



**REPRÉSEN-  
TATION  
DU  
PERSONNEL**

**MISE EN  
PLACE  
DU CSE  
À DIFFÉRENTS  
NIVEAUX**

**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<sup>er</sup>**

**Les niveaux de mise en place du CSE se rapprochent de ceux du comité d'entreprise, mais les modalités de celle-ci diffèrent sur certains points.**

Est abordé ci-après le seul cadre de la mise en place du CSE.

**S'agissant des élections des membres de la délégation du personnel, voir le chapitre « Protocole préélectoral ».**

Ces dispositions s'appliquent à compter de la date d'entrée en vigueur des décrets pris pour leur application.

Les CSE peuvent être mis en place à différents niveaux : entreprise, établissement, unité économique et sociale, interentreprises.

## **Le CSE dans l'entreprise**

L'**entreprise**, sous réserve que son effectif atteigne le seuil de 11 salariés, constitue le cadre de la mise en place du comité social et économique lorsqu'elle ne comporte qu'un établissement (**C. trav. art. L.2313-1, al. 1**).

Dans les entreprises comportant **au moins 2 établissements distincts**, des comités sociaux et économiques d'établissement et un comité social et économique central d'entreprise sont constitués (**C. trav. art. L.2313-1, al. 2**).

### **Les représentants de proximité**

Si les délégués du personnel, instance de représentation de proximité, disparaissent, absorbés par le CSE, **l'article 1 de l'ordonnance 2017-1386 du 22 septembre 2017** prévoit la possibilité de désigner des représentants de proximité. Ces représentants peuvent être des membres du CSE ou être désignés par lui pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité.

À la différence de celles des délégués du personnel, la mise en place de ces représentants est purement conventionnelle et relève d'un accord d'entreprise. Cet accord devra définir : le nombre de représentants, leurs attributions, notamment en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail, les modalités de leur désignation, leurs moyens de fonctionnement (en particulier, leur crédit d'heure) (**C. trav. art. L.2313-7**). (**Cf. À quoi sert le représentant de proximité ?**)

## **Le CSE au niveau d'une UES**

### **Une constitution obligatoire pour l'UES comportant au moins 11 salariés**

Lorsqu'une unité économique et sociale regroupant au moins 11 salariés est reconnue par accord collectif ou par décision de justice entre plusieurs entreprises juridiquement distinctes, un comité social et économique commun est mis en place (**C. trav. art. L.2313-8, al. 1**).

L'UES se caractérise :

- en premier lieu, par la concentration des pouvoirs de direction à l'intérieur du périmètre considéré, ainsi que par la similarité ou la complémentarité des activités déployées par ses différentes entités. Ces 2 critères sont cumulatifs ;
- en second lieu, par une communauté de travailleurs résultant de leur statut social et de conditions de travail similaires pouvant se traduire, le cas échéant, par une certaine permutabilité des salariés. La communauté de travail étant établie par un faisceau d'indices, cette permutabilité n'est pas un critère indispensable.

Visant à faire échec à la division artificielle des entreprises opérée pour éluder les effets de seuil en matière de représentation du personnel, la notion d'UES n'était prévue jusqu'ici par la loi que pour le comité d'entreprise. La reconnaissance d'une UES supposait donc l'existence d'un effectif d'au moins 50 salariés. Mais la jurisprudence l'avait étendue aux délégués du personnel. Les dispositions de **l'article L.2313-8** consacrent donc cet abaissement de seuil de création de l'UES.

Les **modalités de reconnaissance de l'UES** ne sont pas modifiées. Les précisions données par la jurisprudence sur ce point conservent donc tout leur intérêt. Ainsi, en particulier, l'existence d'une UES peut être reconnue par accord collectif signé aux conditions de droit commun par les syndicats représentatifs au sein des entités en faisant partie (**Cass. soc. 14-11-2013 n° 13-12.712 FS-PBR : RJS 1/14 n° 54 ; Cass. soc. 11-7-2016 n° 14-50.036 FS-D : RJS 10/16 n° 634**) ou par décision de justice.

