



Vous avez été nombreux à poser des questions pendant le **webinar sur le CSE** du jeudi 15 février 2018, animé par **Frédéric Aouate**
Rédacteur en chef du Guide CE

Voici les réponses à ces questions

Représentants du personnel
C'est parti pour le Comité Social et Economique (CSE) !



Sur la mise en place du CSE

“ En 2020 , nous serons donc obligés de relancer des élections ?

Oui. Tous les mandats de CE, de délégués du personnel et de CHSCT en cours au 31 décembre 2019 tomberont par l'effet de la loi. L'employeur devra en conséquence enclencher un nouveau processus électoral. Il devra s'y prendre avant que les mandats ne tombent, comme il l'aurait fait pour un renouvellement normal du comité d'entreprise.

Si la majorité des membres CE en place démissionne, l'entreprise est-elle obligée de déclencher les élections pour le CSE ?

Si la totalité des membres du CE démissionne, l'entreprise ne peut pas rester sans instance représentative du personnel alors qu'elle remplit les conditions d'effectif prévues par le code du travail. Elle devra relancer un processus électoral pour permettre la mise en place d'un CSE. Si elle ne le fait pas spontanément, un salarié (de préférence un ancien élu du CE bénéficiant encore de la protection des représentants du personnel) pourrait le lui demander.

Les règlements intérieurs devront-ils être renouvelés ?

Tout comme en avait l'obligation le comité d'entreprise, le CSE doit se doter d'un règlement intérieur. Une fois votre CSE élu, il faudra réécrire votre règlement intérieur. Tout ce qui est écrit dans celui de votre CE ne sera pas à jeter à la poubelle, mais il y aura un certain nombre de choses à ajouter et à modifier. Si le règlement intérieur du CSE n'est pas prêt pour la première réunion, ce n'est pas grave. On peut se laisser un peu de temps pour le faire. Si vous patientez un peu, j'aurai bientôt terminé la rédaction d'un modèle de règlement intérieur de CSE.





Sur la mise en place du CSE

“ Est-il possible d'inverser par accord la règle relative à la composition de la CSSCT, afin que celle-ci comprenne une majorité de cadres ?

Parmi les règles d'ordre public, c'est-à-dire celles auxquelles on ne peut pas déroger, sur la commission santé, sécurité et conditions de travail, il y en a une qui nous dit que la CSSCT « comprend au minimum trois membres représentants du personnel, dont au moins un représentant du second collège, ou le cas échéant du troisième collège ».

Tel que rédigé, cet article ne semble pas interdire d'inverser par accord la composition de la commission, dès lors qu'elle comprend « au moins un représentant du second collège, ou le cas échéant du troisième collège ».

Si délégué syndical, y a-t-il obligation de l'employeur de négocier un accord avant toutes décisions unilatérales ?

Pour le déploiement du CSE dans l'entreprise, nous avons vu au cours du webinar que la date de mise en place pouvait, selon les différentes hypothèses, être avancée ou retardée par accord d'entreprise négocié avec les délégués syndicaux ou par décision unilatérale de l'employeur après consultation du CE ou, à défaut, des délégués du personnel.

A priori, rien ne semble obliger l'employeur à ouvrir d'abord une négociation. Il peut à mon sens décider de manière unilatérale sans passer par la case négociation.

Que deviennent les CCE ?

Le comité central d'entreprise devient le comité social et économique central. Dans les entreprises de 50 salariés et plus divisées en établissements distincts, une fois que les CSE d'établissement auront été mis en place, ils devront désigner leurs représentants au comité social et économique central.





Sur la mise en place du CSE

“

Peut-on faire un seul collège si nous avons par exemple 1 seul employé et 26 cadres ?

Dans les entreprises dont l'effectif est compris entre 11 et 24 salariés et n'élisant qu'un membre de la délégation du personnel titulaire et un membre de la délégation du personnel suppléant, il est mis en place, pour chacune de ces élections, un collège électoral unique regroupant l'ensemble des catégories professionnelles.

