;
- aux réunions des autres commissions, dans la limite d'une durée annuelle globale fixée par accord d'entreprise ou à défaut, à 30 heures pour les entreprises de 300 à 1000 salariés ou à 60 heures pour les entreprises d'au moins 1000 salariés (art. R. 2315-7) ;
- aux enquêtes menées après un accident du travail grave ou des incidents répétés ayant révélé un risque grave ou une maladie professionnelle ou à caractère professionnel grave ([art. L. 2315-11](#)) ;
- à la recherche de mesures préventives dans toute situation d'urgence et de gravité, notamment lors de la mise en œuvre de la procédure de danger grave et imminent prévue à l'[article L. 4132-2](#) ;
- à la formation en santé, sécurité et conditions de travail et à la formation économique des membres du comité social et économique ([art. L. 2315-16](#))

Néanmoins ces seuils ne sont pas impératifs et un protocole préélectoral peut les modifier.

Cependant à la fin du mandat des membres de la délégation du personnel du CSE, si l'effectif de l'entreprise est resté en dessous de 11 salariés pendant au moins 12 mois consécutifs, le comité n'est pas renouvelé.

Si l'effectif de salariés passe de 49 à 53, le CSE étendu entrera en vigueur mais dans un délai de 12 mois après le franchissement du seuil.

Le CSE n'a pas la personnalité morale pour les entreprises de – de 50 salariés ; Les délégués du personnel exercent individuellement les droits reconnus au CSE.

Il a la personnalité morale dans les sociétés de + de 50 salariés. Il peut donc contracter, agir en Justice et disposer d'un patrimoine propre. Il aura un secrétaire et un trésorier et devra rédiger un règlement intérieur.

C'est une curiosité de la réforme que d'attribuer une nature juridique différente selon les seuils d'effectifs de l'entreprise.

Rien ne justifie cette distinction qui revient pour les entreprises de – de 50 salariés à voir les représentants du personnel au CSE exercer individuellement les droits du Comité (réduit).

La loi impose donc aux entreprises et sociétés, qui disposent d'au moins 11 salariés consécutifs pendant 12 mois, de mettre en place un CSE le 1^{er} janvier 2020 au plus tard.

A.- LES ATTRIBUTIONS DU CSE

Les attributions du CSE sont définies en fonction de l'effectif de l'entreprise :

Entreprise entre 11 salariés et moins de 50 salariés (actif)

Entreprise de 50 salariés et +

1.- Entre 11 et 50 salariés : CSE à attributions réduites

Il exerce les attributions des délégués du personnel.

Le CSE a alors pour mission de présenter à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives

- relatives aux salaires,
- à l'application du code du travail et des autres dispositions légales concernant notamment la protection sociale,
- visant les conventions et accords applicables dans l'entreprise. (L. 2312-5 du CT)

Le CSE promeut de manière générale

- la santé, la sécurité et les conditions de travail dans l'entreprise
- réalise des enquêtes en matière d'AT et MP.

Les membres de la délégation du personnel du CSE peuvent saisir l'inspection du travail de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des dispositions légales dont elle est chargée d'assurer le contrôle.

Le CSE est l'expression des salariés

2.- + de 50 salariés : CSE à attributions étendues⁵ (attributions supplémentaires).

⁵ Si une société a 64 salariés et se trouve divisée en 3 établissements distincts de 25, 15 et 24 salariés, son CSE disposera des prérogatives dévolues aux CSE de plus de 50 salariés, ce sera un CSE étendu.

Car le principe est que les attributions des Comités d'établissements sont déterminées en fonction du nombre de salariés dans la société et non en considération du nombre de salariés dans l'établissement.

Mission du CSE (récurrentes) :

- Assurer une expression collective des salariés pour assurer leurs intérêts dans les décisions relatives
- Aux orientations stratégiques de l'entreprise
- A la situation économique et financière de l'entreprise
- A la politique sociale de l'entreprise, ses conditions de travail et d'emploi.

Mais aussi

- à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise,
- à l'organisation du travail,
- à la formation professionnelle
- aux techniques de production.

