



FORMATION - 2018

LE CSE

Me Alain BRUSSET

SOMMAIRE

| | |
|--|-----------|
| SOMMAIRE | 2 |
| LE CSE LA REPRESENTATION DU PERSONNEL DANS L'ENTREPRISE | 3 |
| ❖ Présentation du CSE | 3 |
| I. Mise en place | 3 |
| II. Elections | 4 |
| a) <i>Incidence des seuils</i> | 4 |
| b) <i>Information des salariés</i> | 4 |
| c) <i>Autres délais</i> | 5 |
| d) <i>Information des syndicats</i> | 5 |
| e) <i>Possibilité de dérogation au nombre de sièges ou d'heures de délégation</i> | 6 |
| f) <i>Inéligibilité des salariés mis à disposition (art. L2314-23 nouv. C. trav.)</i> | 7 |
| g) <i>Répartition équilibrée entre les hommes et les femmes</i> | 7 |
| h) <i>Dispositions inchangées</i> | 8 |
| III. Composition | 8 |
| a) <i>Les représentants au CSE</i> | 8 |
| b) <i>Les participants aux réunions du CSE</i> | 9 |
| c) <i>La commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT)</i> | 10 |
| d) <i>Les autres commissions du CSE</i> | 12 |
| IV. Fonctionnement | 12 |
| a) <i>Les moyens du CSE</i> | 12 |
| b) <i>La formation des membres du CSE</i> | 14 |
| c) <i>Les réunions du CSE</i> | 14 |
| d) <i>Les budgets du CSE</i> | 15 |
| ❖ Attributions du CSE dans les entreprises de 11 à 49 salariés (arts. L2312-5 à L2312-7 C. trav.) | 16 |
| I. Présentation des réclamations individuelles ou collectives | 16 |
| II. Compétence en matière de santé, sécurité et conditions de travail | 16 |
| III. Droit d'alerte | 16 |
| IV. Saisine de l'inspection du travail | 17 |
| V. Compétences particulières | 17 |
| VI. Travailleurs représentés par le CSE | 17 |
| ANNEXE 1 Dispositions relatives au CSE | 19 |
| ANNEXE 2 La mise en place du CSE en 10 étapes | 23 |
| ANNEXE 3 Modèle de courrier d'information pour les organisations syndicales | 30 |
| ANNEXE 4 Note d'information du personnel sur l'organisation des élections | 31 |

LE CSE

La représentation du personnel dans l'entreprise

Ordonnances n°2017-1387 et -1386 du 22 septembre 2017

Décret d'application n°2017-1819 du 29 décembre 2017

L'obligation est faite de mettre en place un Comité Social et Economique (CSE) dans les entreprises d'au moins 11 salariés.

Le CSE est mis en place au niveau de l'entreprise (art. L2313-1 nouv. C. trav.).

❖ Présentation du CSE

I. Mise en place

4 hypothèses

| | |
|---|--|
| <p style="text-align: center;">Hypothèse 1</p> <p>Protocole d'accord préélectoral conclu avant le 23 septembre 2017 pour une élection après cette date</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Date de signature du protocole qui fait foi • L'entreprise renouvelle ses IRP au regard des normes en vigueur avant le 22 septembre • Durée du mandat de ces nouveaux élus ne pourra pas aller au-delà du 31 décembre 2019 même si les mandats sont renouvelés pour 4 ans SAUF si accord collectif ou décision de l'employeur (après consultation du CE ou des DP ou de la DUP) |
| <p style="text-align: center;">Hypothèse 2</p> <p>Terme des mandats entre le 23 septembre et le 31 décembre 2017</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Mandats prorogés automatiquement jusque fin 2017. • A partir du 1^{er} janvier 2018, mise en place CSE ou possibilité de prolonger d'un an, jusqu'au 31 décembre 2018 au plus tard, les mandats des élus par accord ou décision unilatérale après consultation des élus. • Au 1^{er} janvier 2019, mise en place CSE est obligatoire <p><i>Remarque : pour la prorogation des mandats, l'accord collectif doit être signé par des syndicats qui ont recueilli au moins 30% des voix aux 1^{er} tour des élections professionnelles.</i></p> <p><i>A partir du 1^{er} mai 2018, c'est un accord majoritaire qui est exigé.</i></p> |
| <p style="text-align: center;">Hypothèse 3</p> <p>Termes des mandats entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2018</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Choix pour l'employeur : Soit CSE Soit prorogation des mandats d'1 an maximum à compter de leur date de fin. |

| | |
|---|--|
| | <ul style="list-style-type: none"> • L'employeur peut également faire le choix d'installer le CSE « en avance » et réduire la durée des mandats en cours sans aller au-delà d'1an. • La prorogation ou la diminution des mandats n'est possible qu'après signature d'un accord collectif ou d'une décision de l'employeur après consultation des IRP en place. |
| <p>Hypothèse 4 Terme des mandats entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2019</p> | Dans cette hypothèse, il faudra mettre en place le CSE en 2019, à l'expiration des mandats |
| <p>Hypothèse 5 Si les mandats ont été renouvelés peu avant la publication de l'ordonnance de juin 2017, et se terminent donc après le 31 décembre 2019</p> | Un CSE devra impérativement être mis en place dès le 1 ^{er} janvier 2020 |

II. Elections

Les règles et modalités d'organisation des élections sont les mêmes quel que soit l'effectif et quasi inchangées par rapport à celle du comité d'entreprise.

Les règles de calcul des effectifs restent identiques MAIS la période de référence sur laquelle est fondée le calcul de l'effectif a été simplifiée.

En effet, la mise en place d'un CSE est obligatoire lorsque « *l'effectif d'au moins 11 salariés est atteint pendant 12 mois consécutifs* » (art. L2311-2 al.2 nouv. C. trav.) et non plus pendant 12 mois, consécutifs ou non au cours des 3 années précédentes.

En conséquence, si l'effectif n'est pas atteint pendant 1 mois, le décompte des 12 mois repart à zéro.

Remarque – Dans la branche, le seuil de déclenchement prévu pour l'élection de délégués du personnel est abaissé à 6 salariés. Aucune précision n'a été faite sur ce point mais il semble légitime de faire prévaloir le seuil conventionnel plutôt que le seuil légal.

a) Incidence des seuils

Pour les entreprises d'au moins 11 salariés, l'atteinte du seuil entraîne l'obligation de mettre en place le CSE, qui exercera une grande partie des attributions anciennement dévolues aux délégués du personnel.

Si à l'expiration du mandat des membres du CSE, l'effectif de l'entreprise est resté en dessous de 11 salariés pendant 12 mois, le CSE n'est pas renouvelé (art. L2313-10 C. trav.). La suppression est automatique.

b) Information des salariés

Lorsque le seuil de 11 salariés a été atteint pendant 12 mois consécutifs, l'employeur doit informer le personnel de la date envisagée pour le premier tour par tout moyen permettant de conférer date certaine à cette information.

A compter de l'information des salariés, l'employeur a 90 jours pour organiser le premier tour des élections, que ce soit dans le cas d'un franchissement de seuil, renouvellement ou organisation périodique en cas d'existence d'un PV de carence.

L'employeur doit renouveler cette procédure tous les 4 ans pour la réélection des membres du CSE.

c) Autres délais

Le premier tour doit avoir lieu au moins 15 jours avant la fin des mandats en cours.

Le second tour doit également avoir lieu au moins 15 jours après le 2nd tour.

Lorsque l'employeur a engagé un processus électoral et qu'un PV de carence a été établi, la demande d'organisation des élections par un syndicat ou un salarié ne peut intervenir que dans un délai de 6 mois après établissement du PV de carence (art. L2314-8 nouv. C. trav.).

d) Information des syndicats

En principe, l'art. L2314-5 nouv. C. trav. prévoit une information par tout moyen des centrales syndicales de l'organisation des élections mais également une invitation à négocier le protocole d'accord préélectoral et à établir les listes de leurs candidats aux fonctions de la délégation du personnel.

Doivent également être invitées les organisations syndicales reconnues représentatives dans l'entreprise ou l'établissement ou ayant constitué une section syndicale dans l'entreprise ou l'établissement, ainsi que les syndicats affiliés à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel.

