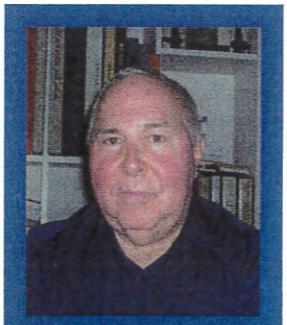
TRAVAIL

Le comité social et économique : définition, mise en place et fonctionnement 309w1

L'essentiel

Une nouvelle instance de représentation du personnel voit le jour : le comité social et économique, qui se substitue aux instances existantes (délégués du personnel, comité d'entreprise, CHSCT). Ses attributions et son fonctionnement varient selon l'effectif de l'entreprise. Ils s'inspirent largement de ceux des instances qu'il remplace.

Ord. n° 2017-1386, 22 sept. 2017, relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales : JO, 23 sept. 2017



Note par
Pierre Le Cohu
Conseil en droit social,
FIDERE Avocats

L'ordonnance relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales modifie profondément la structure actuelle de nos instances représentatives du personnel en créant le comité social et économique (CSE).

Les attributions de ce comité varient selon l'effectif de l'entreprise.

Dans les entreprises de 11 à 49 salariés, le CSE exercera les missions actuelles des délégués du personnel. Suite à un amendement voté lors du débat sur la loi de ratification à l'Assemblée nationale, ce comité retrouve l'exercice du droit d'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes, à la santé physique et mentale ou aux libertés individuelles dans l'entreprise qui ne serait pas justifiée par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnée au but recherché. Il se voit également confier le droit d'alerte du CHSCT en matière de santé publique et d'environnement. En revanche, le CSE n'aura plus la possibilité de prendre connaissance des contrats de mise à disposition conclus avec les entreprises de travail temporaire, des contrats d'accompagnement dans l'emploi et des contrats initiative emploi. D'autre part, il n'exercera plus les missions qui étaient confiées aux délégués du personnel en matière de formation et de projet d'introduction de nouvelles technologies dans l'entreprise en l'absence de comité d'entreprise.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le CSE exercera globalement les attributions des délégués du personnel, du comité d'entreprise et du CHSCT.

À noter que la mise en place du CSE dans les entreprises concernées est obligatoire. Ces entreprises ne peuvent, même par accord majoritaire, maintenir les instances actuelles.

I. MISE EN PLACE DU COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE

Pour cette mise en place, l'ordonnance distingue deux situations :

A. Les entreprises dépourvues d'institutions représentatives du personnel

Ces entreprises devront mettre en place le CSE dès la publication des décrets d'application.

Cependant, les entreprises qui ont conclu un protocole d'accord préélectoral avant le 23 septembre 2017 (date de publication de l'ordonnance) devront procéder à l'élection des instances représentatives du personnel conformément aux dispositions antérieures à l'ordonnance. Dans ces entreprises, le CSE sera mis en place à compter du 1er janvier 2020 ou à une date antérieure définie par accord collectif ou par une décision de l'employeur prise après consultation du comité d'entreprise (CE) ou, à défaut, des délégués du personnel (DP) ou, le cas échéant, de la délégation unique du personnel (DUP) ou de l'instance regroupée.

B. Les entreprises déjà pourvues d'institutions représentatives du personnel

Le CSE doit, dans ce cas, être mis en place au terme du mandat des DP ou des membres du CE ou, le cas échéant, de la DUP ou de l'instance regroupée, ou du CHSCT, lors du renouvellement de ces institutions et au plus tard le 31 décembre 2019, sous réserve des cinq dispositions transitoires suivantes :

1) lorsque les mandats arrivent à échéance entre la date de publication de l'ordonnance et le 31 décembre 2017, les mandats sont automatiquement prorogés jusqu'à la fin de l'année et le CSE sera mis en place le 1er janvier 2018 ;