Le CSE

- procède à **l'analyse des risques professionnels** auxquels peuvent être exposés les travailleurs, notamment les femmes enceintes ;
- contribue notamment à **faciliter l'accès des femmes à tous les emplois**, à la résolution des problèmes liés à la maternité, **l'adaptation et à l'aménagement des postes de travail afin de faciliter l'accès et le maintien des personnes handicapées** à tous les emplois au cours de leur vie professionnelle ;
- **peut** susciter toute initiative qu'il estime utile et proposer notamment des **actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel** et des agissements sexistes.
- **Inspecter** l'entreprise en matière de santé, sécurité et conditions de travail (c'est dans l'intérêt de l'employeur)
- Exercer un droit d'alerte
- Recourir à l'expertise

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

- les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs ;
- la modification de son organisation économique ou juridique ;
- les conditions d'emploi, de travail, notamment la durée du travail, et la formation professionnelle ;
- l'introduction de nouvelles technologies, tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ;
- les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail.

Si le seuil de 50 salariés est atteint pendant le mandat du CSE réduit, il exercera ses prérogatives étendues à l'expiration d'un délai de 12 mois à compter de la date à laquelle le seuil de 50 salariés est atteint.

Dans le domaine de la Santé, de la Sécurité et des Conditions de travail :

Une Commission Santé et Sécurité doit être mise en place

- Dans les entreprises d'au moins 300 salariés
- dans les établissements distincts d'au moins 300 salariés
- dans les établissements qui présentent des risques particuliers SEVESO, sites nucléaires (L. 2315-44-1 du CT)

Pour les sociétés de – de 300 salariés, c'est l'inspecteur du travail qui pourra la réclamer si les conditions de travail l'exigent ou sont considérées dangereuses.

(CSE à compétence étendue, c'est-à-dire dans les sociétés de – de 300 salariés, il exerce les prérogatives dévolues anciennement au CHSCT.

L'employeur disposera d'une voie de recours contre cette décision de l'inspection du travail d'imposer une Commission, en saisissant obligatoirement la Directeur Régional des entreprises, de la Concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi territorialement compétent.

C'est seulement ensuite qu'il pourra saisir le Tribunal administratif étant précisé que la décision de l'inspecteur ne sera pas suspendue pendant la procédure.

Le CSE procède, à intervalles réguliers, à des inspections en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail. Il réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel.

Les Propositions qu'il peut formuler, soit à son initiative, soit à la demande de l'employeur, concernent les mesures de nature à améliorer les conditions de travail, d'emploi et de formation professionnelle des salariés, leurs conditions de vie dans l'entreprise ainsi que les conditions dans lesquelles ils bénéficient de garanties collectives complémentaires

Lors de ces réunions, dans ce domaine, peuvent être présents :

Le médecin du travail

Le responsable en interne du service sécurité

L'agent de contrôle de l'inspection du travail

Attention, les membres suppléants n'assistent pas aux réunions du CSE. Ils ne sont présents que pour suppléer un absent.

Le CSE est obligatoirement consulté sur :

- les orientations stratégiques de l'entreprise ;
- la situation économique et financière de l'entreprise ;
- la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi ;
- la mise en œuvre des moyens de contrôle de l'activité des salariés ;
- la restructuration et compression des effectifs ;
- le licenciement collectif pour motif économique ;
- l'offre publique d'acquisition ;

- les procédures de sauvegarde, de redressement et de liquidation judiciaire.

Pour ces domaines plusieurs commissions pourront être créées :

- Commission formation
- Commission information et aide au logement
- Commission égalité professionnelle

Le CSE bénéficie d'un Droit d'alerte

Le CSE bénéficie d'un droit d'alerte :

- en cas d'atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles dans l'entreprise ;
- en cas de danger grave et imminent en matière de santé publique et d'environnement ;
- s'il a connaissance de faits de nature à affecter de manière préoccupante la situation économique de l'entreprise ou de faits susceptibles de caractériser un recours abusif aux contrats de travail à durée déterminée (CDD).

