

La mise en place du Comité Social et Economique (CSE)

Matinale du 3 octobre 2019



Sommaire

- 1. Présentation du CSE**
- 2. Préparation des élections**
- 3. Déroulement du processus électoral**

1. Présentation du CSE

a. Création de l'instance

b. Missions du CSE

Focus : La négociation d'accords avec les élus

a. Création de l'instance

4

Introduction

Créé par les ordonnances d'octobre 2017, le Comité Social et Economique (CSE) remplace l'ensemble des institutions représentatives actuelles (délégués du personnel, comité d'entreprise, comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, délégation unique du personnel ancienne et nouvelle formule) sauf les délégués syndicaux. Il peut toutefois avoir une compétence de négociation dans certains cas (il devient alors le Conseil d'Entreprise).

Si son fonctionnement et ses attributions restent similaires à ce qui se pratiquait jusqu'alors (notamment en présence d'une DUP nouvelle formule), des modifications ont été apportées sur certains points (réunions, attribution des CSE selon la taille de l'entreprise, nombre d'élus...).

Il est élu pour 4 ans (sauf accord collectif fixant une durée de mandat comprise entre 2 et 4 ans).

Les représentants de proximité

L'ordonnance du 22 septembre 2017 créant le CSE (Ord. no 2017-1386, 22 sept. 2017, art. 9, JO 23 sept.) ouvre la possibilité aux entreprises de mettre en place des représentants de proximité par accord collectif. Comme leur dénomination l'indique, l'objectif est d'assurer une représentation du personnel au plus proche du terrain, suite à la disparition des délégués du personnel. Ils sont appelés à intervenir dans un cadre plus restreint que le CSE à l'origine de la désignation.

La mise en place est uniquement facultative et non impérative. Autrement dit, les partenaires sociaux, en fonction des besoins propres de la structure, pourraient ainsi, le cas échéant, décider que le périmètre retenu pour fixer les établissements distincts se situe à un niveau de proximité suffisant, ne rendant pas nécessaire la mise en place des représentants de proximité.

La transformation du CSE en Conseil d'Entreprise

Le conseil d'entreprise est mis en place par un accord d'entreprise majoritaire à durée indéterminée (conditions prévues par l'article L2232-12 du Code du travail) ou par un accord de branche étendu pour les entreprises dépourvues de délégué syndical.

Concrètement, il s'agit pour le délégué syndical de donner sa compétence de négociation au CSE.

Dans la mesure où, une fois mis en place, le conseil d'entreprise est seul habilité à négocier, conclure et réviser les conventions et accords collectifs dans l'entreprise, les délégués syndicaux ne peuvent plus intervenir en matière de négociation collective.

La mise en place du conseil d'entreprise ne fait toutefois pas disparaître le mandat des délégués syndicaux.

b. Missions du CSE

8

Entreprises de moins de 50 salariés

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, la délégation du personnel au CSE a pour mission de présenter à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives relatives aux thèmes suivants :

- les salaires ;
- l'application du Code du travail et des autres dispositions légales concernant notamment la protection sociale ;
- l'application des conventions et accords collectifs ; cette compétence complète le droit d'agir en justice dévolu aux délégués syndicaux sur le même sujet.

La délégation du personnel au CSE contribue à promouvoir la santé, la sécurité et les conditions de travail dans l'entreprise et réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel. Enfin, 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.

Entreprises de 50 salariés et plus (1)

La délégation du personnel au comité social et économique a pour mission de présenter à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du code du travail et des autres dispositions légales concernant notamment la protection sociale, ainsi que des conventions et accords applicables dans l'entreprise. Elle contribue à promouvoir la santé, la sécurité et les conditions de travail dans l'entreprise et réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel.

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.

(Article L2312-5 du Code du travail)

Le CSE « classique » dispose des mêmes attributions en matière d'activités sociales et culturelles que celles dévolues au comité d'entreprise.

Entreprises de 50 salariés et plus (2)

Le comité est informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, notamment sur :

- 1° Les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs ;
- 2° La modification de son organisation économique ou juridique ;
- 3° Les conditions d'emploi, de travail, notamment la durée du travail, et la formation professionnelle ;
- 4° L'introduction de nouvelles technologies, tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ;
- 5° Les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civils, des personnes atteintes de maladies chroniques évolutives et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail.