Cette invitation doit être effectuée 2 mois avant l'expiration du mandat des représentants du personnel en exercice et doit parvenir au plus tard 15 jours avant la date de la première réunion de négociation.

Néanmoins, une dérogation est posée par l'art. L2314-5 al.5 nouv. C. trav. pour les entreprises de 11 à 20 salariés. En effet, elles ne se trouvent contraintes de contacter les centrales syndicales uniquement dans le cas où au moins un salarié s'est porté candidat aux élections dans un délai de 30 jours à compter de l'information du personnel.

Dans ce cas, il semblerait que la négociation du protocole d'accord préélectoral soit facultative et que l'employeur pourra décider seul des modalités de l'élection dans les conditions fixées par le code.

Le protocole d'accord préélectoral

Il doit comporter un certain nombre de mentions :

- Les modalités générales d'organisation et de déroulement des opérations électorales (arts. L2314-23, L2324-21 et L2314-28 nouv. C. trav.) ;
- La répartition du personnel dans les collèges électoraux et la répartition des sièges entre les différentes catégories de salariés (arts. L2314-11, L2324-13 et L2316-8 C. trav.) ;

- La détermination du nombre d'établissements, la répartition des sièges entre les différents établissements et les différentes catégories de salariés dans le cas d'institutions de comités d'établissement (art L2327- C. trav.) ;
- La mention de la proportion de femmes et d'hommes composant chaque collège électoral (arts. L2314-11, -30, -31 et L2324-13 C. trav.).

Si l'entreprise a recours au vote électronique, le protocole préélectoral doit faire référence à l'accord collectif spécifique qui prévoit la possibilité de recourir au vote électronique et comporter en annexe les informations propres à ce vote.

Egalement, le protocole d'accord préélectoral peut comporter des *mentions complémentaires facultatives* instaurant un régime plus favorable pour les salariés que les dispositions légales ou conventionnelles : notamment en ce qui concerne l'augmentation du nombre de membres à élire de la délégation du personnel ; suppression de la condition d'ancienneté pour être éligible ou électeur ; modification du nombre de sièges ou du volume des heures individuelles de délégation dans les conditions de l'article L2314-7 nouv. C.trav.

e) Possibilité de dérogation au nombre de sièges ou d'heures de délégation

L'art. L2314-7 nouv. C. trav. prévoit la possibilité, par le biais du protocole d'accord préélectoral, de prévoir un nombre de sièges ou un volume d'heures individuelles de délégation supérieur au nombre légal fixé à l'article L2315-7 nouv. C. trav. (et non pas par le décret n°2017-1819 du 29 décembre 2017) soit 10 heures dans les entreprises de moins de 50 salariés.

Egalement, l'article L2314-1 al.3 C. trav. précise que le nombre de membres de la délégation au CSE « peut être augmenté » par le protocole d'accord préélectoral.

A défaut de précisions dans le protocole d'accord, le décret n°2017-1819 du 29 décembre 2017 ((art. R2314-1 nouv. C. trav.) prévoit le nombre de sièges et d'heures de délégation en fonction de l'effectif de l'entreprise (extrait).

| Effectif (Nombre total de salariés) | Nombre de titulaires | Nombre de suppléants (art. L2314-1 nouv. C. trav.) | Nombre mensuel d'heures de délégation | Total du nombre d'heures de délégation |
|---|-------------------------|---|---|--|
| 11 à 24 | 1 | 1 | 10 | 10 |
| 25 à 49 | 2 | 2 | 10 | 20 |

ATTENTION ! La convention collective prévoyait, pour les délégués du personnel, un nombre d'heures de délégation dérogatoire :

- 15h par mois pour le DP titulaire dans les entreprises de 6 à 10 salariés (à partager avec le délégué syndical s'il y en a un) ;
- 15h par mois pour les titulaires et 3h par mois pour les suppléants dans les entreprises de 11 à 49 salariés.

Le nombre et la composition des sièges électoraux ne peuvent être modifiés que par un accord unanime (art. L2314-18 C. trav.).

La répartition du personnel et des sièges peut, quant à elle, être prévue par le protocole d'accord préélectoral selon la règle de double majorité.

L'employeur ne peut répartir lui-même le personnel et les sièges dans les collèges électoraux que lorsqu'aucun syndicat ne s'est présenté à la négociation du protocole d'accord.

f) Inéligibilité des salariés mis à disposition (art. L2314-23 nouv. C. trav.)

Ne sont pas éligibles au CSE dans l'entreprise utilisatrice les salariés mis à disposition.

g) Répartition équilibrée entre les hommes et les femmes

Art.L2314-30 nouv. C. trav.

Maintien des règles instituées par la loi Rebsamen :

« Pour chaque collège électoral, les listes mentionnées à l'article L. 2314-29 qui comportent plusieurs candidats sont composées d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part de femmes et d'hommes inscrits sur la liste électorale. Les listes sont composées alternativement d'un candidat de chaque sexe jusqu'à épuisement des candidats d'un des sexes. »

Lorsque l'application du premier alinéa n'aboutit pas à un nombre entier de candidats à désigner pour chacun des deux sexes, il est procédé à l'arrondi arithmétique suivant :

1° Arrondi à l'entier supérieur en cas de décimale supérieure ou égale à 5 ;

2° Arrondi à l'entier inférieur en cas de décimale strictement inférieure à 5.

En cas de nombre impair de sièges à pourvoir et de stricte égalité entre les femmes et les hommes inscrits sur les listes électorales, la liste comprend indifféremment un homme ou une femme supplémentaire. »

Mais l'ordonnance n°2017-1386 ajoute une nouveauté :

« Lorsque l'application de ces règles 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 peut être en première position sur la liste. »

→ Ces dispositions s'appliquent tant à la liste des membres titulaires que suppléants.

En outre, il est désormais possible d'organiser des élections partielles suite aux annulations d'élections pour non-respect de la représentation équilibrée des hommes et des femmes.

Des élections partielles doivent donc être organisées si les conditions sont réunies et ce, quelle que soit la cause de la diminution du nombre de représentants.

Cf art. L2314-10 nouv. C. trav. *« Des élections partielles sont organisées à l'initiative de l'employeur si un collège électoral n'est plus représenté ou si le nombre des membres titulaires de la délégation du personnel du comité social et économique est réduit de moitié ou plus, sauf si ces événements interviennent moins de*

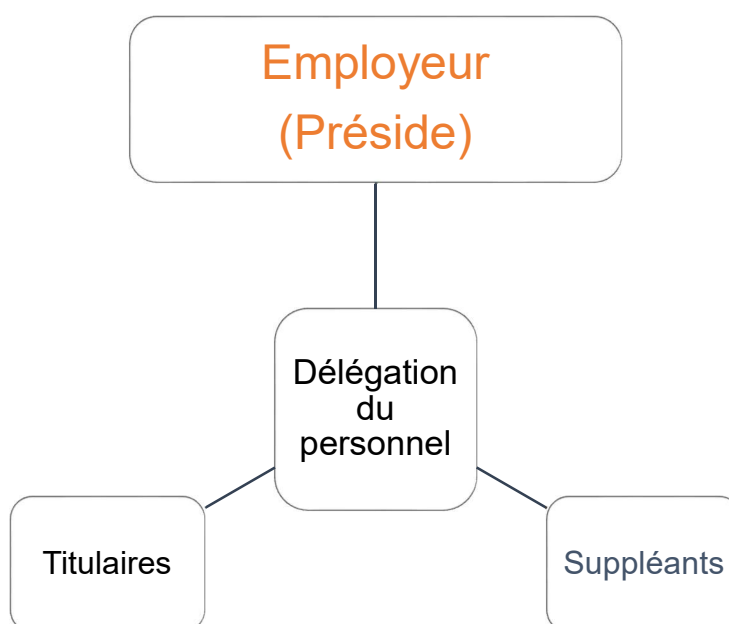
six mois avant le terme du mandat des membres de la délégation du personnel du comité social et économique. »

h) Dispositions inchangées

- Règle de double majorité du protocole préélectoral (art. L2314-6 nouv. C. trav.)
- Dispositions relatives aux collèges électoraux qui sont alignées sur celles de l'ancien CE (art.L2314-11 s. nouv. C. trav.)
- Dispositions relatives à l'électorat et l'éligibilité (art. L2314-18 s. nouv. C. trav.)
- Dispositions relatives au mode de scrutin et au résultat des élections (art. L2314-26 s. nouv. C. trav.)
- Dispositions relatives aux contestations des élections (art.L2314-32 nouv. C. trav.)
- Etc.