Attention c'est le CSE et non la commission Santé et Sécurité qui exerce ce droit. La Commission n'a pas de personnalité morale. Le CSE pourra recourir à l'expert et non la Commission.

B.- QUAND METTRE EN PLACE LE CSE ?

L'existence d'une période transitoire.

Les trois premières questions à se poser pour savoir quand mettre en place le CSE :

- Existe t-il déjà des instances représentatives du personnel ?
- Si oui, quand intervient la fin du mandat des représentants élus ?
- Cette fin de mandat implique-t-elle de mettre en place un protocole préélectoral ?

1^{er} cas : Il n'existe pas de représentants du personnel

Pas de représentants **avant** le 23 septembre 2017,

Le CSE devra être mis en place le 1er janvier 2020 au plus tard. Car le PV de carence va produire ses effets pendant 4 ans.

Il est donc logique d'arriver au 1^{er} janvier 2020 sans nouvelles élections (**en principe**)

S'il n'existait pas de représentants du personnel **après** le 24 septembre 2017, l'employeur devait mettre en place le CSE depuis le 1er janvier 2018. Mais comme les décrets n'étaient pas publiés, il y a eu une tolérance si cela n'a pas été fait.

2^e cas : Il existe des représentants du personnel

La première question à se poser est celle de la date de fin du mandat. La seconde est celle de la mise en place ou pas d'un protocole préélectoral.

Si des représentants du personnel existent déjà dans l'entreprise, voici le **calendrier** à adopter :

- S'ils ont été élus **avant le 24 septembre 2017**, le CSE devra être mis en place au plus tard le 1er janvier 2020. Si un protocole préélectoral a été établi **avant le 24/09/17**, ce

sont les anciennes règles électorales qui subsistent. Mais via un accord collectif ou une décision unilatérale de l'employeur, le CSE pourra être créé avant le 1^{er} janvier 2020.

- Si leur mandat arrive à échéance **entre le 23 septembre et le 31 décembre 2017**, et qu'il n'y a pas de protocole électoral, alors les mandats sont prolongés automatiquement jusqu'au 1^{er} janvier 2020.
Ils peuvent aussi être prolongés d'une année supplémentaire par accord collectif ou par décision de l'employeur après consultation des autres instances représentatives du personnel.

Cela ne signifie pas que les mandats des élus ne peuvent être prorogés plusieurs fois...

Cela signifie seulement, selon l'ordonnance, qu'en cas de prorogation des mandats des élus, ceux-ci sont limités à un an.

Il est donc possible de proroger plusieurs fois les mandats des élus des anciennes instances représentatives du personnel (Art. 9 II, Ord. 22 sept 2017).

Le CSE peut également être mis en place dès la fin des mandats des représentants du personnel.

La prorogation ou la réduction des mandats peut être décidée soit par un accord collectif de droit commun, soit par une décision unilatérale de l'employeur prise après consultation du comité d'entreprise, ou, à défaut, des délégués du personnel ou le cas échéant, de la délégation unique du personnel ou de l'instance regroupée ([art. 9, II, 2° et 3°, et III, ord. n°2017-1386 du 22 sept. 2017](#)).

- S'ils se terminent **entre le 1er janvier et le 31 décembre 2018**, leur durée peut être raccourcie ou prolongée d'une année maximum suite à un accord entre l'employeur et les instances représentantes du personnel.
- Si les mandats se terminent **à partir du 1er janvier 2019**, la création du CSE devra intervenir le 1er janvier 2020 au plus tard.
- Si les mandats se terminent **après le 1^{er} janvier 2019**, ils cesseront automatiquement à la date du 1^{er} janvier 2020. (Anéantissement par anticipation).

Une fois entré en vigueur, le CSE supprime les accords collectifs relatifs aux anciennes instances représentatives du personnel et ce, dès le premier tour des élections des membres de la délégation du personnel du CSE. (art. 9 VII).