Entreprises de 50 salariés et plus (3)

Dans le champ de la santé, de la sécurité et des conditions de travail, le comité social et économique :

1° Procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs, notamment les femmes enceintes, ainsi que des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1 ;

2° Contribue notamment à faciliter l'accès des femmes à tous les emplois, à la résolution des problèmes liés à la maternité, l'adaptation et à l'aménagement des postes de travail afin de faciliter l'accès et le maintien des personnes handicapées à tous les emplois au cours de leur vie professionnelle ;

3° Peut susciter toute initiative qu'il estime utile et proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes définis à l'article L. 1142-2-1. Le refus de l'employeur est motivé.

Entreprises de 50 salariés et plus (4)

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 la formation de référé du conseil de prud'hommes.

FOCUS :

La négociation d'accords avec les élus

Dans les entreprises de moins de 50 salariés sans DS, l'employeur peut négocier soit avec des salariés mandatés ou des membres de la délégation du personnel du CSE sans avoir à observer d'ordre de priorité. Pour les entreprises d'au moins 50 salariés, les modalités de négociation restent globalement inchangées.

Entreprises de moins de 11 salariés (absence d'élus)

| | Avant | Après |
|--|---|---|
| Négociateurs et conditions de validité | Accord conclu par un ou des salariés mandatés et approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés | Ratification du projet d'accord de l'employeur à la majorité des 2/3 du personnel |
| Thèmes | Ensemble des thèmes ouverts à la négociation d'entreprise | Pas de changement |

Entreprises d'au moins 11 salariés (absence d'élus + PV de carence)

| | Avant | Après |
|--|---|--|
| Négociateurs et conditions de validité | <p>Pas de distinction selon l'effectif :</p> <p>Accord conclu par un ou des salariés mandatés et approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés</p> | <p>Distinction selon l'effectif :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Entreprises de 11 à 20 salariés : Ratification du projet d'accord proposé par l'employeur à la majorité des 2/3 du personnel • Entreprises d'au moins 21 salariés : Accord conclu par un ou des salariés mandatés et approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés |
| Thèmes | Ensemble des thèmes ouverts à la négociation d'entreprise | Pas de changement |

Entreprises de 11 à 49 salariés avec élus (sans DS)

| | Avant | Après |
|--------------|--|--|
| Négociateurs | Priorité de l'élu mandaté sur l'élu non mandaté. Négociation possible avec le ou les salariés mandatés si aucun élu n'a manifesté son souhait de négocier | Libre choix du négociateur, sans ordre de priorité : élu(s) mandaté(s), élu(s) non mandaté(s) ou salarié(s) mandaté(s) |

| | Avant | Après |
|------------------------|---|---|
| Conditions de validité | <p>Si mandatement (élu(s) / salarié(s)) : approbation de l'accord par les salariés à la majorité des suffrages exprimés</p> <p>En l'absence de mandatement (élu(s) non mandaté(s)) : l'élu non mandaté doit être titulaire et représenter la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections</p> | <p>Plus de distinction en fonction du mandatement mais selon le statut d'élu.</p> <p>Si l'accord est signé par un ou des élus (mandaté(s) ou non, titulaire(s) ou non) : l'élu ou les élus doivent représenter la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections</p> <p>Si l'accord est signé par un ou des salariés mandatés : approbation de l'accord par les salariés à la majorité des suffrages exprimés</p> |
| Thèmes | <p>Si mandatement (élu(s) / salarié(s)) : ensemble des thèmes ouverts à la négociation d'entreprise</p> <p>En l'absence de mandatement (élu non mandaté) : uniquement sur les mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif</p> | <p>Que l'accord soit conclu avec un ou des élus, mandatés ou non, ou avec un ou des salariés mandatés, pas de restriction : ensemble des thèmes ouverts à la négociation collective</p> |

Entreprises d'au moins 50 salariés avec élus (sans DS)



2. Préparation des élections

a. Cadre de la mise en place

b. Effectifs à prendre en compte

c. Établissement du calendrier

Focus : L'impact du seuil de 20 salariés sur le
calendrier électoral

a. Cadre de la mise en place

20

Cadre de base : l'entreprise

Le CSE doit être mis en place au niveau de l'entreprise lorsqu'elle comprend au moins 11 salariés regroupés en un établissement unique (C. trav., art. L. 2311-2).

Il en va de même si l'entreprise :

- se décompose en plusieurs unités qui sont situées dans des lieux géographiquement différents mais qui ne disposent pas d'un degré d'autonomie suffisant ;
- comprend des établissements distincts mais a un effectif inférieur à 50 salariés.