III. Composition

a) Les représentants au CSE



Art L2314-1 nouv. C. trav.

Le nombre de titulaires est fixé par le décret n°2017-1819 du 29 décembre 2017 précité :

| Effectif (Nombre total de salariés) | Nombre de titulaires | Nombre de suppléants (art. L2314-1 nouv. C. trav.) |
|---|-------------------------|---|
| 11 à 24 | 1 | 1 |
| 25 à 49 | 2 | 2 |

Mais le code prévoit la possibilité de négocier une augmentation du nombre de siège lors de l'élaboration du protocole préélectoral.

Chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise peut désigner un représentant syndical, choisi parmi les membres du personnel et qui aura une voix consultative au CSE.

En dessous de 300 salariés, le délégué syndical reste de droit le représentant syndical au CSE.

Limite du nombre de mandats : Par principe, les membres du CSE sont élus pour 4 ans, sauf signature d'un accord collectif qui peut prévoir des mandats d'une durée entre 2 et 4 ans et le nombre de mandats successifs est limité à 3 (sauf dispositions contraire d'un accord collectif). DONC il est possible d'être élu plus de 3 fois si les mandats ne sont pas successifs.

SAUF pour les entreprises de moins de 50 salariés et pour les entreprises dont l'effectif est compris entre 50 et 300 salariés, si l'accord préélectoral le prévoit (art. L2314-33 nouv. C. trav.).

Le CSE doit obligatoirement désigner parmi ses membres titulaires un secrétaire et un trésorier et a la possibilité de désigner un secrétaire adjoint mais cela est facultatif (art. L2315-23 nouv. C. trav.).

Missions du secrétaire :

- Etablir avec l'employeur les ordres du jour des réunions
- Rédiger les procès-verbaux

Missions du trésorier :

- Responsable des ressources et des comptes du CSE
C'est-à-dire règlement des dépenses et encaissement des chèques
- Présenter le rapport sur les conventions passées, directement ou indirectement ou par des personnes interposées entre le CSE et l'un de ses membres (art. L2315-70 nouv. C. trav.)

b) Les participants aux réunions du CSE

Les titulaires

Conformément aux nouvelles dispositions de l'article L2314-1 C. trav. seuls les élus titulaires pourront participer aux réunions. Le suppléant n'assistera aux réunions qu'en l'absence de son titulaire.

Il est donc recommandé de convoquer les suppléants afin qu'ils connaissent la date et l'heure de la réunion mais aussi de leur communiquer les mêmes documents que ceux adressés aux titulaires.

Les collaborateurs de l'employeur

Dans les entreprises de moins de 50 salariés l'employeur peut également être assisté de collaborateur mais le « coté employeur » (employeur + collaborateurs) ne peut dépasser le nombre de représentants du personnel titulaires.

Des personnes extérieures (art. L2314-3 nouv. C. trav.)

Peuvent ainsi assister aux réunions du CSE, avec voix consultative sur les points à l'ordre du jour sur la santé et la sécurité dans l'entreprise :

- Le médecin du travail
OU il peut donner délégation à un membre pluridisciplinaire du service de santé au travail ayant compétence en matière de santé au travail ;
- Le responsable interne du service de santé et de sécurité et des conditions de travail
OU, à défaut, l'agent chargé de la sécurité et des conditions de travail.

Seules ces deux personnes peuvent assister aux réunions ayant à l'ordre du jour des questions liées à la santé et la sécurité au travail. On peut les faire entrer et sortir en fonction des questions traitées lors de la réunion. Il est ainsi préférable de leur donner un horaire prévisionnel à partir duquel les questions de santé et sécurité au travail seront traitées.

L'agent de contrôle de l'inspection du travail et l'ingénieur de la Carsat

Tout comme le médecin du travail, l'agent de contrôle de l'inspection du travail et l'ingénieur de la Carsat doivent être informés du calendrier des réunions consacrées à la santé au travail (minimum 4 par an) et confirmer les dates des réunions par écrit au moins 15 jours avant leur tenue (art. L2315-27 nouv. C. trav.).

Il doit également être envoyé à l'agent de contrôle et l'ingénieur de la Carsat l'ordre du jour de la réunion du CSE au moins 3 jours avant la réunion (art. L2315-30 nouv. C. trav.).

MAIS ils n'ont pas la possibilité d'assister aux réunions SAUF :

- Lorsque l'employeur ou la majorité des membres du CSE le demandent ;
- Lorsque la réunion du CSE est consécutive à un accident du travail ayant entraîné une ITT d'au moins 8 jours ou à une maladie professionnelle ou à un caractère professionnel.

Dans tous les cas ils sont invités à toutes les réunions de la commission santé, sécurité et conditions de travail lorsque celle-ci a été mise en place.

c) La commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT)

Règles d'ordre public

Remplacera le CHSCT aux alentours du 1^{er} janvier 2020 et a pour mission de traiter les questions de santé et de sécurité au travail. Contrairement aux autres instances du CSE, cette commission se verra attribuer, par délégation du CSE, tout ou partie des attributions reconnues au CSE en matière de santé et sécurité au travail (art. L2315-37 nouv. C. trav.). Cependant, la commission ne pourra pas recourir à une expertise ni même exercer les attributions consultatives du CSE en matière d'hygiène.

Elle pourra notamment proposer des expertises au CSE et préparer les consultations en matière d'hygiène et de sécurité.

Elle doit obligatoirement être mise en place :

- Dans les entreprises et établissements distincts d'au moins 300 salariés ;
- Les établissements particuliers mentionnés aux articles L4521-1 s. C. trav. et ce quel que soit l'effectif (installation nucléaire, sites Seveso etc.)

- Dans les entreprises de moins de 300 salariés lorsque l'inspecteur du travail l'impose notamment en raison de la nature de l'activité (art. L2315-37 nouv. C. trav.)

MAIS ! Dans les entreprises qui ne sont pas obligées de mettre en place une CSSCT, un accord d'entreprise ou un accord entre l'employeur et le CSE, en l'absence de délégué syndical, peut fixer les modalités de mise en place d'une CSSCT (art. L2315-44 nouv. C. trav.).

Champ de la négociation collective (arts L2315-41 s. nouv. C. trav.)

Un accord d'entreprise peut fixer les modalités de mise en place de la CSSCT et définir :

- Le nombre de membres de ou des commissions qui ne peut être inférieur à 3 ;
- Les missions déléguées par le CSE à la CSSCT et leurs modalités d'exercice ;
- Les modalités de fonctionnement de la CSSCT (nombre d'heures de délégation etc.) ;
- Les modalités de formation des membres ;
- Le cas échéant, les moyens alloués au titre de leur formation ;
- Le cas échéant, les conditions et modalités de dispense d'une formation sur les risques et facteurs de risques au regard de l'activité de l'entreprise.

ATTENTION ! Les modalités de mise en place de la CSSCT peuvent être fixées par accord entre l'employeur et la majorité des membres du CSE seulement en l'absence d'un délégué syndical. En présence d'un délégué syndical, même si aucun accord n'a pu être trouvé avec lui, les modalités de mise en place de la CSSCT ne peuvent pas être déterminées entre l'employeur et la majorité du CSE.

Le relais du règlement intérieur du CSE

Dans les entreprises où la CSSCT est obligatoire, si aucun accord d'entreprise et aucun accord avec le CSE n'ont été conclus, les modalités de fonctionnement de la CSSCT sont fixées dans le règlement intérieur du CSE (art. L2315-44 nouv. C. trav.).

Dans les entreprises où la CSSCT est facultative, à défaut d'accord, le règlement intérieur du CSE peut également prévoir les modalités de mise en place et de fonctionnement de la commission mais il ne peut en aucun cas imposer à l'employeur de la mettre en place.