2) si un protocole d'accord préélectoral a été conclu avant la publication de l'ordonnance, il est procédé aux élections selon l'ancienne formule et selon les dispositions de ce protocole. Le CSE devra être mis en place à compter du 1er janvier 2020 ou à une date antérieure fixée soit par accord collectif soit par décision de l'employeur prise après consultation du CE ou, à défaut, des DP ou, le cas échéant, de la DUP ou de l'instance regroupée ;

3) en l'absence de protocole préélectoral conclu avant la date de publication de l'ordonnance (c'est-à-dire le 23 septembre 2017), les mandats arrivant à échéance entre cette date et le 31 décembre 2017 sont prorogés jusqu'à cette date. Ils peuvent également être prorogés pendant une durée d'un an au plus, soit par accord collectif, soit par décision de l'employeur prise après consultation du CE ou, à défaut, des DP ou, le cas échéant, de la DUP ou de l'instance regroupée ;

4) toujours en l'absence de protocole préélectoral conclu avant la publication de l'ordonnance, les mandats arrivant à échéance entre le 1er janvier et le 31 décembre 2018 peuvent être réduits ou prorogés d'une durée d'un an au plus soit par accord collectif soit par décision de l'employeur prise après consultation du CE ou, à défaut, des DP ou, le cas échéant, de la DUP ou de l'instance regroupée ;

5) enfin, et afin de faire coïncider le terme des mandats des différentes instances avec la date de mise en place du CSE, la durée des mandats des DP et des membres du CE, de la DUP ou de l'instance regroupée et du CHSCT peut être prorogée ou réduite pour une durée maximale d'un an, soit par accord collectif, soit par une décision de l'employeur prise après consultation du CE ou, à défaut, des DP ou, le cas échéant, de la DUP ou de l'instance regroupée. Dans les entreprises à structure complexe, cette prorogation ou cette réduction de la durée des mandats peut concerner un ou plusieurs établissements ou l'ensemble de l'entreprise.

Des dispositions transitoires spécifiques sont prévues en cas de transfert d'entreprise.

Voyons maintenant le fonctionnement du CSE en examinant les modalités de la tenue de ses réunions et les moyens de fonctionnement qui lui sont attribués.

II. FONCTIONNEMENT DU COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE

A. Les réunions du CSE

Les modalités relatives à la tenue des réunions du CSE varient selon l'effectif de l'entreprise.

Dans les entreprises de 11 à moins de 50 salariés, les réunions se dérouleront selon les mêmes règles que celles qui étaient prévues pour les délégués du personnel. Elles restent mensuelles. Les représentants du personnel devront transmettre une note écrite exposant leurs demandes à l'employeur 2 jours avant la réunion, et ce dernier devra répondre, par écrit, à ces demandes au plus tard dans les 6 jours ouvrables suivant la réunion. Les demandes du CSE et les réponses de l'employeur devront être transcrites sur un registre spécial tenu à la disposition des salariés.

En cas d'urgence, les représentants du personnel doivent être reçus par l'employeur sur leur demande. Ils peuvent, également, être reçus, toujours sur leur demande, soit individuellement, soit par catégorie professionnelle, soit par atelier, service ou spécialité professionnelle selon les questions à traiter.

L'employeur ou son représentant dirige cette réunion. Il peut se faire assister par des collaborateurs. Ensemble, ils ne peuvent être en nombre supérieur à celui des représentants du personnel titulaires.

Il y a, cependant, deux différences importantes :

- les représentants du personnel suppléants n'assisteront aux réunions qu'en l'absence de leur titulaire ;

- la possibilité pour la délégation du personnel de se faire assister, lors des réunions, par un représentant d'une organisation syndicale, ce qui était le cas pour les délégués du personnel, n'est plus prévue par les textes.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, il sera possible de fixer par accord le nombre de réunions annuelles, qui ne pourra être inférieur à 6. En cas de présence de délégués syndicaux, cet accord devra être un accord majoritaire sans possibilité de référendum. En l'absence de délégués syndicaux, l'accord pourra être conclu entre l'employeur et le CSE adopté à la majorité des membres titulaires.