L'entreprise à établissements multiples

Si l'entreprise comprend au moins deux établissements distincts et atteint un effectif global d'au moins 50 salariés, des élections doivent être organisées au niveau de chacun des établissements distincts pour mettre en place des CSE d'établissement.

Les attributions des comités d'établissements étant déterminées en fonction de l'effectif de l'entreprise, et non celui de l'établissement, les CSE d'établissement exerceront les attributions étendues propres aux comités sociaux et économiques mis en place dans les entreprises d'au moins 50 salariés, et même si l'établissement compte moins de 50 salariés.

De plus, un CSE central d'entreprise doit être créé ; il est composé de délégués élus, pour chaque établissement, par les CSE d'établissement parmi leurs membres (C. trav., art. L. 2313-1 ; C. trav., art. L. 2316-4).

Sur la notion d'établissement distinct, se reporter à la diapositive suivante.

22

L'établissement distinct

La loi ne donne pas de définition de l'établissement distinct, mais des critères ont été dégagés par la jurisprudence et l'administration (Circ. DRT no 11, 14 juin 1945), sur le fondement de l'ancien article L. 2327-15 du Code du travail relatif aux comités d'établissement devant être mis en place jusqu'à l'entrée en application de l'ordonnance du 22 septembre 2017 mettant en place le CSE (Ord. no 2017-1386, 22 sept. 2017, JO 23 sept.).

Toutefois, l'article L. 2313-4 du Code du travail (issu de l'ordonnance précitée) indique qu'en l'absence d'accord (conclu dans les conditions mentionnées aux articles L. 2313-2 et L. 2313-3 du Code du travail : c'est-à-dire un accord d'entreprise ou, en l'absence de DS, un accord entre le CSE et l'employeur), l'employeur fixe le nombre et le périmètre des établissements distincts « compte tenu de l'autonomie de gestion du responsable de l'établissement, notamment en matière de gestion du personnel ». L'autonomie de gestion du responsable de l'établissement est donc l'élément central.

b. Effectifs à prendre en compte

24

Seuils d'effectifs pour une première mise en place

La mise en place du comité social et économique est obligatoire dans les entreprises dont l'effectif atteint au moins 11 salariés pendant 12 mois consécutifs (art. L. 2311-2).

Auparavant, la mise en place des IRP était obligatoire lorsque le seuil d'effectif était atteint pendant 12 mois, consécutifs ou non, au cours des 3 années précédentes.

L'entreprise constitue le cadre de la mise en place du CSE lorsqu'elle ne comporte qu'un établissement. Dans les entreprises comportant au moins 2 établissements distincts, des CSE d'établissement et un CSE central d'entreprise sont constitués.

c. Etablissement du calendrier

26

Période de transition pour les entreprise comportant déjà des IRP

En principe, le comité social et économique (CSE) doit être mis en place au terme des mandats des représentants du personnel lors du renouvellement de l'une des instances et au plus tard le 31 décembre 2019.

Tous les mandats qui se terminent en 2020 ou plus tard prendront automatiquement fin au 31 décembre 2019.

Préparation des élections

L'organisation des élections au CSE ou CSE d'établissement incombe à l'employeur. Celui-ci doit prendre l'initiative de déclencher le processus électoral, dès lors que le seuil d'effectif requis est atteint :

- en informant le personnel de l'organisation des élections (pour la mise en place ou le renouvellement du comité) ;
- en invitant au plus tard quinze jours avant la date de la première réunion de négociation les organisations syndicales intéressées à négocier le protocole d'accord préélectoral, (au moins deux mois avant l'expiration des mandats en cours) et établir la liste de leurs candidats (sous réserve de la dérogation accordée aux employeurs des entreprises de 11 à 20 salariés).

La date envisagée pour le premier tour des élections doit être indiquée. Il est impératif qu'elle intervienne au plus tard le 90e jour suivant l'information du personnel (C. trav., art. L. 2314-4) sauf circonstances exceptionnelles.

FOCUS :

L'impact du seuil de 20 salariés sur le calendrier électoral

Une règle spécifique a été prévue par la loi pour l'élection du CSE dans les entreprises dont l'effectif est compris entre 11 et 20 salariés : lorsqu'aucun salarié ne s'est porté candidat aux élections dans les 30 jours suivant la diffusion de l'information par l'employeur au personnel de l'organisation prochaine des élections, ce dernier est dispensé d'inviter les organisations syndicales à négocier le protocole d'accord préélectoral.

