



**REPRÉSEN-
TATION
DU
PERSONNEL**

**MISE EN
PLACE
DU CSE
POUR LA
1ÈRE FOIS**

ORDONNANCES MACRON

SOMMAIRE

Mise en place du CSE pour la première fois

Protocole préélectoral

Mise en place du CSE à différents niveaux

Des seuils d'effectifs inchangés, mais plus difficiles à atteindre

La composition du CSE calquée sur celle du comité d'entreprise

Trois mandats successifs, pas plus

À partir de 50 salariés, le CSE a les attributions du CE, du CHSCT et des DP

Information/consultation récurrente du CSE : tout est négociable... ou presque

L'information/consultation ponctuelle du CSE peut être adaptée à l'entreprise

La base de données économiques et sociales peut être adaptée à l'entreprise

Le CSE des entreprises d'au moins 300 salariés est plus informé

Les conditions du recours à un expert par le CSE plus strictement encadrées

Des nouveautés importantes pour le budget du CSE

Entreprises à établissements distincts : l'employeur pourra fixer le nombre d'établissements

CSE dans les entreprises de moins de 50 salariés : des moyens stables, mais des attributions réduites

La mise en place de commissions au sein du CSE s'impose dans certaines entreprises

Les heures de délégation des membres du CSE seront fixées par décret

Les modalités des réunions du CSE des entreprises d'au moins 50 salariés sont clarifiées

Le temps passé en réunion par les membres du CSE est payé comme du temps de travail

Le temps de formation des membres du CSE systématiquement rémunéré comme du temps de travail

Les membres du CSE bénéficient du statut protecteur

Élection de la délégation du personnel au CSE : peu de changements par rapport aux élections CE/DP

Seule une baisse des effectifs en deçà de 11 salariés entraîne la suppression du CSE

Sur de nombreux points, les règles applicables au CSE reprennent celles du CE ou des DP

Le conseil d'entreprise, un premier pas vers la codécision en entreprise ?

L'exercice de fonctions électives ou syndicales est favorisé

Le fonctionnement du fonds paritaire de financement du dialogue social évolue

Ord. 2017-1386 du 22-9-2017 art. 8 à 11

Le CSE devra être mis en place dans toutes les entreprises concernées le **1^{er} janvier 2020** au plus tard. Des mesures transitoires sont prévues pour organiser le passage des anciennes institutions élues à la nouvelle instance.

Le CSE se substitue aux seules institutions représentatives élues du personnel (DP, CE, DUP, instance regroupée et CHSCT). La date de première mise en place du CSE varie selon que l'entreprise était ou non dotée d'instances représentatives du personnel (IRP) élues au 23 septembre 2017, date de publication de l'ordonnance.

La réforme laisse subsister les représentants du personnel désignés (délégués syndicaux et représentants syndicaux).

Le comité de groupe, le comité d'entreprise européen et le comité de la société européenne ne sont pas concernés par la réforme du Code du travail. **L'ordonnance 2017-1386** n'a modifié ni les modalités de fonctionnement de ces institutions, ni leurs attributions. Tout au plus a-t-elle, dans son **article 4**, prévu quelques mesures d'harmonisation, en « *transmettant* » au comité social et économique les missions confiées au comité d'entreprise en matière d'inclusion d'une entreprise dans un groupe doté d'un comité de groupe ou de sortie d'une entreprise d'un tel groupe, ainsi que de désignation de la délégation du personnel à ces trois instances.

Entreprises pourvues d'IRP au 23-9-2017

Pour les entreprises dotées d'IRP au 23 septembre 2017, le Gouvernement a organisé un certain nombre de **mesures transitoires** en laissant, selon les cas, les entreprises libres de choisir si elles souhaitent mettre en place un CSE dès que possible ou prolonger provisoirement les anciennes instances. Il a également envisagé la question des règles applicables pendant la période de « *survie* » de ces anciennes instances.

Au **plan formel**, l'article 4 de l'ordonnance modifie un certain nombre de dispositions pour remplacer les références au comité d'entreprise, aux délégués du personnel et au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail par des références au comité social et économique.

Un calendrier de déploiement du CSE à géométrie variable

Le Gouvernement a envisagé 4 types de mesures transitoires.

À noter

Dans tous les cas suivants, les dates de mise en place indiquées sont celles où le CSE doit être installé. Il faut bien sûr **lancer le processus électoral** bien **avant** afin d'en respecter les différentes étapes.

