



**REPRÉSEN-
TATION
DU
PERSONNEL**

**SEUILS
D'EFFECTIFS
INCHANGÉS
MAIS PLUS
DIFFICILES
À ATTEINDRE**

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 économique et sociale 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. 1^{er}

En termes de champ d'application professionnel, les CSE doivent être mis en place dans les mêmes entreprises que les délégués du personnel et le comité d'entreprise. Les seuils d'effectifs n'ont pas non plus été modifiés. En revanche, ils seront nettement plus difficiles à atteindre.

LE CHAMP D'APPLICATION PROFESSIONNEL DES IRP N'A PAS ÉTÉ MODIFIÉ

Le champ d'application professionnel du comité social et économique est le même que celui du comité d'entreprise (CE) et des délégués du personnel (DP).

Les dispositions relatives au CSE sont ainsi applicables aux employeurs de droit privé ainsi qu'à leurs salariés, ainsi qu'aux établissements publics à caractère industriel et commercial et aux établissements publics à caractère administratif employant du personnel dans les conditions du droit privé (**C. trav. art. L.2311-1**).

Ces dispositions pourront, compte tenu des caractères particuliers de certains de ces **établissements publics** et des instances de représentation du personnel éventuellement existantes, faire l'objet d'adaptations, par **décrets en Conseil d'État**, sous réserve d'assurer les mêmes garanties aux salariés de ces établissements (**C. trav. art. L.2311-1**).

DES SEUILS D'EFFECTIFS INCHANGÉS, MAIS PLUS DIFFICILES À ATTEINDRE

L'**ordonnance 2017-1386** n'a pas non plus « touché » au seuil d'effectifs applicables en matière de mise en place des délégués du personnel et du comité d'entreprise, **mais, en modifiant la période sur laquelle ils doivent être appréciés, elle les a rendus plus difficiles à atteindre.**

MISE EN PLACE D'UN COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE À ATTRIBUTIONS RÉDUITES

Le comité social et économique doit être mis en place dans les entreprises d'au moins **11 salariés**, si l'effectif d'au moins 11 salariés est atteint pendant **12 mois consécutifs** (**C. trav. art. L.2311-2**).

Attention

Le comité social et économique mis en place dans les entreprises employant au moins 11, mais moins de 50 salariés n'exerce que des **attributions « réduites »**, proche de celles des anciens délégués du personnel.

À noter

Le seuil d'effectifs à partir duquel le comité social et économique doit être mis en place est donc identique à celui qui imposait la mise en place de délégués du personnel : 11 salariés.

En revanche, il sera sensiblement plus difficile à atteindre. En effet, pour que l'employeur soit tenu d'organiser des élections pour la mise en place de DP, il suffisait que l'effectif de 11 salariés soit atteint pendant 12 mois, consécutifs ou non, au cours des 3 années précédant la date des élections (**C. trav. art. L.2312-2 ancien**).

Par exemple, jusqu'ici, quand une entreprise avait employé 11 salariés pendant un mois, puis 10 salariés pendant 11 mois, puis 11 salariés pendant 6 mois, puis 8 salariés pendant 13 mois, si, au cours des 5 mois suivants, elle atteignait 11 salariés, elle devait organiser des élections des DP. Maintenant, si une entreprise atteint 11 salariés pendant 11 mois consécutifs, il suffira qu'elle n'emploie, au cours du mois suivant, que 10 salariés pour que le compteur soit « remis à zéro ».

PASSAGE D'UN CSE À ATTRIBUTIONS RÉDUITES À UN CSE À ATTRIBUTIONS ÉTENDUES

Si le conseil social et économique doit être mis en place quand l'entreprise atteint 11 salariés, ses attributions sont considérablement étendues lorsqu'elle atteint le seuil de 50 salariés : très schématiquement, entre 11 et moins de 50 salariés, le comité social et économique reprend les attributions des délégués du personnel, et, quand elle en emploie au moins 50, il assume en plus celles du comité d'entreprise.

Le passage d'un CSE à attributions réduites à un CSE à attributions étendues se fait dans les conditions qui suivent.

Lorsque, **postérieurement** à la mise en place du comité, l'effectif de l'entreprise atteint au moins **50 salariés pendant 12 mois consécutifs**, le comité exerce l'ensemble des attributions récurrentes d'information et de consultation à l'expiration d'un délai de 12 mois à compter de la date à laquelle le seuil de 50 salariés a été atteint pendant 12 mois consécutifs. Dans le cas où, à l'expiration de ce délai de 12 mois, le mandat du comité restant à courir est inférieur à un an, ce délai court à compter de son renouvellement (**C. trav. art. L.2312-2, al. 1**).