Cela ne semble pas être votre cas. A priori, pour pouvoir modifier le nombre de collèges légaux, il faut donc conclure un accord unanime avec les organisations syndicales de l'entreprise.

Lorsqu'on est déjà en DUP élargie, est-il difficile de passer en CSE ?

Sur un plan juridique, le passage de la DUP élargie en CSE se fera comme il doit se faire pour ceux qui sont en comité d'entreprise. Donc, pas de difficulté particulière de ce côté.

D'un point de vue pratique, les élus d'une DUP élargie ont déjà « l'habitude » d'exercer les trois mandats, à savoir celui d'élu de CE, celui de représentant du personnel au CHSCT et celui de délégué du personnel. C'est peut-être pour eux que le choc va être le moins violent.

Le code du travail nous disait que les instances regroupées en DUP élargie conservaient leurs propres règles de fonctionnement, à savoir un ordre du jour et un PV pour le CE/CHSCT et une liste de réclamations et une réponse écrite de l'employeur. En pratique, de ce que j'ai pu voir en formation, bien souvent les DUP élargies fonctionnaient déjà comme un CSE, avec un ordre du jour regroupant les points CE/CHSCT et les questions DP.

”



Sur la mise en place du CSE

“ Sur les listes électorales, il faut une représentation équilibrée. Que faire des listes qui ne répondent pas à ce critère ?

Le code du travail impose désormais d'avoir une représentation équilibrée des femmes et des hommes sur les listes de candidats reflétant la proportion de femmes et d'hommes de chaque collège électoral. Ce mécanisme est bien repris pour le CSE.

Que faire si les listes ne répondent pas à ce critère ? C'est toute la question de savoir si l'obligation d'avoir une représentation équilibrée est une obligation de résultat ou une obligation de moyen !

Et si, malgré tous ses efforts pour parvenir à une représentation équilibrée, on n'y arrive pas faute de candidats ou de candidates en nombre suffisant ? En fait, tout va dépendre du risque de contestation. C'est toujours la même chose, si personne n'est susceptible de contester telle ou telle liste de candidats, l'absence de représentation équilibrée n'aura pas d'incidence.

En tout état de cause, on a quand même intérêt à être en mesure de prouver qu'on a vraiment cherché à respecter la proportion de femmes et d'hommes de chaque collège au moment de l'établissement des listes de candidats. D'où l'intérêt dans l'appel à candidature d'expliquer aux salariés qu'il faut une représentation équilibrée femmes/hommes.

Enfin, une chose est certaine, l'absence de représentation équilibrée sur les listes de candidats ne remet pas en cause l'obligation pour l'employeur d'organiser ses élections. L'employeur ne peut davantage écarter une liste qui ne comporterait pas une représentation équilibrée car il n'a pas le droit de se faire juge des candidatures. En revanche, il pourrait contester en justice la validité de la liste .





Sur la mise en place du CSE

“

Comment faut-il déterminer le seuil de 300 salariés ?

Pour le calcul des différents seuils d'effectif applicable au CSE, on applique les règles de droit commun prévues par le code du travail. On les trouve aux articles L.1111-2 et L. 1111-3.

À partir de 300 salariés, il y a de nouvelles obligations pour l'entreprise. L'employeur doit mettre à la disposition du CSE davantage d'informations dans la base de données économiques et sociales, il doit lui fournir une information trimestrielle sur l'évolution de l'emploi, et le CSE doit mettre en place certaines commissions, dont la commission santé, sécurité et conditions de travail, etc.

Pour information, l'entreprise qui atteint le seuil de 300 salariés n'est pas immédiatement tenue de mettre en œuvre ces différentes obligations, le code du travail lui donne en effet un certain délai d'adaptation :

- d'abord, il est prévu que le seuil est seulement réputé franchi lorsque l'entreprise dépasse 300 salariés pendant 12 mois consécutifs ;
- ensuite, une fois le seuil de 300 salariés franchi, l'employeur dispose d'un délai d'un an pour se conformer complètement aux obligations d'information et de consultation du CSE qui en découlent.