Dans ce cas, l'administration estime que le processus électoral ne doit pas être poursuivi. Toutefois, cette position n'est conforme ni au texte de la loi, ni à son esprit. Ce dernier prévoit en effet uniquement une dispense de négociation de protocole d'accord préélectoral.

Nous vous recommandons en conséquence de privilégier la position consistant à poursuivre l'organisation des élections en tous les cas.

3. Déroulement du processus électoral

a. Présentation des principales étapes

b. Organisation pratique

c. Les suites de la procédure

**Focus : Le rôle des syndicats dans la procédure
électorale**

a. Présentation des principales étapes

31

Le 1^{er} tour des élections

Le premier tour n'est valable que si le nombre des votants est au moins égal à la moitié des électeurs inscrits. Lorsque cette condition est remplie, le quorum est atteint.

Seuls les OS représentatives peuvent présenter des candidats.

Si aucun candidat n'est présenté, si le quorum n'est pas atteint, ou si tous les sièges ne sont pas pourvus, un second tour doit être organisé au plus tard 15 jours après le premier.

Il est néanmoins obligatoire de procéder au dépouillement des votes au premier tour des élections des titulaires du CSE, et cela même si le quorum n'est pas atteint. En effet, les résultats ainsi obtenus caractérisent l'audience des syndicats dans l'entreprise, l'audience étant un critère primordial de la représentativité

Le deuxième tour des élections

Le deuxième tour de scrutin doit être organisé dans un délai de 15 jours suivant le premier tour (C. trav., art. L. 2314-29) dans les mêmes conditions pratiques que le 1^{er} (sauf exceptions ci-après).

Pour le second tour sont admises toutes les listes de candidats. La règle du monopole de présentation des candidatures par les seules organisations syndicales représentatives applicable au premier tour disparaît pour le second.

La règle du quorum n'est pas requise pour le deuxième tour : les résultats sont pris en compte quel que soit le nombre des votants. Il n'est pas possible de prévoir l'organisation d'un tour de scrutin supplémentaire.

Enfin, si l'absence de candidat a été constatée à la fois au premier et au deuxième tour, aucun siège n'ayant pu être attribué, l'employeur établit un procès-verbal de carence. Dans tous les autres cas, il établit un PV normal.

b. Organisation pratique

Nombre de représentants à élire (comparatif)

| Effectif | NOUVEAU REGIME | | ANCIEN REGIME | | | | Variation avant / après (titulaires + suppléants) | |
|----------------------------------|----------------------|----------------------|-----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|---|----------------------|
| | CSE | | Délégués du personnel | | Comité d'entreprise | | | CHSCT |
| | Nombre de titulaires | Nombre de suppléants | Nombre de titulaires | Nombre de suppléants | Nombre de titulaires | Nombre de suppléants | | Nombre de titulaires |
| 11 à 24 (11 à 25 pour les DP) | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | - |
| 25 à 49 (25 à 49 pour les DP) | 2 | 2 | 2 | 2 | 0 | 0 | 0 | - |
| 50 à 74 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | -5 |
| 75 à 99 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | -7 |
| 100 à 124 | 6 | 6 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | -9 |
| 125 à 149 | 7 | 7 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | -9 |
| 150 à 174 | 8 | 8 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | -7 |
| 175 à 199 | 9 | 9 | 6 | 6 | 5 | 5 | 3 | -7 |
| 200 à 249 | 10 | 10 | 6 | 6 | 5 | 5 | 4 | -6 |
| 250 à 299 | 11 | 11 | 7 | 7 | 5 | 5 | 4 | -6 |
| 300 à 399 | 11 | 11 | 7 | 7 | 5 | 5 | 4 | -6 |
| 400 à 499 | 12 | 12 | 7 | 7 | 6 | 6 | 4 | -6 |
| 500 à 599 | 13 | 13 | 8 | 8 | 6 | 6 | 6 | -8 |
| 600 à 699 | 14 | 14 | 8 | 8 | 6 | 6 | 6 | -8 |
| 700 à 749 | 14 | 14 | 8 | 8 | 6 | 6 | 6 | -8 |
| 750 à 799 | 14 | 14 | 9 | 9 | 7 | 7 | 6 | -10 |
| 800 à 899 | 15 | 15 | 9 | 9 | 7 | 7 | 6 | -8 |

Organisation du vote (1)

L'heure du vote est fixée par le protocole d'accord préélectoral ou, à défaut par l'employeur ou le juge d'instance. L'amplitude de la période pendant laquelle il est possible de voter est déterminée par référence au nombre de personnes appelées à participer au scrutin. Il va de soi que plus il y a de salariés, plus l'amplitude est forte.