Les membres de la CSSCT

Les membres de la CSSCT sont désignés par le CSE parmi ses membres pour une durée prenant fin avec celle des mandats des membres élus.

La Commission doit comprendre au moins 3 membres dont au moins un représentant le second collègue (techniciens, agent de maîtrise) ou, le cas échéant, le troisième collègue (ingénieurs et cadres). Les membres peuvent être choisis aussi bien parmi les titulaires que les suppléants.

Elle est présidée par l'employeur (art. L2315-39 nouv. C. trav.).

Il peut inviter des experts et techniciens disposant d'une voix consultative appartenant à l'entreprise mais ces collaborateurs ne pourront pas être en nombre supérieur à celui des membres de la commission.

Lorsque l'accord confie tout ou partie des attributions du CSE à la CSSCT, devront être invitées aux réunions les personnes suivantes :

- Le médecin du travail ;
- L'agent de contrôle de l'inspection du travail ;
- L'ingénieur de la Carsat ;
- Le responsable sécurité de l'entreprise.

Il n'est pas précisé le nombre minimal de réunion de la CSSCT, elle pourra être réunie le nombre de fois défini par l'accord collectif ou le règlement intérieur.

RAPPEL – Le CSE doit tenir au moins 4 réunions par an sur le thème de la santé et la sécurité au travail (art. L2315-27 nouv. C. trav.).

d) Les autres commissions du CSE

Les articles L2315-46 s. nouv. C. trav. prévoient qu'en l'absence d'accord, les commissions légales sont obligatoires à certaines conditions :

- La commission économique
Entreprises d'au moins 1000 salariés
- La commission de formation
Entreprises d'au moins 300 salariés
- La commission d'information et d'aide au logement
Entreprises d'au moins 300 salariés
- La commission de l'égalité professionnelle
Entreprises d'au moins 300 salariés

L'article L2315-45 C. trav. dispose qu'un accord d'entreprise peut prévoir la création de commissions supplémentaires pour l'examen de problèmes particuliers.

IV. Fonctionnement

a) Les moyens du CSE

La personnalité civile

La personnalité civile n'est attribuée au CSE que dans les entreprises de plus de 50 salariés donc dans les entreprises de moins de 50 salariés, ce sont les membres du CSE qui exercent individuellement les droits qui leurs sont reconnus par le code du travail (art. L2315-19 nouv. C. trav.).

Transfert des biens

L'ensemble des biens détenus par les instances représentatives du personnel existant avant la mise en place du CSE sont transférés de plein droit au CSE mis en place au terme des mandats et au plus tard au 31 décembre 2019.

Pour ce faire, une convention devra être conclue entre le CSE et les anciennes instances au plus tard le 31 décembre 2019. Elle devra préciser :

- Les conditions de mise à disposition du CSE des biens de toute nature (immeubles, applications informatiques etc.) ;

- Les conditions de transfert des droits et obligations, créances et dettes relatifs aux activités transférées.

Le local et l'affichage

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, le CSE dispose d'un local pour accomplir ses missions et se réunir (art. L2315-20 nouv. C. trav.) sans qu'il soit prévu une mise à disposition de matériel spécifique.

Crédit d'heures de délégation

Comme vu précédemment, le nombre d'heures de délégation est fixé par le décret n°2017-1819 du 29 décembre 2017 :

| Effectif (Nombre total de salariés) | Nombre de titulaires | Nombre de suppléants (art. L2314-1 nouv. C. trav.) | Nombre mensuel d'heures de délégation | Total du nombre d'heures de délégation |
|---|-------------------------|---|---|--|
| 11 à 24 | 1 | 1 | 10 | 10 |
| 25 à 49 | 2 | 2 | 10 | 20 |

Il pourra y être dérogé par le biais du protocole d'accord électoral qui pourra prévoir plus d'heures de délégations (plus de 10h pour les entreprises de moins de 50 salariés).

ATTENTION ! La convention collective prévoyait, pour les délégués du personnel, un nombre d'heures de délégation dérogatoire :

- 15h par mois pour le DP titulaire dans les entreprises de 6 à 10 salariés (à partager avec le délégué syndical s'il y en a un) ;
- 15h par mois pour les titulaires et 3h par mois pour les suppléants dans les entreprises de 11 à 49 salariés.

Report du crédit d'heures

Les heures de délégations peuvent être reportées d'un mois sur l'autre dans la limite de 12 mois sans que le membre ne puisse disposer, dans le mois de plus d'une fois et demi le crédit d'heures dont il bénéficie (art R2315-5 nouv. C. trav.).

« Pour l'utilisation des heures ainsi cumulées, le représentant informe l'employeur au plus tard 8 jours avant la date prévue de leur utilisation. »

Egalement, la répartition des heures entre les membres de la délégation du personnel du CSE ne peut conduire l'un d'eux à disposer, dans le mois, de plus d'une fois et demi le crédit d'heures de délégation dont bénéficie un membre titulaire.

Les membres titulaires informent l'employeur du nombre d'heures réparties au titre de chaque mois au plus tard 8 jours avant la date prévue pour leur utilisation. L'information de l'employeur se fait par un document écrit précisant leur identité ainsi que le nombre d'heures mutualisées pour chacun d'eux (art. R2315-6 nouv. C. trav.).

Temps passé au CSE

Conformément aux dispositions des articles L.2315-11 et R2315-7 nouv. C. trav., est payé comme temps de travail effectif le temps passé par les membres de la délégation du personnel du CSE :

1° A la recherche de mesures préventives dans toute situation d'urgence et de gravité, notamment lors de la mise en œuvre de la procédure de danger grave et imminent ;

2° Aux réunions du comité et de ses commissions, dans la limite d'une durée fixée par accord d'entreprise ou 30 heures (durée globale sur 12 mois) pour les entreprises de 300 salariés à 1000 salariés ;

3° Aux enquêtes menées après un accident du travail grave ou des incidents répétés ayant révélé un risque grave ou une maladie professionnelle ou à caractère professionnel grave.

Ce temps n'est pas déduit des heures de délégation prévues pour le CSE.

b) La formation des membres du CSE

Pour les membres titulaires du CSE

La formation économique de 5 jours maximum n'est pas obligatoire pour les entreprises de moins de 50 salariés (art. L2315-63 nouv. C. trav.).

Pour tous les membres du CSE

S'il n'y a pas de CSSCT, doit être dispensée une formation en matière de santé et sécurité à tous les membres du CSE.

Cependant, lorsqu'une CSSCT est mise en place, seuls ses membres en bénéficient (art.2315-40 C. trav.).

Pour les entreprises de moins de 300 salariés, la formation doit être de 3 jours.

Qui dispense la formation ? A quelle périodicité ?

Les formations des membres du CSE doivent être dispensées par un organisme figurant sur une liste arrêtée par décret (art. L2315-17 C. trav.).

Les formations doivent être renouvelées lorsque les représentants ont exercé leur mandat pendant 4 années consécutives ou non.

Financement des formations

La formation en matière de santé et sécurité est prise en charge financièrement par l'employeur (art.L2315-18 nouv. C. trav.).

La formation économique et financière est prise en charge par le CSE (art.L2315-63 nouv. C. trav.).

Le temps de formation est pris sur le temps de travail et est rémunéré comme tel. Il n'est pas déduit des heures de délégation.

c) Les réunions du CSE

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, l'employeur doit recevoir les membres du CSE au moins une fois par mois. Les membres du CSE doivent envoyer leurs questions 2 jours ouvrables avant la date de la réunion avec l'employeur, qui doit répondre par écrit dans les 6 jours ouvrables suivant la réunion (art. L2315-22 nouv. C. trav.).

d) Les budgets du CSE

Le budget de fonctionnement

Couvre les dépenses engagées pour le fonctionnement de l'instance et l'exercice de ses attributions économiques.

Le montant reste fixé à 0,2% de la masse salariale brute (sauf pour les entreprises de plus de 2000 salariés).

Le budget des activités sociales et culturelles

Déterminé par accord collectif ou décision unilatérale de l'employeur.