”



Sur le fonctionnement du CSE



Est-il possible de réduire par accord le nombre de réunions du CSE, tant qu'il demeure au moins 6 réunions par an?

Oui, c'est possible. L'article L. 2312-19 du code du travail prévoit qu'un accord d'entreprise majoritaire ou, en l'absence de délégué syndical, un accord entre l'employeur et le comité social et économique, adopté à la majorité des membres titulaires de la délégation du personnel du comité, peut définir le nombre de réunions annuelles du comité social et économique, qui ne peut être inférieur à six.

Les 4 réunions annuelles du CSE devant traiter des questions de SSCT, doivent-elles porter en totalité ou en partie sur cette question ?

L'article L. 2315-27 du code du travail répond à cette question. Au moins quatre réunions du comité social et économique portent annuellement en tout ou partie sur les attributions du comité en matière de santé, sécurité et conditions de travail, plus fréquemment en cas de besoin, notamment dans les branches d'activité présentant des risques particuliers.

Si l'ordre du jour comporte d'autres points ne se rapportant pas à des questions de santé, de sécurité et de conditions de travail, veillez au moment de l'élaboration de cet ordre du jour à faire remonter les sujets importants que vous souhaitez traiter en début de réunion.

Pour les sociétés de moins de 50 salariés, donc pas de CE et pas de budget, quid du volume des heures de délégation ?

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, effectivement, le CSE n'a pas de budget de fonctionnement. Le nombre d'heures de délégation prévu par le code du travail est de 10 heures par mois de 11 à 49 salariés. Pour le nombre d'élus, il est de 1 titulaire et 1 suppléant de 11 à 24 salariés et de 2 titulaires et 2 suppléants de 25 à 49 salariés.





Sur le fonctionnement du CSE

“ Existe-t-il des heures de délégation spécifiques aux représentants du CSE au Conseil d'administration ?

Tout comme en avait le droit le comité d'entreprise, le CSE a le droit d'avoir des représentants au conseil d'administration ou de surveillance de la société. Aucun crédit d'heures spécifique n'est prévu à leur profit. Ils doivent en conséquence utiliser leurs heures de délégation d'élus titulaires du CSE, sachant que le temps passé aux réunions du conseil d'administration ou de surveillance est assimilé à du temps de travail effectif et ne s'impute pas sur le crédit d'heures.

S'il manque des titulaires aux réunions et qu'aucun suppléant n'est disponible, quid de la licéité de la réunion ?

Les suppléants ne peuvent assister aux réunions que si un titulaire est absent. Même si plusieurs titulaires sont absents et qu'aucun suppléant n'est disponible, la réunion n'en demeure pas moins valable sur un plan juridique.

Pour preuve, la jurisprudence a toujours dit pour le comité d'entreprise que la loi ne prévoyait aucun quorum pour les réunions plénières et qu'on ne pouvait pas en imposer un à l'employeur via le règlement intérieur du comité. Cela signifie qu'une réunion de CE est valable quel que soit le nombre de personnes présentes. On peut à mon sens appliquer la même règle au CSE.

Limitation des mandats : 50 salariés au niveau de l'établissement distinct ou de l'entreprise ?

Tel que modifié par le projet de loi de ratification de l'ordonnance du 22 septembre 2017, l'article L. 2314-33 du code du travail prévoit que la limitation à trois du nombre de mandats successifs ne s'applique pas « dans les entreprises ou établissements de moins de cinquante salariés ». C'est donc l'effectif de l'établissement qui est pris en compte.





Sur le fonctionnement du CSE

“ L'employeur peut-il choisir de lui-même de convoquer tout le bureau du CSE, titulaires et suppléants ?