Protocole préélectoral conclu avant le 23-9-2017

Si, avant le 23 septembre 2017, un protocole préélectoral a été conclu en vue de la constitution ou du renouvellement des anciennes IRP, leur élection doit se tenir conformément aux dispositions en vigueur avant cette date.

Le CSE devra être mis en place à compter du 1^{er} janvier 2020 ou à une date antérieure fixée soit par accord collectif, soit par décision de l'employeur après consultation du CE ou, à défaut, des DP ou, le cas échéant, de la DUP ou de l'instance regroupée (**Ord. 2017-1386 du 22-9-2017 art. 9, II, 1°**).

Remarque

On peut se demander quelles sont les conditions de validité de l'accord collectif permettant de fixer une date antérieure de mise en place.

Mandats se terminant entre le 23-9-2017 et le 31-12-2017

Si les mandats des institutions (DP, CE, DUP, instance regroupée et CHSCT) se terminent entre le 23 septembre et le 31 décembre 2017 et que le protocole préélectoral n'a pas été conclu avant le 23 septembre 2017, ils sont **prorogés automatiquement, jusqu'au 31 décembre 2017**. Leur durée peut aussi être prorogée d'un an maximum soit par accord collectif, soit par décision de l'employeur après consultation du CE ou, à défaut, des DP ou, le cas échéant, de la DUP ou de l'instance regroupée (**Ord. 2017-1386 du 22-9-2017 art. 9, II, 2°**).

Remarque

On peut se demander si le délai d'un an s'apprécie à compter de la date d'expiration initiale des mandats ou à compter du 31 décembre 2017, fin de la prorogation automatique.

Exemple

Si les mandats se terminent initialement le 31 décembre 2017 sans être prorogés, le CSE devra être mis en place le 1^{er} janvier 2018. S'ils sont prorogés pour une durée d'un an, soit jusqu'au 31 décembre 2018, le CSE devra être mis en place le 1^{er} janvier 2019 au plus tard.

Mandats se terminant entre le 1-1-2018 et le 31-12-2018

Si les mandats des institutions (DP, CE, DUP, instance regroupée et CHSCT) se terminent entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2018 et que le protocole préélectoral n'a pas été conclu avant le 23 septembre 2017, leur durée peut être réduite ou prorogée d'un an maximum soit par accord collectif, soit par décision de l'employeur, après consultation du CE ou, à défaut, des DP ou, le cas échéant, de la DUP ou de l'instance regroupée (**Ord. 2017-1386 du 22-9-2017 art. 9, II, 3°**). Ce délai d'un an semble devoir s'apprécier à compter de la date d'expiration des mandats.

La réduction de la durée des mandats ne peut bien entendu pas remonter avant le 1^{er} janvier 2018 ou avant la date de publication des décrets d'application (date effective d'entrée en vigueur du dispositif).

Exemple

Si des mandats expirant le 31 décembre 2018 sont réduits d'un an, le CSE devra être mis en place au plus tôt à la date de publication des décrets d'application ou le 1^{er} janvier 2018. Si, au contraire, ces mandats sont prorogés d'un an, soit jusqu'au 31 décembre 2019, le CSE devra être mis en place le 1^{er} janvier 2020 au plus tard.

Mandats se terminant à partir du 1-1-2019

Si les mandats des institutions (DP ou CE, DUP, instance regroupée et CHSCT) se terminent **entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2019**, le CSE est mis en place à leur terme, autrement dit lors du **renouvellement** de l'une de ces institutions, et au plus tard le **31 décembre 2019 (Ord. 2017-1386 du 22-9-2017 art. 9, II)**.

Si les mandats se terminent **après le 31 décembre 2019**, ils cesseront à cette date de manière anticipée et un CSE devra être mis en place **dès le 1^{er} janvier 2020**.

Exemple

Si le CE et les DP ont été élus le 15 mai 2015, le CSE devra être mis en place le 15 mai 2019. S'ils ont été élus le 15 novembre 2016, le CSE devra être mis en place le 1^{er} janvier 2020.

Attention

Les mesures transitoires pour le passage au CSE sont de nouveau complétées

Les mesures transitoires organisant le passage des **anciennes institutions** à la nouvelle, issues de **l'ordonnance 2017-1386 du 22 septembre 2017** et déjà complétées par **l'ordonnance 2017-1718 du 20 décembre 2017**, dite ordonnance « balai », font l'objet de nouveaux ajouts dans le projet de loi de ratification des ordonnances.