À défaut d'accord, les réunions seront au nombre de 6 (une tous les deux mois) dans les entreprises dont l'effectif est compris entre 50 et 299, et de 12 (une tous les mois) dans celles d'au moins 300 salariés.

Le CSE pourra tenir une seconde réunion dans le cycle applicable.

Quatre de ces réunions annuelles porteront obligatoirement, en tout ou en partie, sur des questions concernant la santé, la sécurité et les conditions de travail. Ce nombre pourra être plus important en cas de besoin, notamment dans les branches d'activité présentant des risques particuliers. Il revient à l'employeur d'informer annuellement l'agent de contrôle de l'inspection du travail, le médecin du travail et l'agent des services de prévention des organismes de sécurité sociale du calendrier retenu pour ces réunions et de leur confirmer par écrit, au moins 15 jours à l'avance, la tenue de ces réunions.

Le CSE devra également être réuni dans des cas exceptionnels, notamment à la suite de tout accident ayant entraîné ou pu entraîner des conséquences graves.

L'ordre du jour de chaque réunion reste établi par le président et le secrétaire. Les consultations obligatoires y sont inscrites de plein droit par l'un ou l'autre.

L'employeur ou son représentant préside les réunions. Il peut se faire assister par 3 collaborateurs ayant voix consultative.

Comme dans la situation précédente, les suppléants n'assisteront aux réunions qu'en l'absence de leur titulaire.

Le médecin du travail ou un membre de l'équipe pluridisciplinaire, le responsable interne du service de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, l'agent chargé de la sécurité et des conditions de travail, pourront assister aux réunions portant sur des questions de santé, de sécurité ou de conditions de travail, avec voix consultative sur les points concernés.

S'agissant de l'inspecteur du travail et de l'agent des services de prévention des organismes de sécurité sociale, l'ordonnance indique qu'ils sont invités :

- aux réunions de la commission santé (cf. *infra*) ;

- à l'initiative de l'employeur ou à la demande des membres du CSE aux réunions de l'instance portant sur des questions de santé, de sécurité ou de conditions de travail, ainsi qu'aux réunions faisant suite à tout accident ayant entraîné ou pu entraîner des conséquences graves ;

- aux réunions du CSE consécutives à un accident de travail ayant entraîné un arrêt de travail d'au moins 8 jours ou une maladie professionnelle.

Le représentant syndical est maintenu et assiste aux réunions du CSE avec voix consultative.

Au niveau des participants aux réunions du CSE, il faut également signaler l'existence possible, à la suite d'un accord, de « représentants de proximité » sur lesquels l'ordonnance, qui les introduit, est peu disserte et renvoie à l'accord la définition de leurs attributions et de leurs moyens. Ces représentants de proximité peuvent être membres du CSE ou désignés par lui. Dans ce dernier cas, la question se pose de savoir s'ils assisteront ou non aux réunions du CSE et dans quelles conditions.

> *« Concernant les moyens attribués aux membres du CSE, l'ordonnance* Macron *n'innove pas mais les revisite »*

B. Les moyens attribués aux membres de la délégation du personnel du CSE

Sur ce point, l'ordonnance n'innove pas. Elle reprend, certes en les revisitant, les moyens attribués aux délégués du personnel, au comité d'entreprise et au CHSCT.

Nombre et statut des membres de la délégation du personnel. Un projet de décret fixe le nombre de membres de la délégation du personnel en fonction de l'effectif de l'entreprise. Ce nombre est, globalement, inférieur à la situation antérieure.

La durée du mandat reste fixée à 4 ans mais un accord de branche, de groupe ou d'entreprise peut prévoir une durée inférieure, dans la limite de 2 ans. Il y a, cependant, une novation qui présente une certaine importance : le protocole d'accord préélectoral pourra limiter le nombre de mandats successifs. À défaut d'une telle disposition, ce nombre sera fixé à 3, sauf dans les entreprises de moins de 50 salariés dans des conditions fixées par décret en Conseil d'État.