C. COMMENT METTRE EN PLACE LE CSE ?

1.- Considérer le périmètre de mise en place du CSE

L. 2313-1 et L. 2313-8 CT Le CSE est mis en place au niveau de l'entreprise ou au niveau des établissements distincts ou dans le cadre d'une unité économique et sociale.

a.- Considérer les effectifs de l'entreprise et pas de l'établissement

b.- Voir si l'établissement est distinct de l'entreprise

c.- L'établissement distinct correspond à un cadre approprié à l'exercice des missions des DP. Si plusieurs établissements, il y aura un délégué syndical.

Le nombre et le périmètre des établissements distincts sera déterminé par un accord collectif.

A défaut d'accord, c'est l'employeur qui décide

d.- Les critères de détermination du nombre et du périmètre des établissements distincts sont déterminés par les partenaires sociaux.

1.- Une société avec au moins 11 salariés..... 1 CSE

2.- Une société d'au moins 11 salariés avec 2 établissements

Etablissement 1⁶CSE d'Etablissement 1

1 CSE Central d'entreprise

Etablissement 2 CSE d'établissement 2

Sur un site unique de travail sont implantées plusieurs sociétés ou entreprises.

Un CSE inter société ou inter entreprise peut exister à condition d'être de nature conventionnelle c'est-à-dire créé par un accord collectif⁷.

Sur la question de savoir si les élections au sein des différents établissements doivent être simultanées ou pas ?

Il est préférable que les élections soient simultanées car il conviendra ensuite de procéder à l'élection du Comité Social Economique Central.

L'Ordonnance prévoit effectivement la possibilité de proroger ou de réduire la durée des mandats des représentants du personnel dans les entreprises comportant plusieurs établissements, pour permettre l'organisation le même jour des élections du CES dans chaque établissement.

Cela n'est qu'une faculté.

L'employeur pourra également attendre la fin des anciens mandats électoraux (art. 9 III de l'Ord.).

2.- Organiser les élections et préparer un accord préélectoral (Dialogue social)

L'accord préélectoral détermine les modalités applicables aux élections des délégués du personnel.

L'employeur doit inviter à négocier avec les organisations syndicales.

Attention (seuil 11 à 20 salariés) :

⁶ Chaque établissement est alors distinct

⁷ Un accord collectif est un accord conclu entre un employeur et une ou plusieurs organisations syndicales pour fixer des règles relatives aux conditions de travail, à l'emploi et aux garanties sociales des salariés.

Si aucun salarié ne se présente aux élections dans une entreprise de – 20 salariés, les élections s'arrêtent. L'employeur n'a pas à inviter les syndicats.

Dans une société de + de 20 salariés, l'employeur doit obligatoirement inviter les syndicats. Si au terme des négociations, personne ne s'est présenté, un PV de carence est dressé.

Si les acteurs du protocole préélectoral ne tombent pas d'accord sur les modalités de fixation des sièges et de leur répartition, la DIRECCTE fera alors office d'arbitre (L. 2314-13 du CT).

La décision de la DIRECCTE peut être contestée devant le Tribunal d'Instance.

Mais si les syndicats invités ne viennent pas, l'employeur pourra décider seul de la répartition des sièges.

Si un accord préélectoral a été conclu avant la date de publication de l'Ordonnance, le CSE doit-il tout de même être mis en place ?

Oui. Mais elles seront organisées conformément au protocole d'accord préélectoral et donc aux dispositions du Code du travail antérieures à l'entrée en vigueur de l'Ordonnance. Mais à la date du 1^{er} janvier 2020, le CSE devra être mis en place pour les sociétés comportant au moins 11 salariés.

Si un PV de carence aux élections des délégués du personnel et du CE a été établi le 3 juin 2015, un CSE doit-il être mis en place au 1^{er} janvier 2018 ?

Le PV de carence établi avant la publication de l'Ordonnance conserve ses effets pendant toute la durée du mandat c'est-à-dire 4 ans.

Soit jusqu'au 3 juin 2019.

Si à l'issue de cette date un salarié sollicite des élections, il ne pourra le faire que dans le délai de 6 mois,

L'employeur devra répondre à cette demande dans le mois qui suit.

