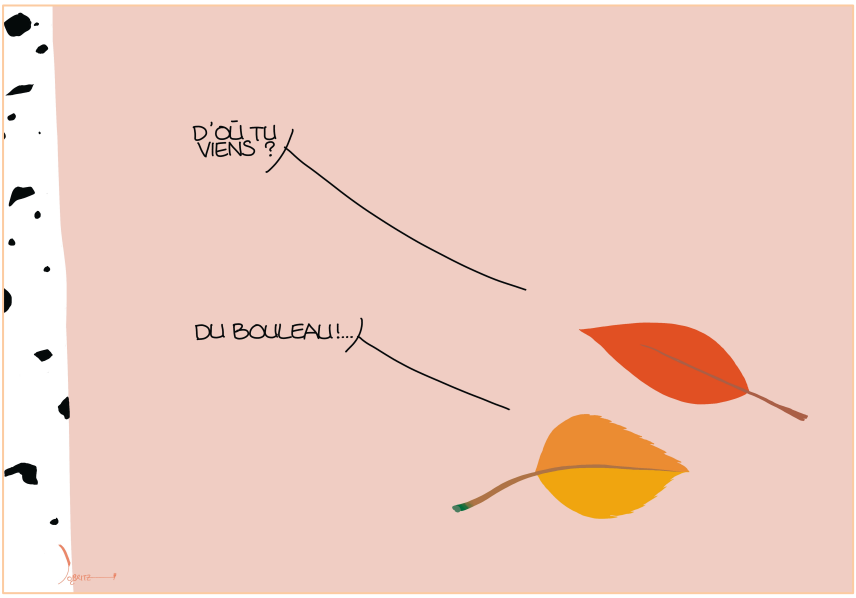
Cabinet RIERA
Flash d'information – Novembre 2017
L'actualité sociale

DOSSIER SPÉCIAL : Loi travail 2
Les nouvelles instances représentatives du personnel



EDITO :

5 ordonnances pour une réforme. En attendant leurs décrets d'application nous avons choisi de présenter l'ordonnance (n° 2017-1386 du 22 septembre 2017) concernant la réforme des institutions représentatives du personnel. En effet, la fusion CE, CHSCT et DP en un Comité social et économique (CSE) réforme en profondeur le dialogue social et économique dans l'entreprise.

Les relations collectives vont être complétement bouleversées avec cette réforme du code du travail. Aussi, plusieurs questions se posent à propos du CSE : date de création, organisation, modalités de fonctionnement, attributions, etc.

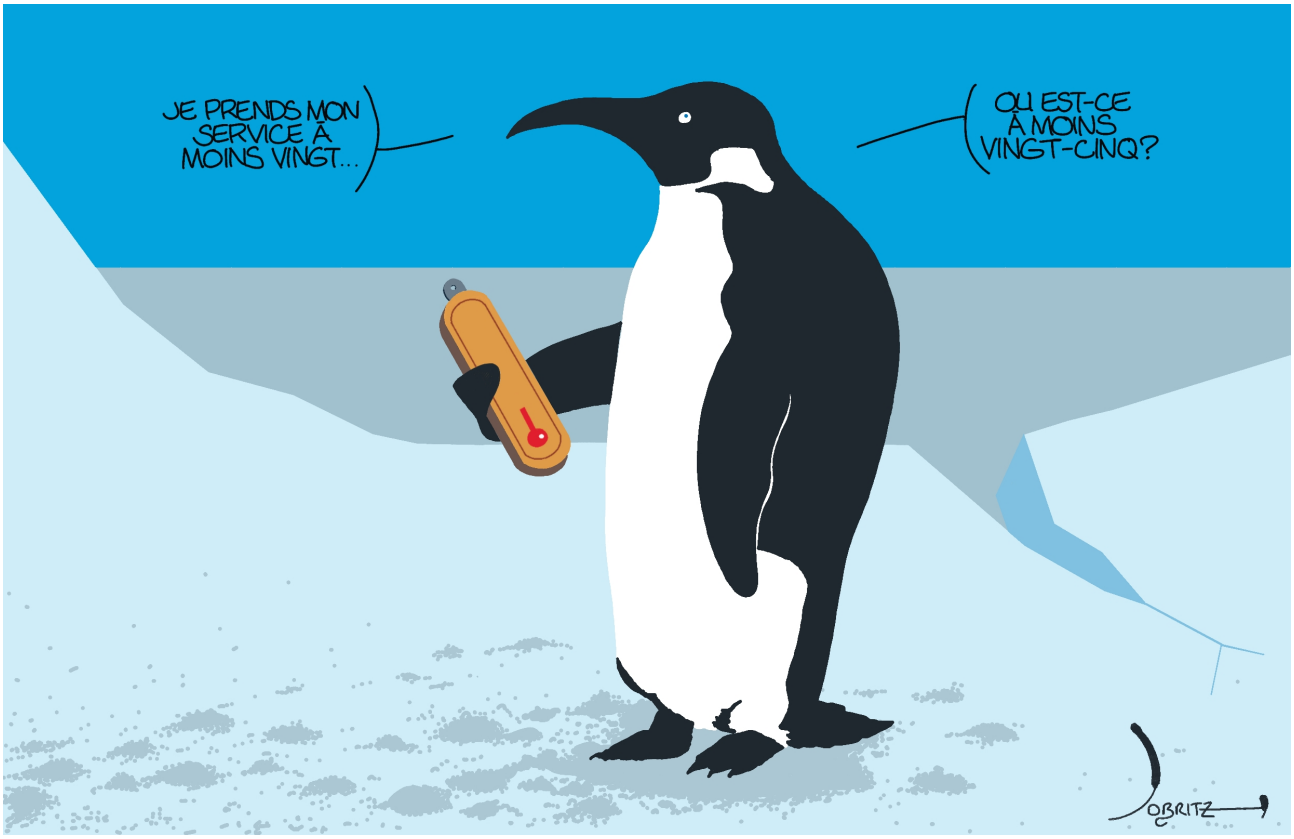
Pour un complément d'information, les Avocats du Cabinet RIERA se tiendront à votre disposition :

- **Maître Dominique RIERA, cabinet.riera@avocatem.com**
- **Maître Zahra AMRI-TOUCHENT, amri-touchent@avocatem.com**
- **Maitre Farida ASSAM, assamfarida@gmail.com**