Détermination de l'assiette

La **masse salariale brute** était, de jurisprudence constante, égale à la masse salariale comptable versée au compte 641, à l'exception des sommes correspondant à la rémunération des dirigeants (Cass, Soc, 9 juillet 2014, n°13-17.470).

Les ordonnances Macron ont modifié cette assiette :

La masse salariale brute correspond désormais à l'ensemble des gains et rémunérations soumis à cotisations sociales en application de l'article L242-1 C. sécu.
C'est-à-dire la **masse salariale DSN**.

Sont cependant exclues les indemnités versées à l'occasion de la rupture d'un CDI, qu'elles soient soumises ou non à cotisations sociales (art. L2315-61 nouv. C. trav.).

Sont à ajouter les sommes « *effectivement distribuées aux salariés* » lors de l'année de référence en application d'un accord de participation ou d'intéressement.

Reste une imprécision quant à la définition de ces « *sommes effectivement distribuées* », où il semblerait être question du montant global, peu importe le choix d'affectation effectué par les salariés.

Excédent budgétaire annuel

L'ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 (art. L2315-61 nouv. C. trav.) permet désormais au CSE, par le biais d'une délibération, de consacrer une partie de l'excédent annuel du budget de fonctionnement au financement des activités sociales et culturelles.

Le transfert de l'excédent est également possible dans le sens inverse, des affaires culturelles vers le budget de fonctionnement.

Règlement intérieur du CSE

Conformément aux dispositions de l'article L2315-24 C. trav., le CSE doit décider d'un règlement intérieur déterminant :

- Ses modalités de fonctionnement
- Ses rapports avec les salariés et l'entreprise
- Les modalités de fonctionnement de la CSSCT (en cas d'absence d'accord collectif - art. L2315-44 nouv. C. trav.).

❖ Attributions du CSE dans les entreprises de 11 à 49 salariés (arts. L2312-5 à L2312-7 C. trav.)

Les attributions du CSE sont définies en fonction de l'effectif de l'entreprise (art. L2312-1 nouv. C. trav.).

I. Présentation des réclamations individuelles ou collectives

Le CSE a pour mission de présenter à l'employeur l'ensemble des réclamations individuelles ou collectives relatives aux matières suivantes (art. L2312-5 C. trav.) :

- Les salaires
- L'application du code du travail et des autres dispositions légales telle que la protection sociale
- Les conventions ou accords applicables dans l'entreprise

Les travailleurs conservent cependant le droit de présenter eux-mêmes leurs observations à l'employeur ou son représentant (art. L2312-7 C. trav.).

En outre, dans le cadre des sociétés anonymes, lorsque les membres de ma délégation du personnel du CSE présentent des réclamations dont la satisfaction nécessite un avis du Conseil d'administration, ils doivent être reçus par ce dernier, à leur demande, en présence du directeur ou son représentant ayant connaissance desdites revendications (art. L2312-5 al4 C. trav.).

II. Compétence en matière de santé, sécurité et conditions de travail

« Elle <la délégation du personnel du CSE> contribue à promouvoir la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise et réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel. » - Art. L2312-5 al2 C. trav.

III. Droit d'alerte

Tel que modifié par la loi du 29 mars 2018, le CSE exerce le droit d'alerte dans les conditions des arts. L2312-59 et L2312-60 C. trav.

Article L2312-59

Si un membre de la délégation du personnel au comité social et économique constate, notamment par l'intermédiaire d'un travailleur, qu'il existe une atteinte aux droits des personnes, à leur 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 en saisit immédiatement l'employeur. Cette atteinte peut notamment résulter de faits de harcèlement sexuel ou moral ou de toute mesure discriminatoire en matière d'embauche, de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de classification, de qualification, de promotion professionnelle, de mutation, de renouvellement de contrat, de sanction ou de licenciement.

L'employeur procède sans délai à une enquête avec le membre de la délégation du personnel du comité et prend les dispositions nécessaires pour remédier à cette situation.

En cas de carence de l'employeur ou de divergence sur la réalité de cette atteinte, et à défaut de solution trouvée avec l'employeur, le salarié, ou le membre de la délégation du personnel au comité social et économique si le salarié intéressé averti par écrit ne s'y oppose pas, saisit le bureau de jugement du conseil de prud'hommes qui statue selon la forme des référés.

Le juge peut ordonner toutes mesures propres à faire cesser cette atteinte et assortir sa décision d'une astreinte qui sera liquidée au profit du Trésor.

Article L2312-60

Un membre de la délégation du personnel au comité social et économique exerce les droits d'alerte en situation de danger grave et imminent ainsi qu'en matière de santé publique et d'environnement dans les conditions prévues, selon le cas, aux articles L. 4132-1 à L. 4132-5 et L. 4133-1 à L. 4133-4.

IV. Saisine de l'inspection du travail

« Les membres de la délégation du personnel du comité peuvent saisir l'inspection du travail de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des dispositions légales dont elle est chargée d'assurer le contrôle. » - Art. L2312-5 al5 C. trav.

V. Compétences particulières

La consultation du CSE doit également être opérée :

- En cas de licenciement économique collectif (art L1233-8 C. trav.)
- Sur le reclassement d'un salarié déclaré inapte par le médecin du travail (arts. L1226-2 et 1226-10 C. trav.)
- Sur les congés payés (art. L3141-16 C. trav.)

VI. Travailleurs représentés par le CSE

Conformément aux dispositions du nouvel art. L2312-6 C. trav., les attributions du CSE s'exercent tant au profit des salariés que des :

- **Travailleurs** (c'est-à-dire les salariés, y compris temporaires, les stagiaires, ainsi que toute personne placée à quelque titre que ce soit sous l'autorité de l'employeur - art L4111-5 C. trav.), en matière de santé, sécurité et conditions de travail ;
- **Salariés d'entreprises extérieures** qui, dans l'exercice de leur activité, ne se trouvent pas placés sous la subordination directe de l'entreprise utilisatrice. Dans ce cas, ils peuvent néanmoins faire valoir leurs réclamations individuelles et collectives relatives aux conditions d'exécution du travail qui relèvent du chef d'établissement utilisateur auprès de ce même établissement ;
- **Salariés temporaires** pour leurs réclamations intéressant l'application des dispositions des articles :
 - ✓ L. 1251-18 en matière de rémunération ;
 - ✓ L. 1251-21 à L. 1251-23 en matière de conditions de travail ;
 - ✓ L. 1251-24 en matière d'accès aux moyens de transport collectifs et aux installations collectives.

ANNEXE 1

Dispositions relatives au CSE

Livre III : Les institutions représentatives du personnel

Titre Ier : Comité social et économique

Chapitre Ier : Champ d'application. (Articles L2311-1 à L2311-2)

Chapitre II : Attributions

Section 1 : Dispositions générales (Articles L2312-1 à L2312-4)

Section 2 : Attributions du comité social et économique dans les entreprises d'au moins onze salariés et de moins de cinquante salariés (Articles L2312-5 à L2312-7)

Section 3 : Attributions du comité social et économique dans les entreprises d'au moins cinquante salariés

Sous-section 1 : Attributions générales (Articles L2312-8 à L2312-10)

Sous-section 2 : Modalité d'exercice des attributions générales (Articles L2312-11 à L2312-16)

Sous-section 3 : Consultations et informations récurrentes

- Paragraphe 1er : Ordre public (Articles L2312-17 à L2312-18)
- Paragraphe 2 : Champ de la négociation (Articles L2312-19 à L2312-21)
- Paragraphe 3 : Dispositions supplétives (Articles L2312-22 à L2312-23)

Sous-paragraphe 1er : Consultation annuelle sur les orientations stratégiques de l'entreprise (Article L2312-24)

Sous-paragraphe 2 : Consultation annuelle sur la situation économique et financière de l'entreprise (Article L2312-25)

Sous-paragraphe 3 : Consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi (Articles L2312-26 à L2312-35)

Sous-paragraphe 4 : La base de données économiques et sociales (Article L2312-36)