Le bureau n'est qu'une émanation du CSE, dont l'existence n'est même pas prévue par le code du travail. Ce n'est donc pas à l'employeur de le convoquer.

Je pense que vous faites allusion aux réunions plénières du CSE. Donc, si je comprends bien votre question, vous souhaiteriez savoir si l'employeur peut de lui-même convoquer tout le comité, titulaires et suppléants. Lisez la réponse apportée à la question ci-dessous, elle vous donne des éléments de réponse sur la nécessité d'informer les suppléants de la tenue de la réunion plénière du CSE.

Ensuite, rien ne semble interdire à l'employeur de continuer à fonctionner comme il le faisait pour le comité d'entreprise. En CSE, l'employeur pourrait accepter la présence des suppléants, qui finirait par acquérir la valeur juridique d'un usage d'entreprise.

La direction doit convoquer les suppléants quand même ? Même s'ils ne viennent pas?

À mon sens, oui. Sinon, comment seront-ils informés de la date, de l'heure, du lieu et de l'ordre du jour de la réunion à laquelle ils sont susceptibles de participer en cas de remplacement d'un titulaire absent ? On verra ce qu'en diront les juges si l'absence de convocation des suppléants par l'employeur est un jour contestée en justice.

En pratique, je serai employeur, je ne prendrai pas le risque car il me suffirait juste de mettre en copie les suppléants du mail envoyé aux titulaires pour les convoquer à la réunion du CSE. Ma convocation serait ainsi sécurisée.

”



Sur le fonctionnement du CSE



Limitation du nombre de mandats successifs : mandats identiques ou tous mandats ?

Le code du travail nous dit juste que le nombre de mandats successifs est limité à trois. En conséquence, il n'y a pas lieu de faire la distinction entre titulaires et suppléants. Un élu qui a exercé, au sein du CSE, deux premiers mandats de suppléants et un troisième de titulaire ne pourra pas exercer un quatrième mandat. Pour compléter ma réponse, je vous rappelle que cette limitation du nombre de mandats successifs ne s'applique pas aux entreprises de moins de 50 salariés et qu'elle peut être écartée par le protocole d'accord préélectoral dans les entreprises de 50 à 299 salariés. À ce jour, il nous manque un décret d'application qui doit venir préciser les conditions d'application de cette nouvelle limitation.





Sur les moyens du CSE

“ **Ayant déjà reçu des formations lors d'un 1er mandat, peut-on repartir en formation à l'occasion d'un nouveau mandat CSE ?**

À mon sens, oui. C'est une nouvelle législation, l'ancienne législation est abrogée, et c'est une nouvelle instance représentative du personnel. On doit remettre les compteurs à 0. Il n'y a pas lieu de tenir compte de la première formation économique que vous avez suivie en tant qu'élu du comité d'entreprise. C'est le même raisonnement pour l'application de la nouvelle règle en vertu de laquelle un même élu ne pourra pas exercer plus de 3 mandats successifs au sein du CSE. Les compteurs démarrent à 0 à partir de l'élection du CSE, on ne tiendra pas compte des mandats déjà exercés au sein du comité d'entreprise.

Peut-on anticiper et se former sur le CSE avant 2020 ?

L'idée de vouloir se former au CSE avant sa mise en place est très bonne. Dès aujourd'hui, vous pouvez suivre une formation sur le sujet en prenant des heures de délégation. Cette formation doit être payée par le CE sur son budget de fonctionnement.

En revanche, vous ne pourriez pas devancer l'utilisation des 5 jours de formation économique prévus par le code du travail au profit des élus titulaires du comité social et économique. Pour pouvoir utiliser ces 5 jours, il faut attendre que vous soyez élu du CSE. Pour rappel, cette formation est payée par le CSE mais le temps qui y est passé ne s'impute pas sur les heures de délégation.