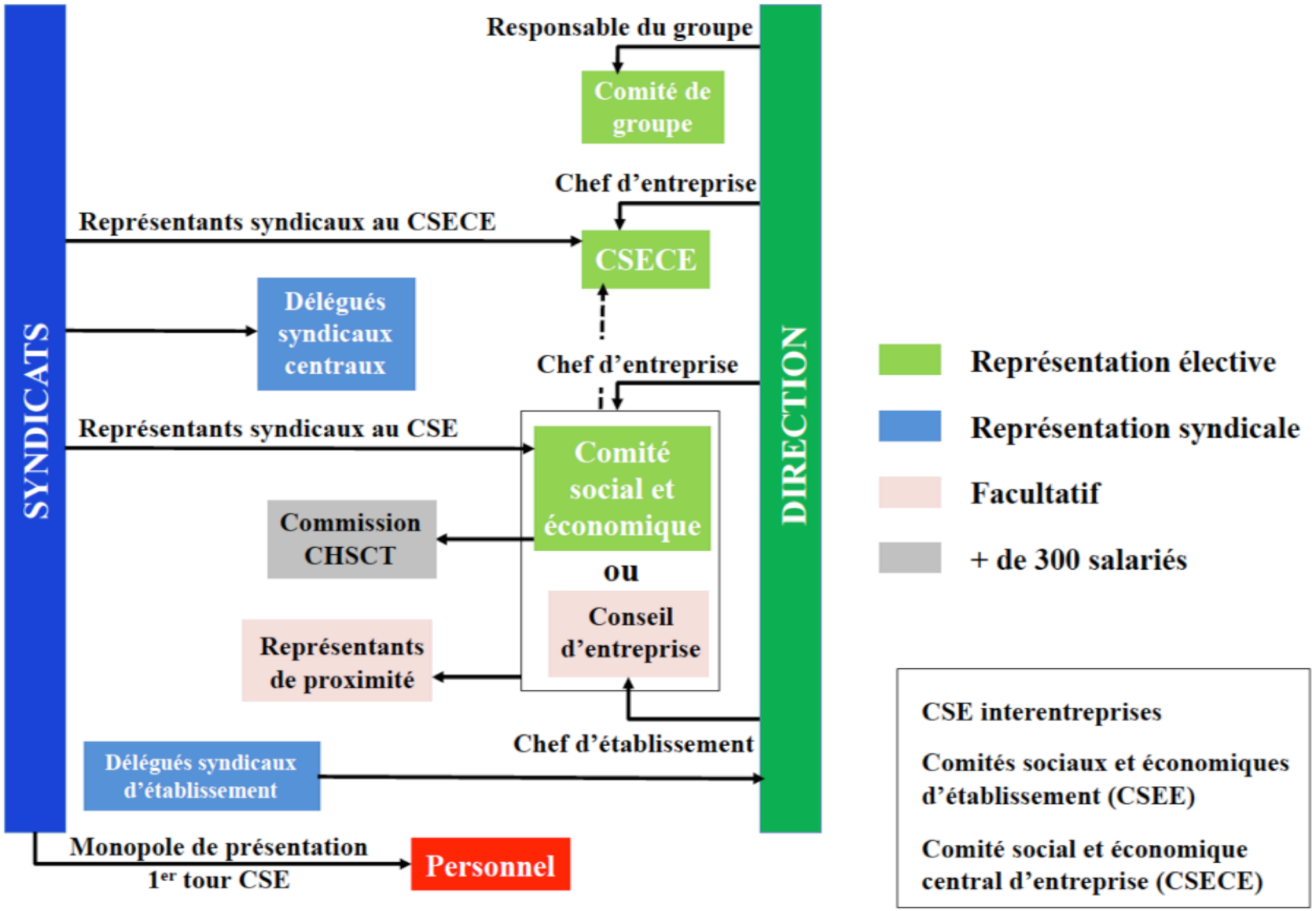
AU SOMMAIRE

Loi travail 2
Les nouvelles instances représentatives du personnel

Nouvelle articulation des institutions représentatives du personnel	**Page 3**
1. Mise en place d'un comité social et économique	**Page 4**
2. Composition du CSE	**Page 6**
3. Fonctionnement du CSE	**Page 7**
4. Expertises	**Page 8**
5. Attributions du CSE	**Page 10**
6. Comité social et économique d'établissement	**Page 10**
7. Comité social et économique central d'entreprise	**Page 11**
8. Calendrier de mise en place du CSE	**Page 12**
9. Anciens représentants du personnel	**Page 13**
10. Les biens du CE sont transférés au CSE	**Page 13**
11. Élection et mandat	**Page 14**
12. Les grandes consultations du CSE	**Page 14**
13. Conseil d'entreprise	**Page 15**
14. Représentants de proximité	**Page 16**
15. Formation des représentants du personnel au CSE	**Page 16**
16. Membres du CSE : statut protecteur	**Page 17**
Nombre d'élus du CSE et leur crédit d'heures (projet de décret)	**Page 18**



Articulation des institutions représentatives du personnel



Les 5 ordonnances

Faisant suite à la loi El Khomri (loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels) 5 projets d'ordonnances modifiant le code du travail ont été signés le 22 septembre 2017, les 5 ordonnances finalisées ont été publiées au JO du samedi 23 septembre 2017.

Elles portent respectivement pour titre :

- la réforme de la négociation collective ;
- la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales ;
- la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail ;
- diverses mesures relatives au cadre de la négociation collective ;
- le compte personnel de prévention de la pénibilité.

Référence

Ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales

Une nouvelle institution dénommée comité social et économique se substitue :

- aux délégués du personnel dans les entreprises d'au moins 11 salariés
- aux 3 instances d'information et de consultation (DP, CE et CHSCT) dans les entreprises d'au moins 50 salariés.

La fusion concerne également la DUP dans les entreprises de moins de 300 salariés et l'instance regroupée dans les entreprises de 300 salariés et plus

Un accord d'entreprise peut prévoir la fusion totale des instances dans l'entreprise (CSE et DS) en une seule, incluant la compétence de négociation des accords collectifs : le Conseil d'entreprise

1. Mise en place d'un comité social et économique

A. Entreprise occupant au moins 11 salariés

La mise en place d'un CSE est obligatoire dès que l'entreprise occupe au moins 11 salariés

Il est prévu qu'un comité social et économique doit être mis en place dans toutes les entreprises d'au moins 11 salariés, c'est-à-dire de 11 salariés et plus. Cet effectif doit avoir été atteint pendant 12 mois consécutifs. Il est calculé selon les règles habituelles prévues par le code du travail (article L 1111-2)

Avant l'ordonnance	Après l'ordonnance
Jusqu'à présent, pour la mise en place des délégués du personnel et du comité d'entreprise, le code du travail prévoyait que l'effectif de 11 et 50 salariés devait avoir été atteint pendant 12 mois, consécutifs ou non, au cours des 3 années précédentes	Il est prévu qu'un comité social et économique doit être mis en place dans toutes les entreprises d'au moins 11 salariés, c'est-à-dire de 11 salariés et plus Cet effectif doit avoir été atteint pendant 12 mois consécutifs

Comme c'était déjà le cas pour le CE et les délégués du personnel, l'obligation de mettre en place un CSE s'applique à tous les employeurs de droit privé, donc à toutes les entreprises privées, quelles que soient leur forme juridique et leur activité (sociétés commerciales, sociétés civiles, associations, etc.). De même, les établissements publics employant du personnel de droit privé et les établissements publics industriels et commerciaux restent soumis à la législation sur les instances représentatives du personnel.

Remarque : *absence d'obligation d'organiser des élections dans les entreprises de moins de 20 salariés, si aucun candidat ne s'est présenté dans un délai de 30 jours à compter*

de l'information du personnel sur l'organisation des élections

Le CSE est supprimé au moment de son renouvellement, si l'effectif de l'entreprise est resté en dessous de 11 salariés pendant au moins 12 mois.