Si les mandats expirent en 2019, leur durée peut être réduite pour anticiper l'élection du CSE

Il est désormais prévu que si les **mandats** des DP, du CE, de la DUP, de l'instance regroupée ou du CHSCT arrivent à **échéance entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2019** et **qu'aucun protocole préélectoral n'a été conclu avant le 23 septembre 2017**, leur **durée** peut être **réduite** d'un an maximum soit par accord collectif, soit par décision de l'employeur, après consultation du CE ou, à défaut, des DP ou, le cas échéant, de la DUP ou de l'instance regroupée (**Ord. 2017-1386 du 22-9-2017 art. 9, II, 4^o nouveau**).

Jusqu'à présent, la possibilité de réduction de la durée des mandats n'était prévue que pour les mandats expirant entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2018. Pour les mandats se terminant entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2019, le CSE devait être mis en place à leur terme, autrement dit lors du renouvellement d'une des anciennes institutions, et au plus tard le 31 décembre 2019.

Et si la fin des mandats ne coïncide pas dans l'entreprise ?

Dans les entreprises et établissements d'une même entreprise où les mandats des différentes instances représentatives du personnel (DP ou CE, DUP, instance regroupée mise en place par accord et CHSCT) ne coïncident pas, leur durée peut être, pour un établissement ou pour l'ensemble de l'entreprise, prorogée ou réduite soit par accord collectif, soit par décision de l'employeur après consultation du CE ou, à défaut, des DP ou, le cas échéant, de la DUP ou de l'instance regroupée, afin que leur échéance coïncide avec la date de mise en place du CSE et, le cas échéant, du CSE d'établissement et du CSE central (**Ord. 2017-1386 du 22-9-2017 art. 9, III**).

La loi de ratification ajoute que cet accord collectif et cette décision de l'employeur peuvent fixer, pour le premier cycle électoral suivant la mise en place du CSE, des durées de mandat des représentants des comités d'établissement différentes pour chaque établissement, dans une limite comprise entre 2 et 4 ans (**Ord. 2017-1386 du 22-9-2017 art. 9, III-al. 2 nouveau**).

Cette mesure vise à permettre aux entreprises à établissements distincts souhaitant faire coïncider les différentes dates de mandat (entre l'entreprise et les établissements, entre tous les établissements de l'entreprise ou ceux d'une même région par exemple) de le faire de façon étalée dans le temps et pas forcément lors de la première mise en place du CSE. Elles pourront ainsi atteindre cet objectif dans un second temps au moment du premier cycle électoral suivant la mise en place du CSE.

Exemple

Soit une entreprise à établissements multiples où le CSE est élu le 15-1-2019.

Par accord, la durée des mandats des IRP de l'établissement A est réduite pour faire coïncider leur échéance avec cette date de mise en place.

En revanche, l'établissement B n'est pas concerné par cette première homogénéisation. Le CSE de cet établissement sera mis en place à l'échéance des mandats des représentants de l'actuel comité d'établissement, le 15-6-2019. En principe, les mandats devraient donc expirer le 15-6-2023. L'accord précité prévoit toutefois qu'ils ne dureront que 3 ans et 7 mois (au lieu de 4 ans) pour expirer le 15-1-2023 comme les mandats au niveau de l'entreprise et de l'établissement A.

Que se passe-t-il en cas de transfert d'entreprise ?

En cas de modification dans la situation juridique de l'employeur, par exemple en cas de fusion-absorption d'une entreprise dotée des actuelles instances représentatives du personnel (DP ou CE, DUP, instance regroupée mise en place par accord et CHSCT) par une entreprise dotée d'un CSE, il faut distinguer deux hypothèses (**Ord. 2017-1386 du 22-9-2017 art. 9, IV**) :

- si l'**entreprise absorbée** devient un **établissement distinct** il doit y être procédé, en l'absence d'accord collectif en disposant autrement, à des élections pour mettre en place un CSE d'établissement, sauf si le renouvellement du CSE central dans l'entreprise absorbante doit intervenir moins de 12 mois après la modification dans la situation juridique ;
- si la **modification** porte sur **un ou plusieurs établissements** qui conservent ce caractère il doit être procédé, en l'absence d'un accord collectif en disposant autrement, à des élections au sein de chaque établissement concerné pour mettre en place un CSE d'établissement, sauf si le renouvellement du CSE central dans l'entreprise absorbante doit intervenir moins de 12 mois après la modification dans la situation juridique.