Sous-section 4 : Consultations et informations ponctuelles

- Paragraphe 1er : Ordre public (Article L2312-37)
 - Sous-paragraphe 1er : Méthodes de recrutement et moyens de contrôle de l'activité des salariés (Article L2312-38)*
 - Sous-paragraphe 2 : Restructuration et compression des effectifs (Article L2312-39)*
 - Sous-paragraphe 3 : Licenciement collectif pour motif économique (Article L2312-40)*
 - Sous-paragraphe 4 : Opération de concentration (Article L2312-41)*
 - Sous-paragraphe 5 : Offre publique d'acquisition (Articles L2312-42 à L2312-52)*
 - Sous-paragraphe 6 : Procédures de sauvegarde, de redressement et de liquidation judiciaire (Articles L2312-53 à L2312-54)*
- Paragraphe 2 : Champ de la négociation (Articles L2312-55 à L2312-56)
- Paragraphe 3 : Dispositions supplétives
 - Sous-paragraphe 1er : Information remise lors de la mise en place (Article L2312-57)*
 - Sous-paragraphe 2 : Restructuration et compression des effectifs (Article L2312-58)*

Sous-section 5 : Droits d'alerte

- Paragraphe 1er : Alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes (Article L2312-59)
- Paragraphe 2 : Alerte en cas de danger grave et imminent (Article L2312-60)

- Paragraphe 3 : Alerte en cas d'utilisation non conforme du crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (Articles L2312-61 à L2312-62)
- Paragraphe 4 : Droit d'alerte économique (Articles L2312-63 à L2312-69)
- Paragraphe 5 : Droit d'alerte sociale (Articles L2312-70 à L2312-71)

Sous-section 6 : Participation aux conseils d'administration ou de surveillance des sociétés (Articles L2312-72 à L2312-77)

Sous-section 7 : Attributions en matière d'activités sociales et culturelles

- Paragraphe 1er : Attributions générales (Articles L2312-78 à L2312-80)
- Paragraphe 2 : Financement (Articles L2312-81 à L2312-84)

Chapitre III : Mise en place et suppression du comité social et économique

Section 1 : Cadre de mise en place du comité social et économique

Sous-section 1 : Mise en place au niveau de l'entreprise

- Paragraphe 1er : Mise en place du comité social et économique et des comités sociaux et économiques d'établissement (Articles L2313-1 à L2313-6)
- Paragraphe 2 : Les représentants de proximité (Article L2313-7)

Sous-section 2 : Mise en place du comité social et économique au niveau de l'unité économique et sociale (Article L2313-8)

Sous-section 3 : Mise en place du comité social et économique interentreprises (Article L2313-9)

Section 2 : Suppression du comité social et économique (Article L2313-10)

Chapitre IV : Composition, élections et mandat

Section 1 : Composition (Articles L2314-1 à L2314-3)

Section 2 : Election

Sous-section 1 : Organisation des élections. (Articles L2314-4 à L2314-10)

Sous-section 2 : Collèges électoraux. (Articles L2314-11 à L2314-17)

Sous-section 3 : Electorat et éligibilité. (Articles L2314-18 à L2314-25)

Sous-section 4 : Mode de scrutin et résultat des élections. (Articles L2314-26 à L2314-29)

Sous-section 5 : Représentation équilibrée des femmes et des hommes (Articles L2314-30 à L2314-31)

Sous-section 6 : Contestations (Article L2314-32)

Section 3 : Durée et fin du mandat. (Articles L2314-33 à L2314-37)

Chapitre V : Fonctionnement

Section 1 : Dispositions communes

Sous-section 1 : Dispositions générales (Articles L2315-1 à L2315-6)

Sous-section 2 : Heures de délégation (Articles L2315-7 à L2315-13)

Sous-section 3 : Déplacement et circulation (Article L2315-14)

Sous-section 4 : Affichage (Article L2315-15)

Sous-section 5 : Formation

- Paragraphe 1er : Dispositions générales (Articles L2315-16 à L2315-17)
- Paragraphe 2 : Formation en santé, sécurité et conditions de travail (Article L2315-18)

Section 2 : Dispositions particulières des entreprises de moins de cinquante salariés

Sous-section 1 : Fonctionnement ([Article L2315-19](#))

Sous-section 2 : Local ([Article L2315-20](#))

Sous-section 3 : Réunions ([Articles L2315-21 à L2315-22](#))

Section 3 : Dispositions particulières des entreprises d'au moins cinquante salariés ([Article L2315-23](#))

Sous-section 1 : Règlement intérieur ([Article L2315-24](#))

Sous-section 2 : Local ([Articles L2315-25 à L2315-26](#))

Sous-section 3 : Réunions

- Paragraphe 1er : Périodicité
Sous-paragraphe 1er : Ordre public ([Article L2315-27](#))
Sous-paragraphe 2 : Dispositions supplétives ([Article L2315-28](#))
- Paragraphe 2 : Ordre du jour ([Articles L2315-29 à L2315-31](#))

Sous-section 4 : Votes et délibérations ([Articles L2315-32 à L2315-33](#))

Sous-section 5 : Procès-verbal ([Articles L2315-34 à L2315-35](#))

Sous-section 6 : Commissions

- Paragraphe 1er : Commissions santé, sécurité et conditions de travail
Sous-paragraphe 1er : Ordre public ([Articles L2315-36 à L2315-40](#))
Sous-paragraphe 2 : Champ de la négociation ([Articles L2315-41 à L2315-43](#))
Sous-paragraphe 3 : Dispositions supplétives ([Article L2315-44](#))
- Paragraphe 1er bis : Commission des marchés ([Articles L2315-44-1 à L2315-44-4](#))
- Paragraphe 2 : Champ de la négociation des autres commissions ([Article L2315-45](#))
- Paragraphe 3 : Dispositions supplétives
Sous-paragraphe 1er : Commission économique ([Articles L2315-46 à L2315-48](#))
Sous-paragraphe 2 : Commission de la formation ([Article L2315-49](#))
Sous-paragraphe 3 : Commission d'information et d'aide au logement ([Articles L2315-50 à L2315-55](#))
Sous-paragraphe 4 : Commission de l'égalité professionnelle ([Article L2315-56](#))

Sous-section 7 : Subvention de fonctionnement ([Articles L2315-61 à L2315-62](#))

Sous-section 8 : Formation économique ([Article L2315-63](#))

Sous-section 9 : Etablissement et contrôle des comptes du comité social et économique ([Articles L2315-64 à L2315-77](#))

Sous-section 10 : Expertise

- Paragraphe 1er : Dispositions générales
Sous-paragraphe 1er : Champ de l'expertise ([Articles L2315-78 à L2315-79](#))
Sous-paragraphe 2 : Financement ([Articles L2315-80 à L2315-81](#))
Sous-paragraphe 3 : Choix de l'expert ([Article L2315-81-1](#))
Sous-paragraphe 4 : Droits et obligations de l'expert ([Articles L2315-82 à L2315-84](#))
Sous-paragraphe 5 : Délai d'expertise ([Article L2315-85](#))
Sous-paragraphe 6 : Contestation ([Article L2315-86](#))
- Paragraphe 2 : Expertise dans le cadre des consultations récurrentes
Sous-paragraphe 1er : Expertise dans le cadre de la consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise ([Article L2315-87](#))
Sous-paragraphe 2 : Expertise dans le cadre de la consultation sur la situation économique et financière ([Articles L2315-88 à L2315-90](#))
Sous-paragraphe 3 : Expertise dans le cadre de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi ([Article L2315-91](#))

- Paragraphe 3 : Autres cas de recours à l'expertise (Articles L2315-92 à L2315-95)

Chapitre VI : Comité social et économique central et comité social et économique d'établissement

Section 1 : Comité social et économique central

Sous-section 1 : Attributions (Articles L2316-1 à L2316-3)

Sous-section 2 : Composition, élection et mandat

- Paragraphe 1er : Composition (Articles L2316-4 à L2316-7)
- Paragraphe 2 : Election (Articles L2316-8 à L2316-9)
- Paragraphe 3 : Durée et fin du mandat (Articles L2316-10 à L2316-12)

Sous-section 3 : Fonctionnement (Articles L2316-13 à L2316-19)

Section 2 : Comité social et économique d'établissement

Sous-section 1 : Attributions (Articles L2316-20 à L2316-23)

Sous-section 2 : Composition (Article L2316-24)

Sous-section 3 : Fonctionnement (Articles L2316-25 à L2316-26)

Chapitre VII : Dispositions pénales (Articles L2317-1 à L2317-2)

ANNEXE 2

La mise en place du CSE en 10 étapes

Pour la saisie du PV ou pour toute information complémentaire voir :
www.elections-professionnelles.travail.gouv.fr

ETAPE 1 – Calculer l’effectif

La mise en place du CSE est obligatoire pour les entreprises d’au moins 11 salariés.