B. Commission de santé, sécurité et conditions de travail

Une commission de santé, sécurité et conditions de travail est obligatoirement mise en place dans les entreprises et les établissements d'au moins 300 salariés (jusqu'à présent : existence du CHSCT à compter de 50 salariés), et, en tout état de cause, dans les établissements comprenant au moins une installation nucléaire de base et les établissements classés SEVESO.

Le cadre de mise en place est prévu par un accord d'entreprise, ou, à défaut, par accord entre l'employeur et le CSE, ou, à défaut, par l'employeur.

En cas d'accord collectif ou d'accord avec le CSE, cet accord détermine :

- le nombre de membres de la commission,
- ses modalités de désignation,
- les missions qui lui sont déléguées par le CSE,
- ses modalités de fonctionnement,
- la formation de ses membres,
- les éventuels moyens dédiés.

Dans les établissements de moins de 300 salariés, l'inspecteur du travail peut imposer la création d'une commission santé, sécurité et conditions de travail, si nécessaire.

Fonctionnement de la commission SSCT

Les membres de la commission santé sécurité et conditions de travail sont désignés par le comité social et économique parmi ses membres, pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du CSE (article L 2315-38).

C'est un accord d'entreprise ou à défaut un accord entre l'employeur et le comité social et économique (CSE) adopté à la majorité des membres titulaires élus de la délégation du personnel du CSE, qui va déterminer le nombre de membres, les missions, les modalités de leur formation, de mise en place et de fonctionnement de la ou des commissions SSCT.

La commission SSCT est présidée par l'employeur ou son représentant. Elle comprend au minimum 3 membres représentants du personnel, dont au moins un représentant de la catégorie des cadres.

Les réunions du CSE et de la commission SSCT

Dans toutes les entreprises, au moins 4 des réunions annuelles du comité social et économique doivent porter en tout ou partie sur les attributions du comité en matière de santé, sécurité et conditions de travail, précise l'article L 2315-27. Les réunions peuvent être plus fréquentes si nécessaire.

c. Composition, élection et mandat

Les membres de la délégation du comité	Le nombre de membres du CSE est déterminé par décret en Conseil d'État
	Ils sont élus pour 4 ans sauf accord en disposant autrement (inchangé)
	Le nombre de mandats successifs est limité à 3 (nouveau)
	Chaque OS représentative peut désigner un représentant syndical au CSE (inchangé)
	Le suppléant n'assiste aux réunions du comité qu'en l'absence du titulaire
	Lorsque l'employeur a engagé le processus électoral et qu'un procès-verbal de carence a été établi, une demande d'organisation des élections ne peut intervenir que dans un délai de 6 mois après l'établissement de ce procès-verbal (jusqu'à présent, une demande pouvait intervenir à tout moment)
	Reprise des dispositions actuelles sur les dispositions concernant les élections professionnelles (élections

	partielles, électorat et éligibilité, modes de scrutin, organisation des élections, durée et fin de mandat, déplacement et circulation, nombre de collèges électoraux)

D. Mesures transitoires

La mise en place du CSE est possible dès la publication au Journal officiel de l'ordonnance et de ses décrets d'application.

Hypothèse 1 :
Les instances représentatives du personnel doivent être renouvelées avant la publication de l'ordonnance et de ses décrets d'application.

Il est prévu que l'ordonnance entre en vigueur à la date de publication au JO des décrets d'application, et au plus tard le 1er janvier 2018. Tant que les textes n'ont pas été publiés, on doit appliquer les anciennes règles du code du travail. L'employeur devra organiser des élections de manière à permettre le renouvellement, selon le cas, du CE, des délégués du personnel et du CHSCT ou de la délégation unique du personnel.

Hypothèse 2 :
Les instances représentatives du personnel doivent être renouvelées entre la publication de l'ordonnance et le 31 décembre 2018.

Il n'est plus possible de procéder à l'élection d'un CE et de délégués du personnel et à la désignation d'un CHSCT. Autrement dit, l'entreprise devra se doter d'un CSE. Tout au plus, si les mandats à renouveler viennent à expiration entre la date de publication au JO de l'ordonnance et le 31 décembre 2018,

L'employeur peut décider de prolonger d'une année au plus les mandats en cours. Après une année de prolongation, l'employeur devra faire procéder à l'élection d'un CSE.

Hypothèse 3 :
Les instances représentatives du personnel doivent être renouvelées entre le 1er janvier et le 31 décembre 2019.

L'employeur n'a pas le choix, il faut impérativement mettre en place un comité social et économique, en principe à l'échéance normale des mandats en cours.

Hypothèse 4 :
Les instances représentatives du personnel doivent être renouvelées après le 31 décembre 2019.

Il est prévu que les mandats des membres du CE, du CHSCT, de la délégation unique du personnel et des délégués du personnel cessent au plus tard le 31 décembre 2019. De fait, ils prendront fin de manière prématurée et l'employeur devra organiser de nouvelles élections pour permettre la mise en place du nouveau comité social et économique.

2. Composition du CSE

Le comité social et économique (CSE) comprend l'employeur et une délégation du personnel

Le CSE est présidé par l'employeur, assisté éventuellement de 3 collaborateurs (au lieu de 2 jusqu'ici pour le comité d'entreprise) ayant voix consultative

Comme actuellement pour les CE, les collaborateurs doivent être salariés de l'entreprise
L'employeur peut se faire représenter par une personne de son choix
L'employeur doit donner à son représentant une procuration expresse et spéciale

La délégation du personnel comporte un nombre égal de titulaires et de suppléants élus

Le nombre de membres doit être fixé par décret en Conseil d'État compte tenu du nombre des salariés

