



**REPRÉSEN-
TATION
DU
PERSONNEL**

**COMPO-
SITION
DU CSE
CALQUÉE SUR
CELLE DU
COMITE
D'ENTREPRISE**

ORDONNANCES MACRON

SOMMAIRE

Mise en place du CSE pour la première fois

Protocole préélectoral

Mise en place du CSE à différents niveaux

Des seuils d'effectifs inchangés, mais plus difficiles à atteindre

La composition du CSE calquée sur celle du comité d'entreprise

Trois mandats successifs, pas plus

À partir de 50 salariés, le CSE a les attributions du CE, du CHSCT et des DP

Information/consultation récurrente du CSE : tout est négociable... ou presque

L'information/consultation ponctuelle du CSE peut être adaptée à l'entreprise

La base de données économiques et sociales peut être adaptée à l'entreprise

Le CSE des entreprises d'au moins 300 salariés est plus informé

Les conditions du recours à un expert par le CSE plus strictement encadrées

Des nouveautés importantes pour le budget du CSE

Entreprises à établissements distincts : l'employeur pourra fixer le nombre d'établissements

CSE dans les entreprises de moins de 50 salariés : des moyens stables, mais des attributions réduites

La mise en place de commissions au sein du CSE s'impose dans certaines entreprises

Les heures de délégation des membres du CSE seront fixées par décret

Les modalités des réunions du CSE des entreprises d'au moins 50 salariés sont clarifiées

Le temps passé en réunion par les membres du CSE est payé comme du temps de travail

Le temps de formation des membres du CSE systématiquement rémunéré comme du temps de travail

Les membres du CSE bénéficient du statut protecteur

Élection de la délégation du personnel au CSE : peu de changements par rapport aux élections CE/DP

Seule une baisse des effectifs en deçà de 11 salariés entraîne la suppression du CSE

Sur de nombreux points, les règles applicables au CSE reprennent celles du CE ou des DP

Le conseil d'entreprise, un premier pas vers la codécision en entreprise ?

L'exercice de fonctions électives ou syndicales est favorisé

Le fonctionnement du fonds paritaire de financement du dialogue social évolue

Le comité social et économique (CSE) comprend l'employeur et une délégation du personnel. Un représentant syndical peut y être désigné.

UNE PRÉSIDENTE LÉGÈREMENT ÉTOFFÉE

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** (**C. trav. art. L.2315-23, al. 2**).

Sous réserve du nombre de collaborateurs susceptibles d'assister l'employeur, **l'ordonnance 2017-1386 du 22-9-2017** reprend les règles applicables au comité d'entreprise prévues par **l'article L.2325-1 du Code du travail**.

Il en résulte que, comme actuellement pour les CE, les collaborateurs doivent être salariés de l'entreprise (**Circ. DRT 9 du 21-6-1994**). Même si la loi ne le prévoit pas expressément, l'employeur peut se faire représenter par une personne de son choix.

L'employeur doit donner à son représentant une **procuration** expresse et spéciale (**Cass. soc. 9-1-1948 n° 5311**). Il peut donner une délégation subsidiaire à une seconde personne en cas d'empêchement de son représentant (**Cass. soc. 27-11-1980 n° 80-60.222**).

UNE DÉLÉGATION DU PERSONNEL

La délégation du personnel comporte un nombre égal de **titulaires** et de **suppléants** élus (**C. trav. art. L.2314-1, al. 2**).

Le nombre de membres a été fixé par **décret 2017-1819 du 29 décembre 2017** en Conseil d'Etat compte tenu du nombre des salariés (**C. trav. art. L.2314-1, al. 1**).

Ce nombre peut être augmenté par accord entre l'employeur et les organisations syndicales intéressées, conclu selon les conditions de **l'article L.2314-6 du Code du travail**, c'est-à-dire selon la condition de double majorité applicable au protocole d'accord préélectoral (**C. trav. art. L.2314-1, al. 3**).

L'existence du comité n'est pas affectée lorsque des sièges deviennent vacants. Un mécanisme de remplacement est prévu dans cette situation par **l'article L.2314-37 du Code du travail** qui reprend à l'identique celles de **l'article L.2314-30** relatif aux délégués du personnel. Par ailleurs, l'employeur doit dans certains cas organiser des élections partielles.

Le mécanisme de remplacement d'un délégué titulaire ayant cessé ses fonctions ou absent prévu par **l'article L.2314-37 du Code du travail** est le suivant.

Il est remplacé par un suppléant élu sur une liste présentée par la même organisation syndicale que celle de ce titulaire. La priorité est donnée au suppléant élu de la même catégorie.

S'il n'existe pas de suppléant élu sur une liste présentée par l'organisation syndicale qui a présenté le titulaire, le remplacement est assuré :

- par un candidat non élu présenté par la même organisation. Dans ce cas, le candidat à retenir est celui qui vient sur la liste immédiatement après le dernier élu titulaire ou, à défaut, le dernier élu suppléant ;

- à défaut, par le suppléant élu n'appartenant pas au syndicat du titulaire à remplacer, mais appartenant à la même catégorie et ayant obtenu le plus grand nombre de voix.