- **Règle de calcul de l’effectif**

L’effectif d’au moins 11 salariés doit être atteint pendant 12 mois consécutifs (art. L2311-2 al.2 nouv. C. trav.) et non plus pendant 12 mois, consécutifs ou non au cours des 3 années précédentes.

En conséquence, si l’effectif n’est pas atteint pendant 1 mois, le décompte des 12 mois repart à zéro.

ATTENTION ! Dans la branche, le seuil de déclenchement prévu pour l’élection de délégués du personnel est abaissé à 6 salariés. Aucune précision n’a été faite sur ce point mais il semble légitime de faire prévaloir le seuil conventionnel plutôt que le seuil légal.

- **Salariés entrant dans le calcul de l’effectif**

Entrent en compte dans le calcul de l’effectif (art. L1111-2 C. trav.) les salariés en **CDI à temps plein** et les travailleurs à domicile.

Entrent également en compte dans ce calcul, à proportion de leur temps de présence :

- Les salariés en **CDD** ;
- Les salariés en **contrat intermittent** ;
- Les salariés **mis à disposition** par une entreprise extérieure présents dans les locaux de l’entreprise utilisatrice et y travaillent depuis au moins 1 an ;
- Les salariés **temporaires**.

SAUF si le motif du contrat est le remplacement d’un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu.

En dernier lieu, il convient de prendre en compte les salariés à **temps partiel**, quel que soit leur type de contrat, en divisant la somme totale des horaires inscrits dans leurs contrats de travail par la durée légale ou conventionnelle du travail.

- **Salariés exclus du calcul de l’effectif**

Ne sont pas pris en compte dans le calcul de l’effectif (art. L1111-3 C. trav.) :

- Les apprentis ;
- Les titulaires de contrat initiative-emploi ;
- Les titulaires d’un contrat d’accompagnement dans l’emploi ;
- Les titulaires d’un contrat de professionnalisation jusqu’au terme prévu lorsque le contrat est à durée déterminée ou jusqu’à la fin de l’action de professionnalisation lorsque le contrat est à durée indéterminée.

ETAPE 2 – Déterminer l'échéance de mise en place du CSE

| | |
|--|--|
| <p>Hypothèse 1 Protocole d'accord préélectoral conclu avant le 23 septembre 2017 pour une élection après cette date</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Date de signature du protocole qui fait foi • L'entreprise renouvelle ses IRP au regard des normes en vigueur avant le 22 septembre • Durée du mandat de ces nouveaux élus ne pourra pas aller au-delà du 31 décembre 2019 même si les mandats sont renouvelés pour 4 ans SAUF si accord collectif ou décision de l'employeur (après consultation du CE ou des DP ou de la DUP) |
| <p>Hypothèse 2 Terme des mandats entre le 23 septembre et le 31 décembre 2017</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Mandats prorogés automatiquement jusque fin 2017. - • A partir du 1^{er} janvier 2018, mise en place CSE ou possibilité de prolonger d'un an, jusqu'au 31 décembre 2018 au plus tard, les mandats des élus par accord ou décision unilatérale après consultation des élus. • Au 1^{er} janvier 2019, mise en place CSE est obligatoire <p><i>Remarque : pour la prorogation des mandats, l'accord collectif doit être signé par des syndicats qui ont recueilli au moins 30% des voix aux 1^{er} tour des élections professionnelles.</i></p> <p><i>A partir du 1^{er} mai 2018, c'est un accord majoritaire qui est exigé.</i></p> |
| <p>Hypothèse 3 Termes des mandats entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2018</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Choix pour l'employeur : Soit CSE Soit prorogation des mandats d'1 an maximum à compter de leur date de fin. • L'employeur peut également faire le choix d'installer le CSE « en avance » et réduire la durée des mandats en cours sans aller au-delà d'1an. • La prorogation ou la diminution des mandats n'est possible qu'après signature d'un accord collectif ou d'une décision de l'employeur après consultation des IRP en place. |
| <p>Hypothèse 4 Terme des mandats après le 31 décembre 2018</p> | <p>Obligation de mettre en place le CSE avant le 1^{er} janvier 2020.</p> |

ETAPE 3 – Déterminer le nombre de membres à élire

A défaut de précisions dans le protocole d'accord, le décret n°2017-1819 du 29 décembre 2017 (art. R2314-1 nouv. C. trav.) prévoit le nombre de sièges et d'heures de délégation en fonction de l'effectif de l'entreprise (extrait).

L'art. L2314-1 précise également que le nombre de suppléant est égal au nombre de titulaires.

| Effectif (Nombre total de salariés) | Nombre de titulaires | Nombre de suppléants |
|---|----------------------|----------------------|
| 11 à 24 | 1 | 1 |
| 25 à 49 | 2 | 2 |

ETAPE 4 – Information du personnel

Lorsque le seuil de 11 salariés a été atteint pendant 12 mois consécutifs, l'employeur doit informer le personnel de la date envisagée pour le premier tour par tout moyen permettant de conférer date certaine à cette information.

CONSEIL

Un affichage dans l'entreprise (daté et signé de l'employeur) semble être une solution adaptée.

A compter de l'information des salariés, l'employeur a **90 jours** pour organiser le premier tour des élections, que ce soit dans le cas d'un franchissement de seuil, renouvellement ou organisation périodique en cas d'existence d'un PV de carence.

L'employeur doit renouveler cette procédure tous les 4 ans pour la réélection des membres du CSE.

ETAPE 5 – Information des syndicats

Les organisations syndicales doivent être informées au moins 2 mois avant la fin des mandats en cours et au moins 15 jours avant la tenue de la première réunion.

L'article L 2314-5 nouv. C. trav. prévoit que doivent être informées de l'organisation des élections et être invitées à négocier le protocole d'accord préélectoral et à établir une liste de leurs candidats :

- Les organisations syndicales qui satisfont aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, légalement constituées depuis au moins deux ans et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise ou l'établissement concerné.
→ Information par tout moyen
- Les organisations syndicales reconnues représentatives dans l'entreprise ou l'établissement, celles ayant constitué une section syndicale dans l'entreprise ou l'établissement, ainsi que les syndicats affiliés à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel.
→ Information par courrier

ATTENTION ! Dérogation pour les entreprises de 11 à 20 salariés. Elles ne se trouvent contraintes de contacter les centrales syndicales uniquement dans le cas où au moins un salarié s'est porté candidat aux élections dans un délai de 30 jours à compter de l'information du personnel.

Ainsi sans candidature, il semblerait que la négociation du protocole d'accord préélectoral soit facultative et que l'employeur pourra décider seul des modalités de l'élection dans les conditions fixées par le code.

ETAPE 6 – Collèges électoraux (arts L2314-11 s. nouv. C. trav.)

Les membres de la délégation du personnel du CSE sont élus sur des listes établies par les organisations syndicales pour chaque catégorie de personnel. Il y a ainsi 2 collèges :

- Les ouvriers et employés ;
- Les ingénieurs, chefs de service, techniciens, agents de maîtrise et assimilés.

Egalement, il est précisé que dans les entreprises dans lesquelles « *le nombre des ingénieurs, chefs de service et cadres administratifs, commerciaux ou techniques assimilés sur le plan de la classification* » est au moins égal à 25 au moment de la constitution ou du renouvellement du CSE, ces catégories d'emplois constituent un troisième collège.

ATTENTION ! Dérogation pour les entreprises n'élisant qu'un seul titulaire et un seul suppléant, pour lesquelles il n'est mis en place qu'un collège électoral unique regroupant l'ensemble des catégories professionnelles.