3. Fonctionnement du CSE

Thème	Dispositions applicables au CSE
Activités sociales et culturelles	
Régime légal des activités sociales et culturelles	Transposition des règles applicables au CE (articles L 2312-78 et L 2312-80). En revanche, plusieurs modifications des règles régissant la contribution de l'employeur
Fonctionnement du CSE dans les entreprises d'au moins 50 salariés	
Personnalité civile	Comme le CE avant lui, le CSE est doté de la personnalité civile et gère son patrimoine (article L 2315-23)
Désignation du secrétaire et du trésorier	Reprise des dispositions du CE : le CSE doit désigner, parmi ses membres titulaires, un secrétaire et un trésorier (article L 2315-23, al. 3)
Règlement intérieur	Comme pour le CE, les règles de fonctionnement du CSE doivent être fixées dans son règlement intérieur (article L 2315-24)
Entreprises d'au moins 50 salariés	
Ordre du jour	Établissement de l'ordre du jour, observations de personnalités extérieures en matière de santé et de sécurité, votes et délibérations, établissement d'un procès-verbal : inchangé
Réunions	Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, le comité se réunit une fois par mois, dans celles de moins de 300 salariés, une fois tous les 2 mois. Par ailleurs, le CSE est réuni à la suite de tout accident ayant entrainé des conséquences graves
	Entreprises de moins de 50 salariés : les membres du comité remettent une note écrite exposant l'objet des demandes 2 jours avant la réunion et l'employeur répond par écrit à ces demandes au plus tard dans les 6 jours ouvrables suivant la réunion (reprise de l'organisation des réunions des DP)
Commissions du CSE	A l'exception de la commission santé, sécurité et conditions de travail, les commissions du CSE, leur nombre, et les thématiques qu'elles abordent sont mises en place par accord d'entreprise
	A défaut d'accord, les commissions actuelles du CE sont maintenues (économique, formation, information et aide au logement, égalité professionnelle, des marchés), dans leur périmètre actuel (selon la commission : entreprises de plus de 300 salariés ou de plus de 1000 salariés…)
Comptes du CSE	
Obligations du CSE	Etablissement de comptes obligatoires, arrêtés, approbation et certification des comptes, rapport annuel d'activité, etc. (articles L 2315-64 à L 2315-74)
Moyens et exercice du mandat	
Local dans les entreprises d'au moins 50 salariés	Reprise des dispositions applicables au CE : obligation pour l'employeur, de mettre à la disposition du CSE un local aménagé et le matériel nécessaire à l'exercice des fonctions des représentants (article L 2315-25)
Réunions internes au personnel	Reprise des dispositions applicables au CE : le CSE peut organiser, dans le local mis à sa disposition, des réunions d'information interne au personnel et y inviter des personnalités extérieures, syndicales ou non (article L 2315-26)

Affichage	Transposition au CSE des dispositions applicables aux DP : les membres du CSE peuvent faire afficher les renseignements qu'ils ont pour rôle de porter à la connaissance du personnel sur des emplacements obligatoirement prévus et destinés aux commu-nications syndicales (distincts de ceux réservés aux DS), ainsi qu'aux portes d'entrée des lieux de travail (article L 2315-15)
Moyens et exercice du mandat	
Liberté de circulation	Reprise pour les membres du CSE, des dispositions antérieurement applicables aux membres élus et aux représentants syndicaux du CE, ainsi qu'aux DP (article L 2315-14) : liberté de se déplacer hors de l'entreprise durant les heures de délégation et liberté de circuler librement dans l'entreprise, tant durant les heures de délégation qu'en dehors des heures habituelles de travail
Obligations de secret et de discrétion	Transposition des règles anciennement applicables aux membres élus et aux représentants syndicaux du CE ainsi qu'aux DP (article L 2315-3) : les membres de la délégation du personnel du CSE sont tenus au secret professionnel pour toutes les questions relatives aux procédés de fabrication et à une obligation de discrétion à l'égard des informations revêtant un caractère confidentiel et présentées comme telles par l'employeur. Les représentants syndicaux sont aussi tenus à cette dernière obligation de discrétion
Sanctions pénales	
Délit d'entrave	Infraction constituée par toute atteinte volontaire à la constitution, la libre désignation des membres et le fonctionnement du CSE, du CSE d'établissement et du CSE central. Peines inchangées par rapport au CE (articles L 2317-1 et L 2317-2)
Budget	
Budget de fonctionnement	0,20 % de la masse salariale brute dans les entreprises de 50 à 2000 salariés (inchangé)
	0,22 % de la masse salariale brute dans les entreprises de plus de 2000 salariés

4. Expertises

Si les cas de recours à un expert sont identiques à ceux respectivement ouverts au comité d'entreprise et au CHSCT, les modalités des expertises, leur financement et leur contestation apparaissent plus stricts dans le régime applicable au CSE.

Le Gouvernement entendait réguler les expertises, sans porter atteinte au droit de recours à un expert. La mise en œuvre de cet objectif se traduit par un dispositif qui ne s'applique que dans les entreprises d'au moins 50 salariés, un peu plus formel, plus coûteux pour le CSE dans certains cas et plus largement ouvert à la contestation de l'employeur.

Un accord d'entreprise, ou à défaut un accord conclu entre l'employeur et la majorité des membres titulaires de la délégation du personnel au CSE, détermine le nombre d'expertises dans le cadre des consultations récurrentes sur une ou plusieurs années (article L 2315-79).

Cette possibilité d'un accord fixant le nombre d'expertises, sur une ou plusieurs années, dans le cadre des 3 consultations récurrentes du CSE n'était pas prévue pour le comité

d'entreprise. Elle s'inscrit dans la logique de l'ordonnance 2017-1386 du 22 septembre 2017 ayant entendu laisser une plus grande latitude aux entreprises pour adapter le contenu, les modalités et la périodicité de ces consultations récurrentes.

Modalités et financement des expertises	Avant		Après
	CE	CHSCT	CSE
Nombre d'expertises pour les consultations récurrentes	Pas de dispositions limitant le nombre de recours à un expert pour les 3 consul-tations récurrentes du CE	Pas de consultations récurrentes	Fixé, pour une ou plusieurs années, par accord d'entreprise ou, à défaut, par accord conclu entre l'employeur et le CSE, adopté à la majorité des membres titulaires élus
Financement des frais d'expertises dans les cas de recours autorisés par le code du travail	Prise en charge intégrale par l'em-ployeur, sauf pour la consultation récur-rente sur les orienta-tions stratégiques de l'entreprise, financée à hauteur de 80 % par l'employeur et de 20 % par le CE (sur son budget de fonctionnement)	Prise en charge inté-grale par l'employeur	Prise en charge à hauteur de 80 % par l'employeur et de 20 % par le CSE (sur son budget de fonctionnement) pour toutes les expertises sauf pour les suivantes, financées intégra-lement par l'employeur : - consultations récurrentes sur la situation économique et financière de l'entreprise et sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi - consultations ponctuelles en cas de licenciement collectif pour motif économique d'au moins 10 salariés dans une même période de 30 jours ou en cas de risque grave constaté dans l'établissement
Financement des frais des expertises libres demandées par l'instance représentative pour la préparation de ses travaux	Prise en charge inté-grale par le CE	Pas de dispositions autorisant le recours du CHSCT à de telles expertises	Prise en charge intégrale par le CSE
Formalités liées à la désignation de l'expert	Délibération du CE	Désignation au cours d'une réunion du CHSCT	Délibération du CSE Etablissement obligatoire par le CSE d'un cahier des charges à compter de la désignation de l'expert. Notification par l'expert, à l'employeur, du coût prévisionnel, de l'étendue et de la durée d'expertise, dans un délai fixé par décret

Délai maximal de remise du rapport d'expertise	En principe déterminé par accord entre l'employeur et le CE ou, à défaut, par un décret En cas de consultation sur un projet de licenciement collectif pour motif économique d'au moins 10 salariés dans une même période de 30 jours, remise de son rapport par l'expert au plus tard 15 jours avant l'expiration du délai imparti au CE pour rendre ses avis	Pas de délai en cas d'expertise liée à un risque grave Délai d'1 mois en cas de projet important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité Délais spécifiques en cas de projet de restructuration et de compression des effectifs	Déterminé par décret pour chaque catégorie d'expertise En cas de consultation sur un projet de licenciement collectif pour motif économique d'au moins 10 salariés dans une même période de 30 jours, remise de son rapport par l'expert au plus tard 15 jours avant l'expiration du délai imparti au CSE pour rendre ses avis

5. Attributions du CSE

A. Entreprises de 11 à 50 salariés

Les missions du CSE sont allégées par rapport à celles attribuées aux délégués du personnel.