Le suppléant devient titulaire jusqu'au retour de celui qu'il remplace ou jusqu'au renouvellement de l'institution.

LE NOMBRE DE MEMBRES DU CSE

Selon l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement dans lequel il est implanté, le CSE peut compter entre un et 35 membres.

L'ordonnance 2017-1386 du 22 septembre 2017 renvoyait au pouvoir réglementaire le soin de fixer les modalités d'application des règles relatives à la composition du CSE et au crédit d'heures de ses membres.

Tel est l'un des apports du **décret 2017-1819 du 29 décembre 2017**, qui précise notamment, sous la forme d'un tableau récapitulatif, le nombre de membres à élire au sein de ce comité et le nombre d'heures de délégation.

En vertu de **l'article L.2314-1, alinéa 3 du Code du travail**, modifié en dernier lieu par **l'ordonnance du 20 décembre 2017**, le nombre de membres du comité ainsi que leur nombre d'heures de délégation peuvent être modifiés par le protocole préélectoral dans les conditions visées à **l'article L.2314-7 de ce Code**. **Il en résulte que les dispositions réglementaires exposées ci-après ne s'appliquent qu'en l'absence de stipulations conventionnelles sur le sujet.**

À noter

Dans sa version initiale, issue de **l'ordonnance du 22 septembre 2017**, **l'article L.2314-1, alinéa 3** précité n'autorisait l'accord préélectoral qu'à augmenter le nombre de membres du CSE (l'emploi du terme « *modifier* » laisse penser qu'une réduction est désormais permise) et ne visait pas le nombre d'heures de délégation.

Quel est le nombre de membres à élire au sein d'un CSE ?

Le CSE comprend l'employeur et une délégation du personnel, qui est composée d'un nombre déterminé de membres variant en fonction du nombre de salariés (**C. trav. art. L.2314-1, al. 1 et R.2314-1, al. 1 nouveau**).

L'appréciation de l'effectif s'effectue, selon le niveau d'implantation du comité, dans le cadre de l'entreprise ou de chaque établissement distinct (**C. trav. art. R.2314-1, al. 4 nouveau**).

Le nombre de membres de la délégation du personnel composant le CSE est donné dans le tableau ci-après.

À noter

La délégation du personnel comporte un nombre égal de titulaires et de suppléants, ces derniers n'assistant aux réunions qu'en l'absence des titulaires (**C. trav. art. L.2314-1, al. 2**).

Le tableau récapitulatif

Tableau figurant à l'article R 2314-1, alinéa 5 du Code du travail dans lequel sont récapitulés le nombre de membres de la délégation du personnel du CSE et le nombre d'heures de délégation (mensuel et total) dont ils bénéficient, déterminés en fonction de l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement d'implantation du comité.

Effectif (nombre de salariés)	Nombre de titulaires	Nombre mensuel d'heures de délégation	Total heures de délégation
1 à 24	1	10	10
25 à 49	2	10	20
50 à 74	4	18	72
75 à 99	5	19	95
100 à 124	6	21	126
125 à 149	7	21	147
150 à 174	8	21	168
175 à 199	9	21	189
200 à 249	10	22	220
250 à 299	11	22	242
300 à 399	11	22	242
400 à 499	12	22	264
500 à 599	13	24	312
600 à 699	14	24	336
700 à 799	14	24	336
800 à 899	15	24	360
900 à 999	16	24	384
1 000 à 1 249	17	24	408
1 250 à 1 499	18	24	432
1 500 à 1 749	20	26	520
1 750 à 1 999	21	26	546
2 000 à 2 249	22	26	572
2 250 à 2 499	23	26	598
2 500 à 2 749	24	26	624

2 750 à 2 999	24	26	624
3 000 à 3 249	25	26	650
3 250 à 3 499	25	26	650
3 500 à 3 749	26	27	702
3 750 à 3 999	26	27	702
4 000 à 4 249	26	28	728
4 250 à 4 499	27	28	756
4 500 à 4 749	27	28	756
4 750 à 4 999	28	28	784
5 000 à 5 249	29	29	841
5 250 à 5 499	29	29	841
5 500 à 5 749	29	29	841
5 750 à 5 999	30	29	870
6 000 à 6 249	31	29	899
6 250 à 6 499	31	29	899
6 500 à 6 749	31	29	899
6 750 à 6 999	31	30	930
7 000 à 7 249	32	30	960
7 250 à 7 499	32	30	960
7 500 à 7 749	32	31	992
7 750 à 7 999	32	32	1024
8 000 à 8 249	32	32	1024
8 250 à 8 499	33	32	1056
8 500 à 8 749	33	32	1056
8 750 à 8 999	33	32	1056
9 000 à 9 249	34	32	1088
9 250 à 9 499	34	32	1088
9 500 à 9 749	34	32	1088
9 750 à 9 999	34	34	1156
à partir de 10 000	35	34	1190

LES MODALITÉS DE DÉSIGNATION ET LE RÔLE DU REPRÉSENTANT SYNDICAL AU COMITÉ INCHANGÉS

Sur ce point, l'**ordonnance 2017-1386 du 22 septembre 2017** n'a fait que transposer au comité social et économique les règles applicables au comité d'entreprise sans procéder à des modifications de fond. Il convient donc de distinguer selon que l'entreprise compte moins de 300 salariés ou au moins 300 salariés.