Les procédures spécifiques au licenciement des salariés membre du CSE, l'ayant été ou s'étant porté candidats, sont maintenues et sont identiques à celles existant auparavant.

Les crédits d'heures. Le projet de décret, ci-dessus mentionné, fixe également le nombre d'heures de délégation attribuées aux membres titulaires de la délégation du personnel. Selon la tranche d'effectif concernée, ce nombre est supérieur, égal ou inférieur à la situation antérieure.

Sous certaines conditions, l'utilisation de ces heures peut être annualisée et/ou mutualisée entre les différents membres.

Sauf disposition contraire d'un accord d'entreprise, le temps passé aux réunions internes du comité et de ses commissions peut être déduit des heures de délégation dès lors que la durée annuelle globale de ces réunions excède 30 heures dans les entreprises de 300 à 1 000 salariés, et 60 heures dans celles de plus de 1 000 salariés.

Quant au représentant syndical auprès du CSE, l'ordonnance indique que, sauf accord, son crédit d'heures ne peut être supérieur à 20 heures par mois.

Déplacement et circulation. Comme précédemment, les membres élus de la délégation du personnel et les représentants syndicaux peuvent, pendant leurs heures de délégation, se déplacer hors de l'entreprise. Ils peuvent également, tant durant leurs heures de délégation qu'en dehors de leurs heures de travail habituelles, circuler librement dans l'entreprise et y prendre tout contact nécessaire à l'accomplissement de leur mission, notamment auprès d'un salarié à son poste de travail, sous réserve de ne pas occasionner de gêne importante à l'accomplissement de son travail.

Affichage. Du fait de la fusion des trois instances antérieures (délégués du personnel, comité d'entreprise, CHSCT) en une seule, ce point a été modifié.

L'ordonnance indique que :

1) les membres de la délégation du personnel 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 communications syndicales, ainsi qu'aux portes d'entrée des lieux de travail ;

2) que les procès-verbaux des réunions du CSE dans les entreprises d'au moins 50 salariés peuvent, après avoir été adoptés, être affichés ou diffusés dans l'entreprise par le secrétaire du comité selon des modalités précisées par le règlement intérieur du CSE.

Dès lors, il n'y aurait plus lieu de maintenir les panneaux d'affichage attribués aux délégués du personnel et au comité d'entreprise. Seul le panneau des sections syndicales subsisterait. Le mode d'information des salariés par le CSE serait défini par son règlement intérieur dans les entreprises d'au moins 50 salariés.

Le local. L'employeur doit mettre à la disposition du CSE un local aménagé et le matériel nécessaire à l'exercice de ses fonctions.

Pour les entreprises d'au moins 50 salariés, l'ordonnance précise que le CSE peut organiser, dans ce local, des réunions d'information internes au personnel portant, notamment, sur des problèmes d'actualité, et ce en dehors des heures de travail des participants.

La personnalité civile. L'ordonnance précise que dans les entreprises *d'au moins* 50 salariés, le CSE est doté de la personnalité civile. Elle ne dit rien sur ce point pour les entreprises de moins de 50 salariés. Mais il y a tout lieu de penser que la jurisprudence la leur accorderait, comme elle l'a fait pour le CHSCT (Cass. soc., 17 avr. 1991, n° 89-17993).

Les formations. Elles sont toujours de deux ordres :

1) La formation économique. Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, les membres titulaires du CSE, élus pour la première fois, bénéficient, comme antérieurementpour les membres du comité d'entreprise, d'un stage de formation économique d'une durée maximale de 5 jours. Cependant cette formation ne sera plus renouvelée dans le cas d'un deuxième mandat.

Autre novation : la durée de cette formation sera imputée sur celle du congé de formation économique, sociale et syndicale.