S'agissant de la reconnaissance par **décision de justice**, on peut penser qu'elle pourra être demandée :

- comme auparavant, par les chefs des entreprises ou entités concernées, ou par tout syndicat représentatif dans l'une de ces entités (**Cass. soc. 4-6-2003 n° 02-60.491 F-D ; 26-11-2003 n° 02-60.732 F-D : RJS 2/04 n° 220**) ;
- par le CSE de l'une de ces entités.

### **Des CSE distincts et un CSE central si l'UES a au moins 2 établissements**

Des comités sociaux et économiques d'établissement et un comité social et économique central d'entreprise sont constitués dans les unités économiques et sociales comportant au moins 2 établissements (**C. trav. art. L.2313-8, al. 2**).

Sur ce point, **l'ordonnance 2017-1386 du 22 septembre 2017** transpose à l'UES les règles retenues pour la constitution de CSE d'établissement et d'un CSE central dans les entreprises à établissements multiples.

### **Priorité à l'accord d'entreprise**

Un accord d'entreprise conclu au niveau de l'UES dans les conditions prévues au premier alinéa de **l'article L.2232-12** détermine le nombre et le périmètre des établissements distincts (**C. trav. art. L.2313-8, al. 2**).

La **validité** de l'accord est donc subordonnée à sa signature par les chefs des entités concernées ou leurs représentants, d'une part, et, d'autre part, une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives présentes dans les entités formant l'UES ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des dernières élections professionnelles, quel que soit le nombre de votants.

A défaut, il faut un accord au sein du CSE

En l'absence d'accord d'entreprise, un accord entre les entreprises regroupées au sein de l'unité économique et sociale et le comité social et économique, adopté à la majorité des membres titulaires élus de la délégation du personnel du comité, peut déterminer le nombre et le périmètre des établissements distincts (**C. trav. art. L.2313-8, al. 4**).

Ou, à défaut, une décision d'un employeur mandaté

En l'absence d'accord d'entreprise ou d'accord conclu avec le comité social et économique, **l'un des employeurs mandaté** par les autres fixe le nombre et le périmètre des établissements distincts, compte tenu de l'autonomie de gestion du responsable de l'établissement, notamment en matière de gestion du personnel (**C. trav. art. L. 313-8, al. 5**).

En cas de litige portant sur cette décision, le nombre et le périmètre des établissements distincts sont fixés par l'autorité administrative du siège de l'entreprise qui a pris la décision dans des conditions à fixer par décret en Conseil d'État (**C. trav. art. L.2313-8, al. 6**).

La décision de l'autorité administrative peut faire l'objet d'un recours devant le juge judiciaire, à l'exclusion de tout autre recours administratif ou contentieux (**C. trav. art. L.2313-8, al. 7**).

## Le CSE interentreprises

Un CSE interentreprises peut être mis en place lorsque la nature et l'importance de problèmes communs aux entreprises d'un même site ou d'une même zone le justifient (**C. trav. art. L.2313-9, al. 1**).

Le libellé de ces dispositions s'inspire des termes de **l'ancien article L.2312-5 du Code du travail** définissant les conditions de mise en place des délégués de site.

Le CSE interentreprises est créé par accord collectif interentreprises conclu entre les employeurs des entreprises du site ou de la zone et les organisations syndicales représentatives au niveau interprofessionnel ou au niveau départemental (**C. trav. art. L.2313-9, al. 1**).

### Remarque

La création d'un CSE interentreprises est donc purement **conventionnelle**, ce qui n'était pas le cas de celle des délégués de site dont l'élection pouvait être imposée par le Dirrecte

de sa propre initiative ou sur demande des syndicats. S'agissant de la négociation de l'accord, si l'on dispose de critères permettant de déterminer la représentativité d'organisations syndicales au niveau interprofessionnel, on peut s'interroger sur la détermination de cette représentativité au niveau départemental.

L'accord définit (**C. trav. art. L.2313-9, al. 2 à 6**) :

- le nombre de membres de la délégation du personnel du CSE interentreprises ;
- les modalités de leur élection ou désignation ;
- les attributions et les modalités de fonctionnement du CSE interentreprises.

L'accord collectif peut également décider que, dans les **entreprises d'au moins 11 salariés** du site ou de la zone ayant mis en place un comité social et économique, un membre de la délégation du personnel de chaque comité social et économique participe aux réunions mensuelles (**C. trav. art. L.2313-9, al. 7**).