Mais l'employeur peut aussi anticiper la mise en place du CSE et engager un processus électoral avant juin 2019.

Si l'accord est signé avant le 23 sept. 2017, le Code du travail ancien s'applique jusqu'au terme du mandat

Si un PV de carence est établi le 3 juin 2015, il conserve ses effets jusqu'au 3 juin 2019.

A l'issue du terme du PV de carence, le salarié avait 1 mois pour solliciter de nouvelles élections. Avec l'Ordonnance ce délai passe à 6 mois.

2.- Considérer le seuil d'effectifs de la société

Les modalités de calcul de l'effectif

Un CSE doit être mis en place dans les entreprises d'au moins 11 salariés (C. trav. art. 2311-2).

Sa mise en place n'est obligatoire que si l'effectif d'au moins 11 salariés est atteint pendant 12 mois consécutifs.

Les modalités de calcul des effectifs sont celles prévues à l'article L. 1111-2 du Code du travail :

Intégrer

1° Les salariés titulaires d'un CDI à temps plein et les travailleurs à domicile sont pris intégralement en compte dans l'effectif de l'entreprise ;

2° Les salariés titulaires d'un CDD, les salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent, les salariés mis à la disposition de l'entreprise par une entreprise extérieure qui sont présents dans les locaux de l'entreprise utilisatrice et y travaillent depuis au moins un an, ainsi que les salariés temporaires, sont pris en compte dans l'effectif de l'entreprise à due proportion de leur temps de présence au cours des 12 mois précédents.

3° Les salariés à temps partiel, quelle que soit la nature de leur contrat de travail, sont pris en compte en divisant la somme totale des horaires inscrits dans leurs contrats de travail par la durée légale ou la durée conventionnelle du travail.

Exclure

Les salariés mis à disposition par une entreprise extérieure, y compris les salariés temporaires, Les salariés qui remplacent un salarié absent

Les salariés dont le contrat de travail est suspendu, notamment du fait d'un congé de maternité, d'un congé d'adoption ou d'un congé parental d'éducation.

- Les apprentis ;
- Les titulaires d'un contrat initiative-emploi ;
- Les titulaires d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi ;
- Les titulaires d'un contrat de professionnalisation.

Quid si le seuil d'effectifs évolue pendant la mise en place du CSE ?

Cela signifie que si un salarié part à la retraite au bout de 11 mois, le calcul repart à 0 et il n'y a pas lieu de mettre en place un CSE.

Par ailleurs, si vous avez mis en place un CSE et que le seuil de 11 salariés n'est plus atteint quelques mois plus tard, il faut aller au bout du mandat et ne pas renouveler les élections au terme de 4 ans.

L'employeur n'a pas de formalité particulière à réaliser

Informers les salariés de la tenue des élections

L'employeur doit informer le personnel de l'organisation des élections « par tout moyen permettant de conférer date certaine à cette information » (ex. affichage doublé de l'envoi d'emails) (C. trav. art. L. 2314-4).

Le document diffusé précise la date envisagée pour le premier tour. Celui-ci doit se tenir, au plus tard, le 90^{ème} jour suivant la diffusion.

Auparavant l'employeur disposait de 45 jours suivant l'information puis de 90 jours passé le délai de 45 jours

Il est également conseillé de mentionner le nombre de représentants du personnel à élire et d'informer les salariés sur le fait que l'employeur a invité les organisations syndicales à négocier le protocole d'accord préélectoral (cf. § 4 et 5).

Les élections à proprement parler (elles restent inchangées s'agissant du mode de scrutin qui reste un scrutin de liste à deux tours à la plus forte proportionnelle)

L'organisation de l'élection

Avant l'organisation de l'élection, l'employeur doit **informer ses salariés** de la tenue de l'élection dans les 90 jours suivant l'annonce. Seuls les salariés de 16 ans minimum travaillant dans l'entreprise depuis au moins 3 mois peuvent voter. L'employeur doit également en informer les organisations syndicales, qui présentent ensuite des **listes** contenant les **membres de la délégation du personnel candidats** pour chaque catégorie de personnel. Elles disposent ainsi d'un monopole au premier tour du scrutin.