2) La formation en santé, sécurité et conditions de travail. Elle concerne toutes les entreprises, quel que soit leur effectif. Elle s'adresse aux membres de la délégation du personnel dans les entreprises de moins de 50 salariés, et aux membres de la commission santé, sécurité, conditions de travail dans les autres.

Elle porte, sans plus de précision, sur des questions relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail selon des modalités qui seront déterminées par décret en Conseil d'État. L'ordonnance indique néanmoins qu'elle aura une durée minimale de 5 jours dans les entreprises d'au moins 300 salariés et de 3 jours dans celles d'au moins 50 salariés.

Cette formation sera prise en charge financièrement par l'entreprise dans des conditions également prévues par décret en Conseil d'État.

Les commissions. Comme auparavant pour le comité d'entreprise, le CSE pourra se faire assister dans ses différentes missions par des commissions dans les entreprises d'au moins 50 salariés.

Ces commissions sont composées de membres du CSE auxquels l'employeur peut adjoindre, avec voix consultative, des experts et des techniciens appartenant à l'entreprise et choisis en dehors du CSE.

Selon le nouveau principe de notre droit du travail, ces commissions résultent d'un accord collectif. Mais en l'absence d'accord, les commissions obligatoires au niveau du comité d'entreprise sont maintenues dans leur périmètre :

- commission économique dans les entreprises d'au moins 1 000 salariés ;

- commission « formation », commission égalité professionnelle et commission d'information et d'aide au logement dans les entreprises d'au moins 300 salariés ;

- commission des marchés dans les entreprises entrant dans le cadre de l'article L. 2325-34-1 du Code du travail.

La mise en place de la commission « santé, sécurité, conditions de travail », qui vient s'ajouter aux précédentes, suit des règles particulières.

Elle est obligatoire :

- dans les entreprises et établissements d'au moins 300 salariés ;

- dans les établissements comprenant au moins une installation nucléaire ou classée Seveso et dans certains gisements miniers.

De son côté, l'inspecteur du travail pourra imposer la création de cette commission dans les entreprises et établissements de moins de 300 salariés lorsque cela lui semblera nécessaire, notamment à raison de la nature de leurs activités et de l'agencement et de l'équipement de leurs locaux.

Dans les autres entreprises d'au moins 50 salariés, cette commission sera mise en place soit par un accord collectif soit, en l'absence d'un tel accord, par un accord conclu entre l'employeur et le CSE ou par décision unilatérale de l'employeur.

Les recours à expertise. Toujours selon le nouveau principe de notre droit du travail, il revient à un accord conclu entre l'employeur et le CSE de déterminer les cas de recours à expertise dans les entreprises d'au moins 50 salariés.

À défaut d'accord, le CSE peut décider de recourir à un expert dans des cas identiques à ceux existant pour les comités d'entreprise et le CHSCT.

L'ordonnance prévoit que le mode de financement de ces expertises varie selon leur nature.

Seront prises en charge à 100 % par l'employeur les expertises demandées par le CSE lors de sa consultation sur :

- la situation économique et financière de l'entreprise ;

- la politique sociale de l'entreprise ;

- un projet de licenciement pour motif économique d'au moins 10 salariés dans une même période de 30 jours ;

- la survenance d'un risque grave concernant la santé, la sécurité et les conditions de travail.

- l'expertise technique pour la préparation de la négociation sur l'égalité professionnelle en l'absence de tout indicateur relatif à ce sujet dans la BDES sera également prise en charge à 100 % par l'employeur.

Le financement des autres expertises sera partagé entre l'employeur (80 %) et le CSE (20 %). Il s'agit des expertises demandées lors :

- de la consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise ;

- de la consultation sur un projet d'opération de concentration ;

- de l'exercice du droit d'alerte économique ;

- de la consultation dans le cadre des offres publiques d'acquisition ;

- de la consultation sur un projet d'introduction de nouvelles technologies ;

- de la consultation sur un projet modifiant de manière importante les conditions de santé, de sécurité ou les conditions de travail.