L'**hypothèse inverse**, dans laquelle l'entreprise absorbée serait dotée d'un CSE et l'entreprise absorbante des instances actuelles, n'est pas envisagée par l'ordonnance.

Un nouveau cas de transfert d'entreprise envisagé

S'agissant des situations de transfert d'entreprise, **l'ordonnance du 22 septembre 2017** précitée a envisagé le cas de la fusion-absorption d'une entreprise non dotée d'un CSE par une entreprise en étant dotée.

L'ordonnance « balai » ajoute le cas dans lequel **l'entreprise absorbante n'est pas dotée d'IRP** et l'entreprise absorbée dépourvue de CSE. Dans ce cas, si la modification porte sur un ou plusieurs établissements qui conservent ce caractère, il doit être procédé, à défaut d'accord collectif en disposant autrement, à des élections au sein de chaque établissement concerné pour la mise en place d'un CSE d'établissement et à des élections pour la mise en place d'un CSE central (**Ord. 2017-1386 du 22-9-2017 art. 9, IV modifié**).

Les biens du CE sont transférés au CSE

L'ensemble des biens, droits et obligations, créances et dettes des CE, comités d'établissement, comités centraux d'entreprise, DUP, CHSCT et instances regroupées, existant à la date de publication de l'ordonnance, est transféré de plein droit et en pleine propriété aux CSE mis en place au terme du mandat en cours des instances précitées et au plus tard au 31 décembre 2019 (**Ord. 2017-1386 du 22-9-2017 art. 9, VI, al. 1**).

Ce transfert s'effectue à titre gratuit lors de la mise en place des CSE. **Avant le 31 décembre 2019**, une convention doit être conclue entre les CSE et les anciennes instances précitées pour définir les conditions dans lesquelles elles mettent à la disposition du CSE les biens de toute nature, notamment les immeubles et les applications informatiques et, le cas échéant, les conditions de transfert des droits et obligations, créances et dettes relatives aux activités transférées (**Ord. 2017-1386 du 22-9-2017 art. 9, VI, al. 2**).

Ces transferts de biens meubles ou immeubles ne donnent pas lieu à un versement de salaires ou d'honoraires au profit de l'État ou à une perception de droits ou de taxes (**Ord. 2017-1386 du 22-9-2017 art. 9, VI, al. 3**).

Remarque

L'ordonnance permet désormais de transférer l'excédent annuel du budget de fonctionnement au budget destiné aux activités sociales et culturelles et inversement. Les excédents de subventions du CE transférés au CSE pourront donc être affectés à un budget ou à l'autre.

Le CSE pourra modifier les règles d'affectation des biens transmis par le CE

L'ordonnance « balai » vient déterminer la procédure selon laquelle le transfert des biens du CE au CSE, prévu par **l'ordonnance du 22 septembre 2017** précitée, devra être effectué.

Lors de leur **dernière réunion**, les anciennes IRP doivent décider de l'affectation des biens de toute nature dont elles disposent à destination du futur CSE et, le cas échéant, les conditions de transfert des droits et obligations, créances et dettes relatifs aux activités transférées.

Lors de sa **première réunion**, le CSE décide, à la majorité de ses membres, soit d'accepter les affectations prévues par les anciennes IRP lors de leur dernière réunion, soit de décider d'affectations différentes (**Ord. 2017-1386 du 22-9-2017 art. 9, VI modifié**).

Quelles règles s'appliquent pendant la survie des anciennes IRP ?

Les dispositions antérieures à l'ordonnance restent en grande majorité applicables

Pendant la durée des mandats en cours, maintenus ou prorogés en application des mesures transitoires de l'ordonnance, les dispositions du Code du travail relatives aux DP, au CE, à la DUP, au CHSCT, à l'instance regroupée et aux réunions communes des instances représentatives du personnel restent applicables dans leur rédaction en vigueur à la date de publication de l'ordonnance (**Ord. 2017-1386 du 22-9-2017 art. 9, V, al. 1**).

Pendant cette période, le CE, ou à défaut les DP, ou bien le CHSCT restent compétents pour l'application de toutes les dispositions du Code du travail qui mentionnent désormais le CSE (**Ord. 2017-1386 du 22-9-2017 art. 9, V, al. 2**).