Il résulte de cet article que les membres de la délégation du personnel du CSE interentreprises ne seront pas nécessairement élus.

### Question

Le terme désignation signifie-t-il qu'il pourrait comprendre un représentant syndical ?

## À quoi sert le représentant de proximité ?

**Parmi les représentants des salariés, le représentant de proximité est un nouvel acteur destiné à compenser le recentrage des fonctions des élus du personnel au sein du CSE. Quels rôles leur confier ? Sont-ils autonomes par rapport au CSE ? Que doit contenir l'accord majoritaire qui les met en place ?**

**08/02/2018 Semaine Sociale Lamy, n°1802**

Après avoir fusionné les délégués du personnel (DP) avec le comité d'entreprise (CE) et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) dans une instance unique, les entreprises s'inquiètent de savoir qui va faire remonter du terrain les réclamations de leur personnel. Elles craignent la disparition des délégués du personnel qui filtraient les préoccupations issues du quotidien d'une petite communauté de travail. La tentation est donc forte de reconstituer cette délégation perdue avec les représentants de proximité. Mais, contrairement à certaines des dispositions prévues par **les ordonnances du 22 septembre 2017**, la mise en place d'un représentant de proximité n'est possible qu'avec un accord collectif majoritaire<sup>1</sup>. Plus qu'un représentant du personnel, c'est un représentant du CSE auprès des salariés. Selon le ministère : « *Leurs représentants auront tous les leviers en main pour proposer des solutions aux problèmes rencontrés par les salariés, et plus largement pour peser dans la bonne marche de l'entreprise.* »<sup>2</sup> Dès lors, quel est le périmètre des représentants de proximité ? Est-il différent de celui des délégués du personnel ? Quels rôles leur confier ? Comment sont-ils désignés ? Sont-ils autonomes par rapport au CSE ? Que doit contenir l'accord majoritaire qui les met en place ?

**Les délégués du personnel non-remplacés**

Créés par **l'ordonnance du 22 septembre 2017**, les représentants de proximité voient leurs attributions fixées par accord collectif, notamment en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail<sup>3</sup>. Il s'agit d'un accord majoritaire qui par ailleurs détermine le nombre et le périmètre des établissements distincts. L'article sur les représentants de proximité ne vise que l'accord prévu par le **premier alinéa de l'article L.2232-12**, c'est dire qu'à défaut d'accord, il n'est pas possible de mettre en place des représentants de proximité, même à la demande de la majorité des membres du CSE ou sur la base de la seule décision de l'employeur si aucun consensus n'est possible<sup>4</sup>.

La notion d'établissement fixée par voie conventionnelle n'a pas forcément à satisfaire à la condition d'autonomie de gestion du responsable d'établissement, exigée lorsque les établissements distincts sont fixés par l'employeur<sup>5</sup>. Ainsi dès lors qu'il existe au moins deux établissements de 11 salariés, deux CSE d'établissements peuvent être mis en place<sup>6</sup>. On constate donc que les représentants de proximité ne peuvent pas se substituer au CSE d'établissement, qui dans les sites d'au moins 11 salariés et de moins de 50 salariés exercent des attributions quasiment identiques à celles des anciens délégués du personnel. En principe, il n'est pas possible de remplacer les anciens délégués du personnel par les représentants de proximité dont les attributions apparaissent différentes et qui sont, en outre, exercées par le CSE.

### **Les attributions des représentants de proximité**

L'accord collectif d'entreprise mettant en place les représentants de proximité fixe leurs attributions, notamment en matière de santé-sécurité et de conditions de travail. Il n'est pas question, comme on l'a vu précédemment, de reproduire les attributions des délégués du personnel, au risque de créer une instance concurrente avec le CSE. Donc, quelles attributions leur confier sans empiéter sur celles relevant du CSE ? Comme l'indique le rapport ministériel du 23 septembre 2017 : *« À titre d'exemple, les principales causes du mal-être au travail sont souvent à rechercher dans des logiques d'organisation et de management qui relèvent d'enjeux bien plus larges de performance, voire de stratégie de l'entreprise. Aujourd'hui, le CHSCT traite des problèmes d'un salarié souffrant de mal-être, sans nécessairement pouvoir le resituer dans un cadre plus général. Aucune solution durable ne peut dès lors être apportée, car les causes du mal-être ne sont pas identifiées. Demain, grâce à la fusion des instances, qui conservent compétences et droits à expertise, une telle approche globale sera la norme. Pour les entreprises qui concluent un accord majoritaire sur le sujet, il sera possible d'aller plus loin. »*

Plusieurs enjeux sont donc à prendre en considération pour déterminer les attributions des représentants de proximité.