- ↪ Dans les **entreprises de moins de 300 salariés** et dans les établissements appartenant à ces entreprises, le **délégué syndical est, de droit**, représentant syndical au CSE (**C. trav. art. L.2143-22**). La désignation d'un représentant syndical au CSE reste donc réservée, comme auparavant, aux syndicats représentatifs.
- ↪ Dans les entreprises de **300 salariés et plus**, chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise ou l'établissement peut désigner un représentant syndical au CSE. Il est choisi parmi les membres du personnel de l'entreprise et doit remplir les conditions d'éligibilité au comité social et économique (**C. trav. art. L.2314-2**).

Le représentant syndical au CSE assiste aux séances du comité avec voix consultative (**C. trav. art. L.2314-2**). Il ne participe donc pas aux votes.

Ces dispositions reprennent celles de l'**ancien article L.2324-2 du Code du travail**.

Aussi, certaines précisions données en particulier à propos de la désignation du représentant syndical au comité d'entreprise paraissent-elles transposables au représentant syndical au comité social et économique. On en rappellera les principales.

Rappel

Chaque syndicat ne peut, en principe, désigner qu'**un seul représentant** (notamment : **29-5-1991 n° 89-61.563 P : RJS 7/91 n° 851** et **Cass. soc. 5-3-2008 n° 07-60.060 FS-PB : RJS 5/08 n° 558**). Il peut être **dérogé** à cette règle par accord collectif, mais pas par usage d'entreprise, ni par engagement unilatéral (**Cass. soc. 30-5-2001 n° 00-60.150 F-P : RJS 10/01 n° 1154**).

Toutefois, si l'employeur a accepté la désignation d'un second représentant syndical par un syndicat, il ne peut refuser le même avantage à un autre syndicat (**Cass. soc. 5-1-2005 n° 04-60.164 F-D : RJS 4/05 n° 401**).

Le représentant syndical doit être choisi parmi les membres du personnel de l'entreprise ou pour le CSE d'établissement parmi les salariés de l'établissement (**Cass. soc. 12-7-2016 n° 15-21.679 F-D : RJS 11/16 n° 703**) et sa désignation doit être notifiée à l'employeur (**C. trav. art. D.2143-4**).

Il est possible de cumuler les fonctions de membre de la délégation du personnel au comité social et économique ou de représentant syndical à ce comité avec celles de délégué syndical (**C. trav. art. L.2143-9**).

Autrement dit, un délégué syndical peut cumuler cette fonction avec :

- celle de représentant syndical au CSE ;
- ou celle de membre de la délégation du personnel au CSE.

En revanche, il n'est pas possible de cumuler les fonctions de membre élu de la délégation du personnel au CSE et de représentant syndical au sein de ce comité (**Cass. soc. 17-7-1990 n° 89-60.729 : RJS 8-9/90 n° 689**).

Cette incompatibilité n'interdit cependant pas au représentant syndical de se porter candidat aux élections au comité (**Cass. soc. 17-7-1990 n° 89-60.389 D : RJS 8-9/90 n° 689**). Mais, s'il est élu, il devra opter pour l'une des deux fonctions (**Cass. soc. 17-7-1990 n° 89-60.729 PF : RJS 8-9/90 n° 689**).

Les contestations relatives la désignation des représentants syndicaux sont de la compétence du juge judiciaire (**C.trav. art. L.2314-32**).

La compétence en dernier ressort du tribunal prévue, par **l'article R.2324-23 du Code du travail** ne devrait pas être remise en cause. Il devrait en être de même du délai de saisine du tribunal lui aussi prévu par **l'article R.2324-24 du même Code**.

CRÉDIT D'HEURES DES REPRÉSENTANTS SYNDICAUX ET DE PROXIMITÉ

Pour exercer leurs fonctions, les représentants syndicaux au CSE disposent d'un crédit d'heures de délégation limité à 20 heures par mois, sauf circonstances exceptionnelles. Sauf accord collectif contraire, ceux qui sont en forfait-jours peuvent regrouper ces heures de délégation dans les conditions applicables aux membres du CSE (**C. trav. art. R.2315-4**).

L'ordonnance du 22 septembre 2017 a prévu la possibilité de mettre en place, par accord d'entreprise, des représentants de proximité, qui peuvent être des membres du CSE ou être désignés par lui pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus de ce comité (**C. trav. art. L.2313-7**).

Le décret précise que ces représentants, lorsqu'ils sont membres du CSE, ne bénéficient pas forcément d'un crédit supplémentaire d'heures (**C. trav. art. R.2314-1, al. 3 nouveau**).

À noter

Rien n'empêche les interlocuteurs sociaux de prévoir dans l'accord instituant les représentants de proximité des dispositions accordant des heures de délégation supplémentaires à ceux qui sont membres du CSE.