À noter

Le passage d'un CSE à attributions réduites à un CSE à attributions étendues sera donc plus difficile que la mise en place d'un comité d'entreprise.

En effet, il ne devra intervenir que si l'effectif de 50 salariés a été atteint pendant **12 mois consécutifs**, alors que l'organisation d'élections en vue de la mise en place d'un comité d'entreprise devait avoir lieu quand l'entreprise avait atteint l'effectif de 50 salariés pendant 12 mois, consécutifs ou non au cours des 3 années précédentes (**C. trav. art. L.2322-2 ancien**).

En outre, lorsque l'effectif de l'entreprise aura atteint 50 salariés pendant 12 mois consécutifs, deux hypothèses pourront se présenter.

Hypothèse 1

Le mandat des membres du CSE à attributions réduites doit durer encore au moins 2 ans (dans le cas général d'un mandat de 4 ans, le CSE aura donc exercé son mandat pendant 2 ans au plus) : le comité exercera immédiatement des attributions étendues ponctuelles ; il exercera les attributions étendues récurrentes, mais seulement au bout de 12 mois.

Hypothèse 2

Le mandat des membres du CSE doit durer moins de 2 ans (dans le cas général d'un mandat de 4 ans, le CSE aura donc exercé son mandat plus de 2 ans) : le comité exercera immédiatement des attributions étendues ponctuelles ; il n'exercera pas d'attributions étendues récurrentes. Le CSE qui lui succédera exercera immédiatement des attributions étendues ponctuelles, mais devra attendre 12 mois avant d'exercer des attributions étendues récurrentes.

À noter

La règle selon laquelle l'employeur a un délai d'un an pour se conformer à l'intégralité des obligations récurrentes d'information et de consultation du comité social et économique à attributions étendues existait également en cas de mise en place, pour la première fois, d'un comité d'entreprise. Mais ce délai d'un an ne pouvait pas être prolongé.

MISE EN PLACE D'UN COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE À ATTRIBUTIONS ÉTENDUES

Lorsque l'entreprise n'est pas pourvue d'un comité social et économique, dans le cas où l'effectif de l'entreprise atteint au moins 50 salariés pendant 12 mois consécutifs, le comité exerce l'ensemble des attributions étendues à l'expiration d'un délai d'un an à compter de sa mise en place (**C. trav. art. L.2312-2, al. 2**).

La situation visée est celle dans laquelle, au lieu de passer d'un CSE à attributions réduites à un CSE à attributions étendues, l'entreprise met directement en place un comité social et économique à attributions étendues.

Dans cette hypothèse, le comité nouvellement mis en place exerce des attributions réduites pendant la première année de son mandat, puis des attributions étendues récurrentes et ponctuelles pendant les années suivantes.

À noter

Lorsqu'un comité d'entreprise était mis en place pour la première fois, il avait un an pour se conformer à ses obligations récurrentes, mais il devait exercer immédiatement ses obligations ponctuelles.

Les règles applicables au comité social et économique nouvellement institué sont donc moins contraignantes pour les employeurs que ne l'étaient celles applicables au comité d'entreprise.

LES DÉLÉGUÉS SYNDICAUX

L'**ordonnance 2017-1386** n'avait pas modifié les règles applicables à la désignation des délégués syndicaux, qui continuait d'être possible lorsque l'effectif d'au moins 50 salariés avait été atteint pendant 12 mois, consécutifs ou non, au cours des 3 années précédentes (**C. trav. art. L.2143-3**).

L'**ordonnance 2017-1718 du 20-12-2017 art. 1, I, 39 ° : JO 21** a modifié la période d'appréciation du seuil d'effectif autorisant la désignation d'un DS.

Il faudra désormais impérativement que ce seuil ait été atteint pendant **12 mois consécutifs** (**C. trav. art. L.2143-3 modifié**).

Cette modification est entrée en vigueur le **22 décembre 2017**.

À noter

L'**ordonnance 2017-1386 du 22 septembre 2017** avait d'ores et déjà imposé d'atteindre pendant 12 mois consécutifs les seuils d'effectif de 11 et 50 salariés pour déclencher l'obligation de mettre en place un **CSE** à attributions réduites (ex-DP) ou étendues (ex-CE). Il s'agit donc d'une mesure d'alignement.

MODALITÉS DE CALCUL DES EFFECTIFS

Les modalités de calcul des effectifs retenus pour la mise en place du conseil social et économique sont identiques à celles appliquées pour la mise en place des DP et du CE, c'est-à-dire prévues aux **articles L.1111-2 et L.1251-54 du Code du travail (C. trav. art. L.2311-2)**.