Parmi les électeurs, peuvent se présenter les **salariés d'au moins 18 ans travaillant dans l'entreprise depuis au moins une année**, et seulement s'ils n'ont fait l'objet d'aucune interdiction ou condamnation. L'employeur est libre de fixer la date de présentation des candidatures. Le vote s'effectue à bulletin secret sous enveloppe ou par voie électronique. Si le nombre de suffrages exprimés est au moins égal à la moitié des électeurs inscrits, il n'est pas utile d'organiser un second tour.

L'officialisation des résultats

Une fois les résultats proclamés, ils doivent être impérativement transmis à **l'inspection générale du travail** ainsi qu'au **centre de traitement des élections professionnelles** dans un délai de 15 jours.

Chaque organisation syndicale ayant présenté des salariés doit recevoir une copie de ce procès verbal.

Mettre en place un CSE dans votre entreprise n'est donc pas une démarche si difficile qu'elle n'y paraît. Il suffit simplement de bien respecter les procédures dictées par la loi.

La mise à disposition d'un local

La loi prévoit que l'employeur met à la disposition des membres de la délégation du personnel du CSE un local.

Cela ne signifie pas légalement qu'il lui incombe de l'aménager ou de fournir du matériel.

Néanmoins, la jurisprudence, saisie d'un contentieux sur le sujet a précisé que le local devait permettre au CSE d'accomplir sa mission et, notamment, de se réunir.

Cela implique donc de le doter en tables, chaises, téléphone et armoires de rangement.

C'est d'ailleurs le début du dialogue social.

Anticiper dans les agendas les Réunions du CSE

Se réunir au moins une fois tous les deux mois dans les sociétés de – 300 salariés (art. L.2315-21 al.1^{er} du Code du travail)

Il se réunit et **au moins 1 fois mois** dans les entreprises de plus de **300 salariés**.

Le nombre de réunions du CSE est fixé par accord collectif.

Et c'est l'effectif de la société qui est considéré, non celui de l'établissement distinct.
CAD 315 salariés répartis sur deux établissements = 1 réunion par mois.

Les réunions du CSE rassemblent l'employeur ou son représentant et les membres de la délégation du personnel, ou à défaut leurs suppléants.

Les résolutions du CSE sont prises à la majorité des membres présents. Les délibérations du CSE sont consignées dans un procès-verbal établi par le secrétaire du comité.

L'organisation de cette réunion est à la charge de l'employeur.

Si la réunion n'est pas organisée, alors le délit d'entrave est constitué.

L'employeur doit justifier de l'accomplissement de son obligation (JP cas. Crim 1988).

Si le CSE matérialise une demande particulière à l'employeur, il doit le faire par écrit 2 jours avant la réunion.

L'employeur a 6 jours ouvrables pour y répondre.

La tenue d'un registre spécial

Les demandes de la délégation du personnel du CSE sont consignées dans un registre spécial tenu par l'employeur à la disposition des salariés qui souhaitent le consulter, en dehors du temps de travail.

Ce registre intègre les réponses. Il est tenu à la disposition de l'inspecteur du travail.

Et s'agissant d'un registre, la loi impose un document relié. Il ne s'agit donc pas de produire un classeur ou un fichier avec des feuilles volantes.

L'absence de registre ou de tenue du registre est constitutive du délit d'entrave.

D.- LES EFFETS PATRIMONIAUX DE LA MISE EN PLACE DU CSE

L'ensemble des biens, droits et obligations, créances et dettes du CE, Comités Centraux d'Entreprise, DUP, CHSCT existant au 22 septembre 2017 sont automatiquement transférés au CSE.

Lors de leurs dernières réunions, les anciennes IRP peuvent décider des modalités de ce transfert

Lors de la première réunion du CSE, celui-ci décidera à la majorité s'il accepte les affectations proposées ou non. C'est lui qui aura le dernier mot car s'il refuse les affectations, il en fixera les nouvelles modalités.