Le CSE dispose de missions générales :

- présenter des réclamations individuelles et collectives ;
- contribuer à promouvoir la santé, la sécurité et les conditions de travail dans l'entreprise et réaliser des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles.

Le CSE ne dispose pas (contrairement aux DP) de missions particulières (en matière de formation, sur l'utilisation du CICE, droit d'alerte).

B. Entreprises de 50 salariés et plus

Le CSE est informé et consulté sur les décisions de l'employeur intéressant la marche générale de l'entreprise, en particulier sur les mesures ayant un impact sur :

- les effectifs,
- la modification de l'organisation de l'entreprise,
- la durée du travail et les conditions d'emploi,
- l'introduction de nouvelles technologies,
- le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés et assimilés.

Dans le champ de la santé, sécurité et conditions de travail, le CSE :

- procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs
- 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 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 des actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes
- lors des visites de l'agent de contrôle de l'inspection du travail, les membres du CSE peuvent présenter leurs observations

6. Comité social et économique d'établissement

La composition des CSE d'établissement est identique à celle du CSE.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, les CSE d'établissement sont dotés de la personnalité civile

Le fonctionnement des CSE d'établissement est identique à celui des CSE d'entreprise	
Il en est ainsi, en particulier, pour	l'élection de leur délégation du personnel
	le statut de leurs membres
	leur organisation interne, la création de commissions

7. Comité social et économique central d'entreprise

La composition du comité social et économique central d'entreprise (CSECE) est calquée sur celle du comité central d'entreprise (CCE), sous réserve d'une modification liée au fait qu'il a vocation à reprendre non seulement les attributions du CCE, mais aussi celles de l'instance de coordination des CHSCT.

Le CSE central d'entreprise est composé, en plus de l'employeur ou de son représentant, d'un nombre égal de délégués titulaires et de suppléants élus, pour chaque établissement, par le CSE d'établissement parmi ses membres. Ce nombre et le nombre maximal de délégués sont déterminés par décret en Conseil d'État.

Seuls l'employeur ou son représentant et la délégation élue du personnel ont voix délibérative

Personnalités qualifiées	Lorsque ses réunions portent sur la santé, la sécurité et les conditions de travail, le CSECE comprend aussi, à titre consultatif, les personnes suivantes : - le médecin du travail ; - l'agent de contrôle de l'inspection du travail mentionné à l'article L 8112-1 ; - l'agent des services de prévention de l'organisme de sécurité sociale et, le cas échéant, l'agent de l'organisme profession-nel de prévention du bâtiment et des travaux publics ; - le responsable du service de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, l'agent chargé de la sécurité et des conditions de travail
1 représentant syndical	Chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise désigne un représentant au CSECE, choisi soit parmi les représentants de cette organisation aux comités sociaux et économiques d'établissement, soit parmi les membres élus de ces comités
	La représentativité du syndicat s'apprécie au niveau de l'entreprise

Les ingénieurs et cadres peuvent se voir réserver un certain nombre de sièges sous les conditions suivantes :

- Lorsqu'un ou plusieurs établissements de l'entreprise constituent 3 collèges électoraux : un délégué titulaire et un délégué suppléant au moins au CSECE appartiennent à la catégorie des ingénieurs, chefs de service et cadres administratifs, commerciaux ou

techniques assimilés sur le plan de la classification,

- Lorsqu'aucun établissement de l'entre-prise ne constitue 3 collèges électo-raux : mais que plusieurs établisse-ments distincts regroupent ensemble au moins 500 salariés ou au moins 25 membres du personnel appartenant à la catégorie des ingénieurs, chefs de service et cadres administratifs, commerciaux ou techniques assimilés sur le plan de la classification, au moins un délégué titulaire au CSECE appartient à cette catégorie.

Représentation obligatoire des ingénieurs et cadres au CSE

Effectif total de l'entreprise	Nombre d'ingénieurs et cadres		Représentation au CSECE
	Dans l'entreprise	Dans un établissement	
Moins de 500 salariés	Moins de 25	Moins de 25	Pas de représentation obligatoire
	25 et plus	Moins de 25 (1)	1 titulaire
		25 et plus (2)	1 titulaire et 1 suppléant
500 salariés et plus	Moins de 25	Moins de 25 (1)	1 titulaire
	25 et plus	Moins de 25 (1)	1 titulaire
		25 et plus (2)	1 titulaire et 1 suppléant
(1) Dans ce cas, la représentation de cette catégorie n'est pas obligatoire au comité d'établissement (2) Pour l'élection au comité d'établissement, cette catégorie dispose d'un collège spécial			

Élections

Avant l'entrée en vigueur de l'ordonnance	Après l'entrée en vigueur de l'ordonnance
La répartition des sièges entre les différents établissements et les différents collèges fait l'objet d'un accord entre l'employeur et les organisations syndicales intéressées, conclu aux mêmes conditions de majorité que le protocole préélectoral	
L'autorité administrative ne décidait de la répartition des sièges que si au moins une organisation syndicale avait répondu à l'invitation de négocier de l'employeur et si l'accord mentionné ci-dessus n'avait pas pu être obtenu	En cas de désaccord sur la répartition des sièges, l'autorité administrative dans le ressort de laquelle se trouve le siège de l'entreprise décide de cette répartition
L'élection a lieu tous les 4 ans, après l'élection générale des membres des CSE d'établissement	
Par dérogation, un accord de branche, un accord de groupe ou un accord d'entre-prise, selon le cas, peut fixer une durée du mandat des représentants du personnel au CSECE comprise entre 2 et 4 ans	

8. Calendrier de mise en place du CSE

Les nouvelles règles et la possibilité de mettre en place un CSE doivent normalement entrer en vigueur au plus tard au 1er janvier 2018 (sous réserve de la publication des décrets d'application nécessaires).

En pratique, le CSE doit être mis en place au terme du mandat de DP, de CE, de DUP-instance unique, du CHSCT, lors du renouvellement de l'une de ces institutions et au plus tard le 31 décembre 2019. Est-ce à

dire qu'il est impossible pour l'employeur de provoquer des élections CSE avant le 31 décembre 2019 si aucun des mandats n'arrivent à échéance avant cette date ? L'ordonnance ne règle malheureusement pas cette question.

L'ordonnance précise que pour assurer la mise en place du CSE, la durée des mandats en cours peut être, pour un établissement ou pour l'ensemble de l'entreprise, être prorogée ou réduite par accord collectif ou par décision de l'employeur après consultation du CE ou à défaut des DP (ou le cas échéant de la DUP ou instance unique), de manière a coïncider avec la date de mise en place du CSE.