ETAPE 7 – Electorat et éligibilité (arts. L2314-18 s. nouv. C. trav.)

• **Electorat**

Pour être électeur, 4 conditions à remplir :

- Être salarié de l'entreprise (homme ou femme) ;
- Être âgé d'au moins 16 ans révolus ;
- Travailler depuis au moins 3 mois dans l'entreprise ;
- Ne pas avoir fait l'objet d'une interdiction, déchéance ou incapacité relative à ses droits civiques.

• **Eligibilité**

Pour être éligible, 3 conditions à remplir :

- Être électeur ;
- Être âgé d'au moins 18 ans révolus ;
- Travailler dans l'entreprise depuis au moins 1 an SAUF pour les conjoint, partenaire de PACS, concubin, ascendants, descendants, frères, sœurs et alliés au même degré de l'employeur.

• **Cas particuliers**

Pour les salariés à temps partiel dans plusieurs entreprises, ils ne peuvent être éligibles que dans une seule, ils doivent donc choisir celle dans laquelle ils souhaitent se présenter.

Les salariés mis à disposition de l'entreprise par une entreprise extérieure, présents dans les locaux de l'entreprise utilisatrice et y travaillant depuis au moins 1 an, ne peuvent être électeur qu'à la condition d'avoir été présents dans l'entreprise utilisatrice pendant au moins 12 mois continus.

Les salariés mis à dispositions ne sont cependant pas éligibles dans l'entreprise utilisatrice.

Dans le cas où le salarié mis à disposition remplit les conditions pour être électeur, il pourra exercer son droit de vote soit dans l'entreprise qui l'emploie soit dans l'entreprise utilisatrice.

- **Dérogations**

L'inspecteur du travail peut, après consultation des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, autoriser des dérogations :

- Aux conditions d'ancienneté pour être électeur, notamment lorsque leur application aurait pour effet de réduire à moins des deux tiers de l'effectif le nombre de salariés remplissant ces conditions ;
- Aux conditions d'ancienneté pour l'éligibilité lorsque l'application de ces dispositions conduirait à une réduction du nombre des candidats qui ne permettrait pas l'organisation normale des opérations électorales.

ETAPE 8 – Candidatures (art. L2314-29 nouv. C. trav.)

La date limite de présentation des candidatures doit être fixée par le protocole d'accord préélectoral.

- **1^{er} tour**

Les listes sont établies par les organisations syndicales (représentatives dans l'entreprise ou non).

- **2nd tour**

Dans ce cadre, les candidatures sont libres.

- **Représentation équilibrée des hommes et des femmes (art. L2314-30 nouv. C. trav.)**

« Pour chaque collège électoral, les listes mentionnées à l'article L. 2314-29 qui comportent plusieurs candidats sont composées d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part de femmes et d'hommes inscrits sur la liste électorale. Les listes sont composées alternativement d'un candidat de chaque sexe jusqu'à épuisement des candidats d'un des sexes. »

Lorsque l'application du premier alinéa n'aboutit pas à un nombre entier de candidats à désigner pour chacun des deux sexes, il est procédé à l'arrondi arithmétique suivant :

1° Arrondi à l'entier supérieur en cas de décimale supérieure ou égale à 5 ;

2° Arrondi à l'entier inférieur en cas de décimale strictement inférieure à 5.

En cas de nombre impair de sièges à pourvoir et de stricte égalité entre les femmes et les hommes inscrits sur les listes électorales, la liste comprend indifféremment un homme ou une femme supplémentaire. »

Mais l'ordonnance n°2017-1386 ajoute une nouveauté :

« Lorsque l'application de ces règles 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 peut être en première position sur la liste. »

ETAPE 9 – Organisation du scrutin (Arts. L2314-26 s. nouv. C. trav.)

Les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales font l'objet d'un protocole d'accord préélectoral entre l'employeur et les organisations syndicales, à défaut de quoi un juge judiciaire pourra fixer lui-même les modalités des élections.

L'élection a lieu au scrutin secret sous enveloppe.

Elle peut également avoir lieu sous la forme électronique.

Les votes pour les titulaires et les suppléants sont séparés.

En principe, le vote a lieu pendant le temps de travail (mais un accord contraire peut être conclu entre l'employeur et les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, notamment en cas de travail continu).

- **1^{er} tour**

A l'issue du 1^{er} tour, 3 situations sont à distinguer :

- **Absence de liste présentée par une organisation syndicale habilitée à présenter des candidats**
Dans ce cas, dresser un PV de carence et organiser un 2nd tour
- **Nombre de votants inférieur à la moitié des électeurs inscrits**
Dans ce cas, un 2nd tour est organisé pour chaque collège en différenciant titulaires et suppléants n'ayant pas atteint le quorum
- **Nombre de votant supérieur ou égal à la moitié des électeurs inscrits**
Dans ce cas, procéder au dépouillement et à l'attribution des sièges.

- **2nd tour**

Un 2nd tour doit être organisé dans un délai de 15 jours si le nombre des votants au 1^{er} tour est inférieur à la moitié des électeurs inscrits.

ETAPE 10 – Proclamation des résultats

Après la proclamation des résultats, l'employeur transmet une copie des procès-verbaux :

- **Aux organisations syndicales de salariés** qui ont présenté des listes de candidats aux scrutins concernés et à celles ayant participé à la négociation du protocole d'accord préélectoral (art. L2314-24 nouv. C. trav.)
Transmission par tout moyen dans un délai raisonnable
- **A l'agent de contrôle de l'inspection du travail (art. R2314-22 nouv. C. trav.)**
Transmission dans les 15 jours, en double exemplaire

- **Au centre de traitement des élections professionnelles**

Transmission dans les 15 jours en 1 exemplaire à l'adresse suivante :

CTEP
TSA 79104
76934 ROUEN Cedex 9

ANNEXE 3

Modèle de courrier d'information pour les organisations syndicales

<Expéditeur >

<Destinataire>

Objet - Organisation des élections professionnelles en vue de la mise en place du CSE

LRAR n°

A, Le

Madame, Monsieur,

Je vous informe par la présente de l'organisation prochaine des élections professionnelles au sein de mon entreprise.

A ce titre, je vous invite à la négociation du protocole d'accord préélectoral lors de la réunion qui se tiendra le <Le courrier doit être envoyé au moins 2 mois avant la fin des mandats et 15 jours avant la réunion> àh..... à <préciser le lieu> mais également à établir une liste de candidats.

L'entreprise comptant salariés, seront élus, au minimum, titulaire(s) et suppléant(s).

La date envisagée pour le 1^{er} tour est fixée au sous réserve des dispositions fixées par le protocole d'accord préélectoral.

Cordialement,

M/Mme

<Signature>

ANNEXE 4

Note d'information du personnel sur l'organisation des élections

NOTE DE SERVICE

Organisation d'élections professionnelles

Entreprise

<Coordonnées>

A, le.....

<A compter de l'information des salariés, l'employeur a 90 jours pour organiser les élections>

A l'attention de l'ensemble des salariés,

Par la présente, les salariés sont informés que les élections des membres du Comité Social et Economique auront lieu prochainement. La date du 1^{er} tour est provisoirement fixée au

A ce titre, sont invitées à venir négocier le protocole d'accord préélectoral lors de la réunion du àh..... à <préciser le lieu> les organisations syndicales, seules à pouvoir présenter des candidats au 1^{er} tour.

Cela concerne ainsi :

- Les organisations syndicales qui satisfont aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, légalement constituées depuis au moins deux ans et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise ou l'établissement concerné ;
ET
- Les organisations syndicales reconnues représentatives dans l'entreprise ou l'établissement, celles ayant constitué une section syndicale dans l'entreprise ou l'établissement, ainsi que les syndicats affiliés à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel.

Dans le cas où aucune de ces organisations ne se serait manifestée, une date du scrutin sera fixée par l'entreprise.

En l'absence de candidatures présentées par les syndicats, après un procès-verbal de carence <Voir Cerfa n°15248-03> sera adressé à l'inspection du travail et un 2nd tour à la candidature libre sera organisé dans le respect des règles légales.

M/Mme

<Signature>