Néanmoins, la totalité des frais de ces dernières expertises seront pris en charge intégralement par l'employeur lorsque le budget de fonctionnement du CSE est insuffisant pour les couvrir et que le même budget n'a pas donné lieu à un transfert d'excédent annuel au budget « activités sociales et culturelles » au cours des trois années précédentes.

Sur d'autres sujets ressortant de ses attributions, le CSE peut faire appel à toute autre expertise financée intégralement par lui pour la préparation de ses travaux.

III. LES RESSOURCES DU COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE

Comme le comité d'entreprise, le CSE des entreprises d'au moins 50 salariés dispose de deux types de ressources qui lui sont versées par l'employeur.

La subvention de fonctionnement. Elle reste à 0,2 % de la masse salariale pour les entreprises dont l'effectif est compris entre 50 et 2 000 salariés, mais passe à 0,22 % pour celles de plus de 2 000 salariés.

Le CSE a désormais la faculté de décider, par délibération, de transférer tout ou partie du montant de l'excédent annuel de son budget de fonctionnement à son budget dédié aux activités sociales et culturelles. C'est ce que dit l'ordonnance mais un projet de décret précise que ce transfert ne pourra porter que sur 10 % de cet excédent.

> *« Est-ce la fin de la jurisprudence selon laquelle le montant des contributions du comité d'entreprise doit être calculé à partir du compte 641 ? »*

La contribution de l'employeur au financement des institutions sociales. Son montant est fixé en priorité par accord. Ce n'est qu'à défaut d'accord que les règles habituelles sur les fameuses trois dernières années s'appliqueront. Mais quel que soit son mode de fixation, le rapport de cette contribution au montant global des salaires versés lors d'une année ne peut être inférieur à la valeur du même rapport constatée lors de celle des 3 dernières années précédant la prise en charge par le comité de ces activités pendant laquelle la somme affectée aux dépenses sociales de l'entreprise a été la plus élevée.

D'autre part, il est désormais possible pour le CSE de transférer tout ou partie du montant de l'excédent annuel de ce budget à son budget de fonctionnement.

Mais, et il s'agit là d'une novation importante, l'ordonnance précise que la masse salariale brute servant de base au calcul de ces deux contributions est constituée par l'ensemble des gains et rémunérations soumis aux cotisations sociales en application de l'article L. 242-1 du Code de la sécurité sociale, à l'exception des indemnités versées à l'occasion de la rupture d'un contrat de travail à durée indéterminée. Cette nouvelle définition devrait donc mettre fin à la jurisprudence selon laquelle le montant de ces contributions est calculé à partir des sommes figurant au compte 641.

En revanche, il est désormais prévu que les sommes effectivement distribuées aux salariés lors de l'année de référence en application d'un accord d'intéressement ou de participation sont incluses dans la masse salariale brute, alors que, jusqu'alors, elles n'entraient pas dans la base de calcul de ces contributions.

En guise de conclusion, il nous faut également évoquer que, à la suite d'un accord d'entreprise à durée indéterminée ou par accord de branche étendu, peut se substituer au CSE un conseil d'entreprise. Ce conseil dispose de toutes les attributions du CSE mais sera également compétent pour négocier, conclure ou réviser les accords d'entreprise et d'établissement quels qu'ils soient. Ce qui amènerait à revoir les attributions des délégués syndicaux dont l'existence, dans ce cas, est maintenue.

Autre point important : l'accord de mise en place de ce conseil économique doit indiquer les thèmes qui seront soumis à l'avis conforme de l'instance, étant précisé que la formation en fait obligatoirement partie. Pour ces thèmes, il ne sera donc pas possible de passer outre un avis négatif du conseil d'entreprise. Ce qui constitue, selon le ministère du Travail, la « mise en place d'une codécision à la française » qui peut ouvrir la porte à un développement du rôle des représentants du personnel.