Les transferts de biens ne donnent lieu à aucune rémunération de l'Etat.

III.- Qu'est censé apporter le COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE à votre société ?

Si l'on est optimiste

- 1.- Une simplification des procédures d'élection et de mise en place des IRP
- 2.- Un budget unique rationalisé
- 3.- Une lecture globale de la vie de l'entreprise par les salariés qui pourront s'exprimer sur leurs besoins

Si l'on est pessimiste

Il s'agit de faire disparaître le CHSCT qui était garant en qualité d'instance unique du respect de la santé et de la sécurité des salariés, ce qu'il ne serait plus sous couvert d'une rationalisation des moyens.

Le CHSCT qui avait la personnalité morale est remplacé par une Commission Santé et Sécurité des Conditions de travail qui est obligatoire pour les sociétés de plus de 300 salariés et qui est une émanation du CSE.

La Commission n'a pas la personnalité morale.

La Grande différence est que le CHSCT était avant l'Ordonnance, obligatoire dans les sociétés de plus de 50 salariés.

Maintenant c'est 300 salariés.

La Commission pourra solliciter une expertise et le CSE interviendra en Justice.

Comme les suppléants ne peuvent pas assister aux Commissions, sauf pour remplacer, ils n'auront pas de suivi des dossiers lorsqu'ils siègeront

IV.- En quoi le CSE constitue-t-il une évolution par rapport à la période antérieure au 22 septembre 2017.

1.- Le CHSCT disparaît des sociétés de plus de 50 salariés où il était obligatoire.

Il est institué obligatoirement dans les sociétés de plus de 300 salariés.

2.- Pour assurer la représentation du personnel, lorsque l'entreprise a des établissements distincts, l'accord collectif d'entreprise met en place les représentants de proximité.

Cela signifie qu'en l'absence de précision dans la loi, l'accord collectif devra tout prévoir. Le nombre de représentants, leurs attributions, les modalités de leurs désignations et de leur fonctionnement. Les accords devront être précis et complets.

3.- Les élus vont devoir être polyvalents alors qu'avant ils étaient spécialisés dans leurs domaines de prédilection. Maintenant ils gèreront l'économie, les orientations stratégiques, les conditions de travail, la sécurité la santé etc...)

4.- Les modalités de calcul des élus par rapport aux effectifs de la société indiquent que les interlocuteurs de l'employeur seront moins nombreux. 6 élus en moins pour une société de 100 à 149 salariés et 20 en moins pour les sociétés de 5500 à 6249 salariés.

Cela signifie que les élus seront moins nombreux avec des compétences polyvalentes. Mais les accords d'entreprise pourront toujours modifier cela dans le dialogue social.

5.- Les heures de délégation pourront être mutualisées (réparties entre les membres titulaires du CSE). Ce principe est généralisé. Mais la limite est de ne pouvoir utiliser plus d'une fois et demie ses heures de mutualisation. Si un salarié a 10 heures. Il ne pourra exercer sa fonction d'élu plus de 15 heures.

6.- Le temps passé à se réunir était payé auparavant comme temps de travail effectif dans la limite de 40 heures.

Avec le CSE le temps passé aux réunions intégrera la rémunération qui est fixée par décret à 30 heures pour les entreprises de 300 à 1000 salariés
à 60 heures pour les sociétés d'au moins 1000 salariés.

7.- Le législateur renforce les libertés reconnues à chaque entreprise d'organiser le fonctionnement de l'institution représentative du personnel. La loi organise les consultations du CSE, mais reconnaît à l'employeur la **faculté de fixer par accord collectif** (ou, en cas d'absence de délégué syndical, par accord avec le CSE) outre le nombre de réunions annuelles (minimum 6 par an), les modalités des consultations récurrentes, leur contenu et leur périodicité (maximum 3 ans).

Me Jean-François CASILE

AVOCAT

46 Route de Montfavet

84000 AVIGNON

casile.avocat@orange.fr