Toutefois il faut distinguer plusieurs situations particulières :

- **Un protocole d'accord préélectoral a déjà été conclu en vue des élections avant le 23 septembre 2017**
  Il faut procéder à l'élection selon les règles antérieures. Le CSE ne sera mis en place qu'à compter du 1er janvier 2020 ou à une date antérieure fixée par accord collectif ou par décision de l'employeur après consultation du CE ou à défaut des DP (ou le cas échéant de la DUP ou instance unique).
- **Les mandats des IRP arrivent à échéance entre le 23 septembre 2017 et le 31 décembre 2017**
  Ces mandats sont prolongés jusqu'au 31 décembre 2017. Il est possible de les prolonger d'une année supplémentaire (31 décembre 2018) par accord collectif ou par décision de l'employeur après consultation du CE ou à défaut des DP (ou e cas échéant de la DUP ou instance unique).
- **Les mandats des IRP arrivent à échéance entre le 1er janvier et le 31 décembre 2018**
  Leur durée peut être réduite ou prolongée au plus d'1 an par accord collectif ou par décision de l'employeur après consultation du CE ou à défaut des DP (ou le cas échéant de la DUP ou instance unique). Difficile toutefois d'imaginer réduire la durée d'un mandat avant même le 1er janvier 2018…

Pendant la durée des mandats en cours et en attendant la mise en place du CSE, les dispositions du code du travail relatives au CE, aux DP, à la DUP-instance unique et au CHSCT demeurent applicables dans leur rédaction au 23 septembre 2017.

9. Les biens du CE sont transférés au CSE

L'ensemble des biens, droits et obligations, créances et dettes des CE, comités d'établisse-ment, 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

Ce transfert s'effectue à titre gratuit lors de la mise en place des CSE

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

10. Anciens représentants du personnel

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.

Un salarié est élu délégué du personnel le 1er 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.

11. Élection et mandat

Les membres de la délégation du comité	Chaque OS représentative peut désigner un représentant syndical au CSE (inchangé)
	Le suppléant n'assiste aux réunions du comité qu'en l'absence du titulaire
	Lorsque l'employeur a engagé le processus électoral et qu'un procès-verbal de carence a été établi, une demande d'organisation des élections ne peut intervenir que dans un délai de 6 mois après l'établissement de ce procès-verbal (jusqu'à présent, une demande pouvait intervenir à tout moment)
	Reprise des dispositions actuelles sur les dispositions con-cernant les élections professionnelles (élections partielles, électorat et éligibilité, modes de scrutin, organisation des élections, durée et fin de mandat, déplacement et circulation, nombre de collèges électoraux)

Pour l'élection du comité social et économique (CSE) : il est prévu que si l'application des dispositions relatives à la représentation équilibrée femmes/hommes conduit à exclure totalement la représentation de l'un ou l'autre sexe, les listes de candidats pourront comporter un candidat du sexe qui, à défaut ne serait pas représenté.

Ce candidat ne pourra pas être en première position sur la liste.

Durée du mandat
Article L 2314-33, al. 1 : les membres de la délégation du personnel au comité social et économique sont élus pour 4 ans.

Article L 2314-34 : par dérogation, un accord collectif de branche, de groupe ou d'entreprise, selon le cas, peut fixer une durée du mandat comprise entre 2 et 4 ans.

3 mandats successifs
Le nombre de mandats successifs est limité à 3 :

- sauf si le protocole préélectoral en dispose autrement,
- excepté pour les entreprises de moins de 50 salariés dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'État.

Cette limitation des cumuls des mandats dans le temps est une nouveauté de l'ordonnance. Les mandats des délégués du personnel et des membres élus du comité d'entreprise étaient indéfiniment renouvelables

Cette règle ne devrait s'appliquer que pour l'avenir, aux seuls mandats des membres du CSE : il semble en effet contraire à la lettre du texte, qui ne concerne que le CSE, de prendre en compte dans les 3 mandats autorisés ceux des délégués du personnel ou des membres du comité d'entreprise.

Il ressort de l'expression « mandats successifs » que par exemple, un salarié pourra exercer 3 mandats, puis ne plus exercer de mandats pendant un cycle électoral, puis en exercer 3 à nouveau.

12. Les grandes consultations du CSE

Les 3 grandes consultations du comité d'entreprise instituées par la loi 2015-994 du 17 août 2015 (orientations stratégiques, situation économique et financière ainsi que politique sociale de l'entreprise) sont maintenues dans les entreprises d'au moins 50 salariés.

Une plus grande latitude est toutefois laissée à ces entreprises pour en adapter le contenu, les modalités et la périodicité.

Sur la forme, les dispositions afférentes à ces 3 consultations sont, elles aussi, organisées selon la nouvelle architecture du code du travail visant à distinguer l'ordre public, le champ de la négociation et les dispositions supplétives.

Thème	Ordre public	Règles ouvertes à la négociation	Règles supplétives
Consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise	Consulter le CSE au moins tous les 3 ans	- Contenu, modalités et périodicité des consulta-tions (périodicité maxi-male 3 ans) - Contenu des informations nécessaires - Niveaux et articulation des consultations - Nombre d'avis - Délais dont dispose le CSE pour rendre son ou ses avis - Nombre de réunions ordinaires du CSE (minimum 6/an) - Mise en place d'une consultation du comité de groupe sur la stratégie du groupe	Consultation au niveau de l'entreprise (sauf décision contraire de l'employeur), selon une périodicité annuelle et des règles identiques à celles en vigueur avant l'ordonnance
Consultation sur la situation financière et économique de l'entreprise			
Consultation sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi			- Consultation annuelle au ni-veau central ainsi qu'au niveau des établissements où des mesures d'adaptation spécifiques sont prévues - Fusion de la consultation du CE en la matière (sauf accord de préservation ou de maintien de l'emploi) et de la consultation du CHSCT sur le bilan général de la santé et le programme annuel de prévention - Possibilité de prévoir un avis unique du CSE ou des avis séparés au cours de consulta-tions propres à chacun des thèmes

13. Conseil d'entreprise

Nouvelle instance créée afin de développer la codécision dans l'entreprise, le conseil d'entre-prise, en plus d'exercer les attributions du comité social et économique, est notamment compétent pour négocier des accords

Le conseil d'entreprise est mis en place par accord d'entreprise conclu pour une durée indéterminée ou par accord de branche étendu
Pour être valable, l'accord conclu avec le conseil d'entreprise doit être signé par la majorité des membres titulaires élus du conseil d'entreprise ou ayant obtenu la majorité des suffrages exprimés lors des élections professionnelles
Un Conseil d'entreprise peut être mis en place au niveau de l'UES

Cet accord fixe :

- la liste des thèmes pour lesquels les décisions unilatérales de l'employeur sont soumises à l'avis conforme du conseil d'entreprise,
- le cas échéant, la composition de la délégation de négociation,
- la périodicité des thèmes de négociation,
- les moyens accordés aux représentants du personnel et notamment le nombre d'heures de délégation (minimum fixé par décret en Conseil d'État selon l'effectif de l'entreprise).