Les dispositions du Code du travail relatives au CHSCT en vigueur à la date de publication de l'ordonnance restent applicables dans les établissements publics de santé, sociaux et médico-sociaux, dans les groupements de coopération sanitaire de droit public et dans les agences régionales de santé (**Ord. 2017-1386 du 22-9-2017 art. 10, I, al. 1 et II**) sauf pour les agents de droit privé de l'établissement public national « Antoine Koenigswarter » (**Ord. 2017-1386 du 22-9-2017 art. 10, I, al. 2**).

Quelles règles appliquer en cas d'élections partielles ?

Si l'employeur est amené à organiser des élections partielles durant les mandats en cours des anciennes IRP, elles doivent se dérouler sur la base des dispositions antérieures à l'ordonnance, celles-ci restant applicables pendant la durée des mandats en cours (**Ord. 2017-1386 du 22-9-2017 art. 9, V, al. 1**). Comme auparavant (**C. trav. art. L.2324-10, al. 2 ancien**), les élections partielles doivent se dérouler sur la base des dispositions en vigueur lors de l'élection précédente (**C. trav. art. L.2314-10, al. 2**).

À noter

Les accords relatifs aux **consultations récurrentes** et **ponctuelles** du CSE et à la **BDES** prévus dans les entreprises d'au moins 50 salariés peuvent être négociés depuis le 24 septembre 2017 et s'appliquent aux instances représentatives du personnel existantes à la date de leur conclusion (**Ord. 2017-1386 du 22-9-2017 art. 8**).

En revanche, depuis cette date, le CE n'a plus compétence pour examiner les conséquences pour les salariés des accords d'entreprise conclus en vue de préserver ou de développer l'emploi.

Les représentants du personnel conservent leur statut protecteur

Les anciennes institutions représentatives mises en place au plus tard le 31 décembre 2017 et en exercice après cette date sont soumises aux dispositions du Code du travail en vigueur avant la date d'application de **l'ordonnance 2017-1386 du 22 septembre 2017**.

Par conséquent, les délégués du personnel et les membres du comité d'entreprise (élus et représentants syndicaux), du CHSCT ou de la délégation unique du personnel en place à cette date sont protégés contre la rupture de leur contrat de travail. La même protection est

accordée aux anciens représentants du personnel, aux candidats aux élections et aux salariés ayant demandé l'organisation des élections (**Ord. 2017-1386 du 22-9-2017 art. 11**).

Exemple

Un salarié est élu délégué du personnel le 1^{er} décembre 2017. Il est protégé pendant toute la durée d'exercice de son mandat. Ce dernier devant prendre fin au plus tard le 31 décembre 2019, l'employeur organise de nouvelles élections. Si le salarié se présente et est élu, il est protégé en qualité d'élu au comité social et économique. S'il ne se présente pas ou n'est pas élu, il est protégé pendant les 6 mois consécutifs à l'expiration de son mandat de délégué du personnel.

Entreprises dépourvues d'IRP au 23-9-2017

Dans les entreprises dépourvues d'IRP au 23 septembre 2017, le CSE doit être mis en place à la date de publication des décrets pris pour l'application des dispositions de l'ordonnance et au plus tard le 1^{er} janvier 2018 (**Ord. 2017-1386 du 22-9-2017 art. 9, I**).

Cela ne vaut que pour les entreprises n'ayant pas conclu de protocole préélectoral avant le 23 septembre 2017.

A noter

Cela risque de concerner beaucoup de petites entreprises de moins de 50 salariés qui n'avaient pas de DP. Elles vont devoir entamer le processus électoral très rapidement. Logiquement, le processus aurait d'ailleurs déjà dû être entamé, mais cela était en fait impossible en l'absence des décrets d'application.

Ce qui est fait !

Un **décret du 29 décembre publié au JO du jour** et entrant en vigueur le 1^{er} janvier 2018, organise les modalités de fonctionnement du comité social et économique qui fusionne en une seule instance les trois instances d'information et de consultation préexistantes (délégués du personnel, comité d'entreprise et comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail).

Tous les accords collectifs relatifs aux anciennes IRP « tombent » au 1er tour de l'élection du CSE

L'**ordonnance « balai »** a précisé que les stipulations des accords d'entreprise relatives aux DP, CE et CHSCT (composition, fonctionnement, moyens, etc.), au regroupement par accord des IRP et à leurs réunions communes cessent de produire effet à compter de la date du premier tour des élections des membres de la délégation du personnel du CSE.

La loi de ratification étend cette caducité aux accords de branche et aux accords couvrant un champ territorial ou professionnel plus large conclus en la matière (**Ord. 2017-1386 du 22-9-2017 art. 9, VII modifié**).