En tout premier lieu, quel est le rôle du représentant de proximité auprès du personnel ?

Est-il simplement, à l'écoute du terrain, afin de transmettre au CSE ou à la commission santé-sécurité, les suggestions des salariés en matière de prévention des risques professionnels et de conditions de travail ?

Ou est-il un Business partner qui contribue à la création de valeur au profit de l'ensemble de l'entreprise ?

Dès lors, ses attributions ne se limitent pas à la seule prévention des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail, mais aussi au progrès de la compétitivité de l'entreprise grâce à l'accroissement de l'engagement des collaborateurs.



Dans ce cas, le représentant de proximité suscite des idées nouvelles afin d'améliorer le bien-être au travail et le fonctionnement de l'entreprise.

Les attributions définies par l'accord, si elles comportent celles en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail, peuvent donc très bien être élargies à d'autres domaines.

Il peut être prévu qu'en plus les représentants de proximité s'occupent :

- de prévenir les situations de harcèlement ;
- d'identifier les charges de travail excessives ;
- de préconiser des améliorations dans l'organisation du travail du site ;
- de recommander des actions de nature à améliorer la qualité de vie au travail du personnel ;
- d'améliorer la communication interne ;
- de promouvoir la reconnaissance au travail.

De ces rôles différents découlent des modes de fonctionnement différents. L'un est celui d'un observateur issu du terrain, l'autre est celui d'un instigateur d'initiatives allant sur le terrain à la rencontre des salariés. D'autres fonctions sont possibles en distinguant, par exemple, leurs attributions selon les métiers ou les segments de marché ou de clientèle de l'entreprise. Tous les champs d'attribution semblent possibles dès lors qu'ils découlent d'un accord collectif d'entreprise.

Ici aussi, c'est du domaine exclusif de l'accord collectif majoritaire. On peut même considérer que c'est une condition essentielle quant à la validité de l'accord, dans la mesure où **l'article L. 2313-7 du Code du travail** stipule que l'accord définit également les attributions des représentants de proximité, notamment en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail. Il n'existe donc pas de disposition supplétive en cette matière et faute de précision par l'accord, le représentant de proximité est dépourvu d'attributions et l'accord qui l'a mis en place peut faire l'objet d'une action en nullité<sup>7</sup>.

On observe d'emblée que la définition des attributions ne se limite pas aux domaines dans lesquels le représentant de proximité intervient, mais aussi dans la manière dont il intervient. Entre l'observation de difficultés, la transmission de problématiques, les recommandations, l'action de prévention ou d'amélioration, le représentant de proximité passe d'un rôle statique à une fonction dynamique.

### **Réunions sur place ou dialogue de proximité ?**

Avec des attributions si différentes, l'entreprise doit surtout leur donner des moyens suffisants pour les exercer pleinement. Afin d'établir un dialogue de qualité, il semble préférable d'être novateur en délaissant le présentiel notamment la réunion mensuelle classique, au profit d'une communication rapide sous la forme de forum de discussion, de téléconférence mensuelle ou encore dans le cadre d'un réseau social dédié aux représentants de proximité. La possibilité de réaliser des enquêtes, d'organiser des réunions sous la forme de brainstorming ou de think tank peut aussi être envisagée.