Pour être valable, l'accord conclu avec le conseil d'entreprise doit être signé par la majorité des membres titulaires élus du conseil d'entreprise ou ayant obtenu la majorité des suffrages exprimés lors des élections professionnelles.

Un Conseil d'entreprise peut être mis en place au niveau de l'UES.

Le conseil d'entreprise est seul compétent pour négocier, conclure et réviser les conventions et accords d'entreprise ou d'établissement.

La compétence du conseil d'entreprise en matière de négociation ne s'étend pas toutefois aux accords soumis à des règles spécifiques de validité comme, notamment (article L 2321-1) :

- dans le cadre des élections professionnelles, le protocole préélectoral (article L 2314-6), l'accord modifiant le nombre et la composition des collèges électoraux (article L 2314-12) ainsi que l'accord dérogeant au principe selon lequel l'élection a lieu pendant le temps de travail (article L 2314-27)
- l'accord déterminant le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi et les modalités de consultation du comité social et économique et de mise en œuvre des licenciements (article L 1233-24-1)

14. Représentants de proximité

L'accord collectif d'entreprise qui détermine le nombre et le périmètre des établissements peut prévoir la mise en place des représentants de proximité.

L'accord définit également	Le nombre de représentants de proximité
	Les attributions des représentants de proximité, notamment en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail
	Les modalités de leur désignation
	Leurs modalités de fonctionnement, notamment le nombre d'heures de délégation dont bénéficient les représentants de proximité pour l'exercice de leurs attributions
Les représentants de proximité sont membres du comité social et économique ou désignés par lui pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité	

Pour ainsi dire, le maintien des DP (qui deviennent représentants de proximité) est rendu facultatif

15. Formation des représentants du personnel au CSE

Précisions et clarification sur la mise en œuvre des formations nécessaires à l'exercice du mandat : *le temps consacré à la formation est pris sur le temps de travail, rémunéré comme tel, et n'est pas déduit des heures de délégation*

Les formations sont renouvelées lorsque les représentants ont exercé leur mandat pendant 4 ans, consécutifs ou non.

La formation des membres de la commission santé, sécurité, conditions de travail est prise en charge par l'employeur dans des conditions déterminées par décret. Elle est d'une durée de 5 jours dans les entreprises d'au moins 300 salariés et de 3 jours dans les entreprises de moins de 300 salariés.

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, les titulaires du CSE bénéficient, lorsqu'ils sont élus pour la première fois, d'un stage de formation économique d'une durée maximale de 5 jours, imputée sur le CFESS.

Dans les entreprises composées d'établissements multiples, lorsqu'un accord collectif fixe le nombre et le périmètre des commissions santé, sécurité et conditions de travail, il prévoit également les modalités de formation de ses membres. Il peut également définir les modalités de mise en œuvre d'une formation spécifique correspondant aux risques ou facteurs de risques particuliers.

16. Membres du CSE : statut protecteur

Les membres du comité social et économique (CSE) bénéficient, à compter de la mise en place de l'instance, d'un statut protecteur similaire à celui dont bénéficient actuellement les délégués du personnel, les membres du CE et ceux du CHSCT.

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

Protection contre la rupture du contrat de travail	Salariés visés : transposition des règles actuelles
	La procédure de rupture reste quasi identique Une précision nouvelle est apportée. L'avis du CSE est réputé acquis même si le salarié obtient un nouveau mandat postérieurement à la consultation (article L 2421-3)
	Des sanctions équivalentes en cas de violation du statut protecteur
Protection en matière de transfert du contrat de travail	Délégué syndical ou ancien délégué syndical Avant la réforme, il n'était protégé que lorsqu'il avait exercé ses fonctions pendant au moins 1 an. Mais cette condition d'ancienneté est supprimée par l'ordonnance à compter de la date de son entrée en vigueur (article L 2414-1, 1° modifié)
	Le salarié mandaté ou ancien salarié mandaté en vue de négocier un accord collectif bénéficie de cette protec-tion durant les 6 mois (avant 12 mois) suivant la date à laquelle son mandat a pris fin (article L 2414-1, 11° modifié)

Actualité juridique et réglementaire

Nombre d'élus du CSE et leur crédit d'heures (projet de décret)

A. Effectif de l'entreprise (nombre de salariés)
1. Nombre de titulaires
2. Nombre mensuel d'heures de délégation par personne
3. Total des heures de délégation
B. X. Rappel DUP Rebsamen : Nombre de titulaires, crédit d'heures individuel / Crédit d'heures global
C. Rappel pour les instances séparées : Nombre de titulaires / Crédit d'heures individuel en cas de cumul DP, CE, CHSCT / Crédit d'heures global

A	1	2	3	B	C
11 à 24	1	10	10		1 / 10 / 10
25 à 49	2	10	20		2 / 10 / 20
50 à 74	4	18	72	4 / 18 / 72	8 / 37 / 96
75 à 99	5	19	95	5 / 19 / 95	10 / 37 / 131
100 à 124	6	21	126	6 / 21 / 126	12 / 40 / 175
125 à 149	7	21	147	7 / 21 / 147	13 / 40 / 190
150 à 174	8	21	168	8 / 21 / 168	13 / 40 / 190
175 à 199	9	21	189	9 / 21 / 189	14 / 40 / 205
200 à 249	10	22	220	11 / 21 / 231	15 / 40 / 210
250 à 299	11	22	242	12 / 21 / 252	16 / 40 / 225
300 à 399	11	22	242		16 / 45 / 245
400 à 499	12	22	264		17 / 45 / 265
500 à 599	13	24	312		20 / 50 / 310
600 à 699	14	24	336		20 / 50 / 310
700 à 799	14	24	336		20-22 / 50 / 310-345
800 à 899	15	24	360		22 / 50 / 345
900 à 999	16	24	384		22 / 50 / 345
1000 à 1249	17	24	408		24-25 / 50 / 400-415
1250 à 1499	18	24	432		24-25 / 50 / 400-415
1500 à 1749	20	26	520		29-30 / 55 / 475-490
1750 à 1999	21	26	546		29-30 / 55 / 475-490
2000 à 2249	22	26	572		32-35 / 55 / 525-570
2250 à 2499	23	26	598		32-35 / 55 / 525-570
2500 à 2749	24	26	624		32-35 / 55 / 525-570
2750 à 2999	24	26	624		32-35 / 55 / 525-570
3000 à 3249	25	26	650		37-40 / 55 / 605-650
3250 à 3499	25	26	650		37-40 / 55 / 605-650
3500 à 3749	26	27	702		37-40 / 55 / 605-650
3750 à 3999	26	27	702		37-40 / 55 / 605-650
4000 à 4249	26	28	728		42-45 / 55 / 685-730
4250 à 4499	27	28	756		42-45 / 55 / 685-730
4500 à 4749	27	28	756		42-45 / 55 / 685-730