L'élection a lieu pendant le temps de travail, ou, dans les cas exceptionnels autorisant le vote hors temps de travail, pendant les horaires d'ouverture de l'entreprise.

Les opérations électorales se déroulent en principe sur les lieux de travail (sauf cas particulier de vote par correspondance ou de vote électronique). Il est possible de regrouper les salariés isolés (agences, chantiers, salariés itinérants...) dans un seul établissement. Dans cette hypothèse, des facilités doivent être accordées à ces salariés pour leur permettre de se rendre sur le lieu du vote.

Organisation du vote (2)

Il appartient à l'employeur de fournir les bulletins de vote pour chaque collègue. Les bulletins doivent être séparés pour les titulaires et pour les suppléants ; ils doivent être mis à disposition des électeurs en nombre égal pour chaque liste de candidats. Les bulletins peuvent être imprimés, photocopiés ou, le cas échéant, établis selon les modalités fixées par le protocole d'accord préélectoral. Il fournit également des bulletins blancs.

Le Code électoral prévoit l'installation dans chaque bureau de vote d'un isolement pour 300 électeurs inscrits ou par fraction.

Les dispositions régissant les élections politiques (urnes transparentes notamment) ne s'imposent pas pour les élections professionnelles. L'employeur demeure sur ce terrain libre d'utiliser des urnes ne dévoilant par leur contenu au regard extérieur (urnes opaques...). Il est à noter que parfois les mairies acceptent de mettre à disposition des entreprises (via un prêt gratuit ou une location).

c. Les suites de la procédure

38

Procès-verbal des élections

A l'issue du dépouillement, le procès-verbal entérinant les résultats des élections est rédigé par le bureau de vote.

Il fait généralement l'objet d'un affichage sur les lieux de travail ; il est adressé en double exemplaire à l'inspecteur du travail dans un délai de 15 jours. Il est en outre transmis au CTEP (l'organisme qui établit les statistiques des élections) dans le même délai.

Le procès-verbal des élections fait foi jusqu'à preuve contraire : seul le juge, saisi d'un recours, peut remettre en cause les résultats consignés.

Le CSE au quotidien

Une fois le CSE en place, il prend ses fonctions.

Il se réunira, à l'initiative de l'employeur, qui le préside, une fois par mois ou tous les deux mois selon la taille de l'entreprise.

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, il devra désigner un secrétaire, un trésorier, et établir son règlement intérieur. Distinct du règlement intérieur de l'entreprise, celui du CSE explique son fonctionnement, ses réunions, ses commissions...

Il interviendra dans les nombreux cas prévus par le Code du travail.

FOCUS :

Le rôle des syndicats dans la procédure électorale

Les syndicats représentatifs jouent un rôle essentiel dans la préparation et le déroulement de la procédure électorale.

Sauf dispense spécifique évoquée ou absence d'intervention volontaire de leur part, c'est avec eux que l'employeur négocie les conditions des élections.

Ils ont également le monopole de la présentation des candidatures au 1^{er} tour, et ce même dans les entreprises qui peuvent être dispensées de les inviter.

La représentativité se calcule au niveau national (à ce jour : CGT, FO, CFDT, CFTC et CFE-CGC), de la branche, et dans l'entreprise.

Sources

Memento Social 2019, Editions Francis Lefebvre

Mémento comité social et économique et autres représentants du personnel 2019, Editions Francis Lefebvre

Guide officiel CSE (questions – réponses) : <http://travail-emploi.gouv.fr/ministere/documentation-et-publications-officielles/guides/QR-CSE> (à consulter en ligne ou télécharger gratuitement)

Légifrance : <https://www.legifrance.gouv.fr/>

Site officiel gouvernemental pour les élections : <https://www.elections-professionnelles.travail.gouv.fr/>

Nous vous remercions pour votre attention !



JURI SOCIAL

[AVOCATS ASSOCIÉS]

L'Angle d'Or, 136 cours Lafayette,
69003 LYON
Tél : 04 72 84 40 30 - Fax : 04 78 52 65 93
Mail : info@jurisocial.fr
Site web : www.jurisocial.fr