”



Sur les moyens du CSE



Si le budget ASC du CE était de 0,8%, est-il maintenu pour le CSE ?

Si aucun accord d'entreprise n'est conclu une fois le CSE en place pour fixer le montant du budget des activités sociales et culturelles, on doit appliquer la règle en vertu de laquelle « le rapport de cette contribution de l'employeur à la masse salariale brute ne peut être inférieur au même rapport existant pour l'année précédente ».

Pour calculer le premier budget ASC de l'année N du CSE, on devrait effectuer le calcul suivant :

Pourcentage du budget ASC du CSE de l'année N = (contribution versée au CE l'année N-1 X Masse salariale de l'année N)/Masse salariale de l'année N-1.

Comment va se calculer le budget des activités sociales et culturelles ?

La formule de calcul du budget des activités sociales et culturelles a été considérablement simplifiée par rapport à ce qui existait pour le CE.

Pour le CE, une des règles prévoyait que le budget du comité d'une année donnée ne pouvait être inférieure à la meilleure des 3 dernières années. Ce minimum en valeur a disparu. Pour le CSE, il est juste prévu que le montant du budget est fixé par accord d'entreprise. À défaut d'accord, le rapport de cette contribution à la masse salariale brute ne peut être inférieur au même rapport existant pour l'année précédente.

On a donc bien un pourcentage à calculer à partir de la contribution de l'employeur et de la masse salariale brute de l'entreprise.





Sur les moyens du CSE

“ **Comment apprécier le rapport contribution de l'employeur / masse salariale par rapport à l'année N-1 pour la 1ère année du budget du CSE ? On raisonne sur le budget du CE ?**

On peut penser qu'il faut repartir de la contribution versée par l'employeur au CE la dernière année précédant la mise en place du comité social et économique. Sinon, on ne voit pas de quelle contribution il pourrait s'agir.

Association de 20 salariés, devons-nous doter le CSE d'un budget de fonctionnement et ASC ?

Comme nous l'avons vu au début du webinar, il n'y a plus qu'une seule instance représentative du personnel, le CSE. Mais attention, il y a bien 2 sortes de CSE : un pour les entreprises de 11 à 49 salariés et un pour les entreprises de 50 salariés et plus.

Votre association devra bien se doter d'un CSE, qui va schématiquement exercer les missions des anciens DP. Votre CSE n'aura pas droit à un budget de fonctionnement et à un budget des activités sociales et culturelles, qui sont réservés aux CSE des entreprises de 50 salariés et plus.

”



Solution CE

Paré pour toutes vos missions !

À jour des
ordonnances
Macron

La documentation vous aide à y voir clair

- Le Guide CE, en ligne et papier, vous donne toutes les réponses utiles pour maîtriser la mise en place, les attributions et le fonctionnement du CE.
NOUVEAU : 10 fiches pratiques sur le CSE
- Votre convention collective et sa synthèse.
- Le code du travail Dalloz en ligne

L'actualité dédiée à votre mandat

- Chaque matin, vous recevez par e-mail la newsletter actuEL CE : articles clairs, solutions pratiques, échanges d'expériences...
- Chaque mois, vous recevez par courrier la lettre CE Actualités qui vous résume les informations à ne pas manquer.

Les outils renforcent votre efficacité

- Lettres, délibérations, accords d'entreprise... De nombreux modèles et exemples disponibles afin de ne manquer aucune étape importante dans des procédures parfois complexes.
- L'outil Ruptures de contrat de travail vous permet d'établir une procédure avec ses modèles et documents associés, et de calculer les indemnités dans le respect des dispositions légales et conventionnelles.

Nos juristes en ligne directe pour vous répondre

- Vous manquez de temps pour vous documenter ? Vous souhaitez avoir une confirmation ? Posez votre question à notre équipe de juristes dédiés.

Pour tout renseignement, contactez-nous au **01 40 92 36 36**
ou rendez-vous sur www.editions-legislatives.fr