4750 à 4999	28	28	784		42-45 / 55 / 685-730
5000 à 5249	29	29	841		47-50 / 55 / 765-810
5250 à 5499	29	29	841		47-50 / 55 / 765-810
5500 à 5749	29	29	841		47-50 / 55 / 765-810
5750 à 5999	30	29	870		47-50 / 55 / 765-810
6000 à 6249	31	29	899		47-50 / 55 / 765-810
6500 à 6749	31	29	899		47-50 / 55 / 765-810
6750 à 6999	31	30	930		47-50 / 55 / 765-810
7000 à 7249	32	30	960		47-50 / 55 / 765-810
7250 à 7449	32	30	992		47-50 / 55 / 765-810
7500 à 7749	32	30	960		52-55 / 55 / 845-890
7750 à 7999	32	32	1024		52-55 / 55 / 845-890
8000 à 8249	32	32	1024		52-55 / 55 / 845-890
8250 à 8499	33	32	1056		52-55 / 55 / 845-890
8500 à 8749	33	32	1056		52-55 / 55 / 845-890
8750 à 8999	33	32	1056		52-55 / 55 / 845-890
9000 à 9249	34	32	1088		52-55 / 55 / 845-890
9500 à 9749	34	32	1088		52-55 / 55 / 845-890
9750 à 9999	34	34	1156		52-55 / 55 / 845-890
10 000	35	34	1190		57-60 / 55 / 925-970 (NB : dans cette colonne, les variations tiennent au nombre différent de DP, un DP venant en plus par tranche de 250 salariés)

Moins d'élus mais un volume global d'heures de délégation en hausse

Un membre du CSE ne retrouve le crédit d'heures d'un élu de CE (20h/mois quel que soit l'effectif) qu'à partir d'un effectif de 100 salariés, mais que ce crédit mensuel, hier uniforme, s'accroît désormais avec la taille de l'entreprise (24h/mois à partir de 500 salariés, 30 heures à partir de 6 750 salariés, etc.)

Jusqu'à 300 salariés, le nombre d'élus et leur crédit d'heures correspondent à peu près aux niveaux fixés pour la DUP élargie de la loi Rebsamen, qui regroupait DP, CE et CHSCT. Mais cette DUP élargie représentait jusqu'à deux fois moins d'élus titulaires par rapport au maintien d'instances séparées (DP, CE, CHSCT).

Forte baisse du nombre total d'élus du personnel que va provoquer le passage d'ins-tances séparées au CSE	11 élus de 300 à 399 salariés contre 16 pour les CE, DP et CHSCT
	14 élus au lieu de 20 dans la tranche de 700 salariés
	25 élus au lieu de 37 pour une entreprise de 3 000 salariés, etc
Le volume global d'heures de délégation semble plus favo-rable que le volume actuel en cas d'instances séparées, surtout à partir d'un effectif de 500 salariés	312 heures de délégation par mois au lieu de 310 pour 500 salariés
	572 heures/mois au lieu de 525 pour 2000 salariés
	1 190 heures/mois au lieu de 925 à partir de 10 000 salariés, etc
Notion de circonstances excep-tionnelles	Le nombre d'heures de délégation *peut être augmenté en cas de circonstances exceptionnelles*, dit le projet.

	Les représentants de proximité qui peuvent être créés par accord pourront ne disposer d'aucun crédit d'heures spécifique s'ils sont déjà membres du CSE

Annualisation et mutualisation : le CSE comme la DUP

Les crédits d'heures mentionnés dans le tableau ci-dessus, qui s'appliquent en l'absence d'un accord collectif sur le sujet, peuvent être annualisés et mutualisés, comme le prévoyait l'ordonnance sur le CSE. Le mécanisme reprend celui de la délégation unique du personnel élargie instaurée par la loi Rebsamen.

> D'une part, ce crédit d'heures peut être utilisé cumulativement dans la limite de 12 mois, cette règle ne pouvant amener un membre à disposer dans un mois d'une fois et demi son crédit d'heures. L'élu doit pour bénéficier de cette disposition informer son employeur au moins 8 jours avant la date prévue pour l'utilisation de ces heures ainsi cumulées.
>
> D'autre part, les membres du CSE peuvent se répartir entre eux les heures de délégation, à condition que cela n'entraîne pas l'un d'eux à disposer dans le mois de plus d'une fois et demie le crédit d'heures dont il bénéficie normalement. Là aussi, les membres doivent informer l'employeur 8 jours avant la date prévue pour l'utilisation de cette mutualisation. "L'information se fait par un document écrit précisant leur identité ainsi que le nombre d'heures mutualisées pour chacun d'eux", indique le projet de décret.

Des heures pour les réunions préparatoires

Le texte attribue une enveloppe d'heures de délégation destinée aux réunions préparatoires du CSE ou de ses commissions. Cette enveloppe est d'au maximum 30 heures par an pour les entreprises de 300 à 1000 salariés, et de 60 heures au-delà.

Mais comment faut-il décompter cette durée annuelle globale accordée au titre des réunions ? A notre sens, il faut multiplier le temps passé en réunion par le nombre d'élus présents autour de la table. Autrement dit, si lors de la réunion préparatoire ou de la commission, 5 élus sont présents et que la réunion dure 2 heures, il faudra retrancher 10 heures à l'enveloppe prévue par le décret.
Pour l'application de cette règle en fonction de l'effectif, le texte précise que l'appréciation du nombre de salariés se fait une fois par an, à compter du premier mois suivant celui au cours duquel a été élu le comité.

On ne retrouve pas dans ce projet de décret la disposition concernant la modulation par demi-journées des heures de délégation pour les élus du personnel étant au forfait-jours.

CSE central : pas plus de 25 titulaires

Le CSE central ne pourrait pour sa part compter plus de 25 titulaires (contre 20 maximum actuellement) et plus de 25 suppléants, sauf accord contraire, chaque établissement pouvant être représenté au CSE central soit par 1 seul délégué, titulaire ou suppléant, soit par 1 ou 2 titulaires ou suppléants.

Par ailleurs, un temps de délégation supplémentaire est prévu par le texte pour les élus du conseil d'entreprise (c'est à dire l'instance créée par accord et qui comprend la compétence de négociation) participant à une négociation. Ce temps, qui s'ajoute aux heures de délégation, est d'au moins 12h/mois dans les entreprises jusqu'à 149 salariés, d'au moins 18h de 150 à 499 salariés, et d'au moins 24h à partir de 500 salariés.

Une précision sur la limitation du nombre de mandats successifs

L'ordonnance créant le CSE pose le principe d'un maximum de 3 mandats successifs pour les membres du CSE, soit 12 ans maximum, la durée d'un mandat étant par défaut de 4 ans.

Le projet de décret précise que cette disposition, qui prend effet au 1er janvier 2018, ne peut avoir pour effet de réduire en deçà de 12 ans la durée des mandats successifs quelle que soit leur durée.

Autrement dit, le membre d'un CSE élu pour un mandat de 2 ans pourra être élu à 6 reprises, mais sans que cela ne dépasse une durée totale de 12 ans.

Pour plus d'informations, contactez un avocat du Cabinet RIERA via l'adresse Internet cabinet.riera@avocatem.com

Les dessins sont prêtés avec l'aimable autorisation de Dobritz
« Le placard a horreur du vide »
Editions Bruno Leprince, 2010