Ensuite, il faut s'interroger sur l'utilisation des informations et suggestions que le représentant de proximité collecte auprès du personnel pour le compte du CSE. En tout premier lieu, s'agissant des sujets concernant un établissement, un service, un métier ou une équipe, il apparaît préférable de transférer ces observations ou propositions au responsable hiérarchique. Ce dernier n'étant pas forcément sur place, la réunion n'est nullement obligatoire et peut donc être avantageusement remplacée par tout autre moyen de communication (mails, visioconférence, téléconférence ou forum de discussion). Lors de cet échange, le responsable et le représentant de proximité peuvent décider ensemble de faire remonter une thématique au CSE. Dès lors, il convient de prévoir dans l'accord la procédure de transmission de ces sujets au CSE, notamment si celle-ci doit reposer sur une requête conjointe ou non. Si elle se fait de concert entre le responsable et le représentant de proximité, il est souhaitable d'anticiper aussi le traitement d'un éventuel différend entre ces deux collaborateurs, portant soit sur l'opportunité de cette saisine, soit sur le choix du thème. En effet, cette instance doit pouvoir agir au niveau du terrain afin de résoudre les difficultés qu'elle constate auprès du personnel, à défaut, le CSE risque d'être engorgé de demandes. Le rôle du représentant de la direction en charge du site est donc important, car celui-ci doit avoir reçu une délégation pour traiter et résoudre les difficultés liées au quotidien des relations professionnelles. Une formation sur les attributions du représentant de proximité à destination des responsables, semble dès lors indispensable pour que le dialogue avec le management ne se transforme pas en opposition.

### **La désignation des représentants de proximité**

Selon l'article L.2313-7 du Code du travail, si l'accord collectif précise les modalités de leur désignation, ces représentants sont, soit des membres du comité social et économique, soit désignés par lui parmi le personnel. Ainsi, si l'accord fixe les règles de désignation des représentants de proximité, c'est le CSE qui les choisit.

Par règles de désignation, il faut comprendre tout d'abord qu'il ne s'agit pas d'une élection professionnelle. Ainsi, l'accord peut retenir une désignation par les membres titulaires du CSE proportionnelle à la représentativité syndicale de l'établissement, de l'entreprise ou le principe de candidatures libres indépendantes de toute appartenance syndicale.

Ensuite, l'accord précise si les représentants de proximité sont désignés parmi les seuls membres du CSE ou bien au sein de l'ensemble du personnel. L'accord peut donner la priorité aux élus titulaires du CSE ou aux suppléants.

Il semble possible d'introduire des critères de désignation des candidats afin de privilégier certaines aptitudes indispensables à l'exercice des attributions définies par l'accord majoritaire. Ainsi, l'appartenance à l'établissement, à un corps de métier, à une business-unit, à un segment de marché peut être retenue. Toutefois, le fait de travailler au sein d'un établissement ne suffit pas pour être éligible ; il faut aussi que le candidat développe des aptitudes permettant d'animer le mandat qui lui est confié par le CSE. D'autres conditions peuvent être requises comme l'ancienneté sur site, le niveau d'expérience et d'aptitudes professionnelles. Ce choix partagé avec les syndicats représentatifs doit ressortir clairement de l'accord, afin de valoriser les aptitudes attendues à ce niveau de mandat.

Une autre approche pourrait être de prévoir dans le cadre de l'accord, qu'un représentant de proximité (ou RDP) sera désigné si la majorité des salariés présents sur un établissement dépourvu de CSE le réclame. Cela peut être, par exemple, une

interrogation s'appuyant sur un vote à bulletins secrets soulevée lors d'une réunion sur le droit d'expression collective prévu par **l'article L.2281-1 du Code du travail** ou lors d'une consultation par voie électronique, dans la mesure où cet article prévoit que « *l'accès de chacun au droit d'expression collective peut être assuré par le recours aux outils numériques sans que l'exercice de ce droit ne puisse méconnaître les droits et obligations des salariés dans l'entreprise* ». Toute autre forme de consultation peut être envisagée, dès lors qu'elle permet de garantir l'expression libre du personnel. Par contre, l'émergence d'une demande écrite collective ou un vote à main levée est déconseillé, en raison de l'absence de toute confidentialité susceptible de garantir la libre expression du personnel.

**Notes :**

1. C. trav., art. L. 2232-12, 1er al.
2. Rapport au président de la République relatif à Ord. n° 2017-1386, du 22 sept. 2017.
3. C. trav., art L. 2313-7.
4. C. trav., art. L. 2313-3 et L. 2313-4.
5. C. trav., art. L. 2313-4.
6. C. trav., art. L. 2313-1.
7. C. trav., art. L. 2262-14.