

L'ordonnance 2017-1386 du 22 septembre 2017 institue une nouvelle instance unique : le comité social et économique (CSE), en remplacement des instances représentatives du personnel existantes. Pour certaines entreprises, il devra être mis en place dès 2018.

Le comité social et économique, nouvelle instance représentative du personnel

Le comité social et économique (CSE) se substitue aux délégués du personnel dans les entreprises d'au moins 11 salariés et aux 3 instances d'information et de consultation (DP, CE et CHSCT) dans les entreprises d'au moins 50 salariés. Il devra être mis en place dans toutes les entreprises concernées d'ici le 1^{er} janvier 2020 au plus tard. Les mandats des instances actuelles cesseront automatiquement le 31 décembre 2019.

Un CSE obligatoire dès 11 salariés

Mise en place du CSE

A quelle date ?

L'entrée en vigueur du CSE est subordonnée à la parution de décrets d'application et, au plus tard, le 1^{er} janvier 2018. Sa date de première mise en place varie selon que l'entreprise était ou non dotée d'instances représentatives du personnel à la date du 23 septembre 2017, date de publication de l'ordonnance.

Entreprises pourvues de représentants du personnel

Protocole préélectoral signé avant le 23-9-2017

L'entreprise renouvelle ses instances représentatives du personnel conformé-

ment aux dispositions légales antérieures à l'ordonnance du 22 septembre. Mais le CSE devra être mis en place à compter du 1^{er} janvier 2020 ou à une date antérieure fixée par accord collectif ou par décision de l'employeur après consultation des instances (CE ou DP ou DUP).

Mandats expirant entre le 23-9-2017 et le 31-12-2017

Les mandats des institutions sont prorogés automatiquement jusqu'au 31 décembre 2017. Le CSE doit être mis en place dès le 1^{er} janvier 2018.

L'entreprise peut toutefois proroger les mandats pour un an maximum (accord collectif ou décision de l'employeur après consultation des instances); dans ce cas, le CSE devra être mis en place le 1^{er} janvier 2019 au plus tard.

Mandats expirant entre le 1-1-2018 et le 31-12-2018

L'entreprise peut soit mettre en place le CSE, soit réduire ou proroger la durée des mandats d'un an maximum (signature d'un accord collectif ou décision de l'employeur après consultation des instances représentatives).

Mandats expirant en 2019

Aucune prorogation n'est possible. Le CSE doit être mis en place au terme des mandats et, au plus tard, le 31 décembre 2019. Si les mandats s'achèvent après

cette date, ils cesseront à cette date de manière anticipée.

Entreprises dépourvues de représentants du personnel

Les entreprises dépourvues d'instances représentatives du personnel au 23 septembre 2017 et qui n'ont pas signé de protocole préélectoral avant cette date doivent mettre en place le CSE dès la parution des décrets d'application et, au plus tard, le 1-1-2018.

A partir de quels seuils ?

Les seuils d'effectifs retenus pour la mise en place du CSE sont les mêmes que ceux qui étaient requis pour la mise en place des délégués du personnel et du CE, mais ils seront plus difficiles à atteindre. On rappelle en effet que les seuils de 11 ou 50 salariés devaient avoir été atteints pendant 12 mois, consécutifs ou non, au cours des 3 années précédentes.

De 11 à 49 salariés

Le CSE doit être mis en place dans les entreprises d'au moins 11 salariés, si cet effectif est atteint pendant 12 mois consécutifs.

Concrètement, si l'effectif de l'entreprise est de 11 salariés pendant 11 mois consécutifs, il suffira qu'elle n'emploie, au cours du mois suivant, que 10 salariés pour que le compteur soit « remis à zéro » et que le décompte de 12 mois redémarre.

A partir de 50 salariés

Concernant le seuil de 50 salariés, il doit également être atteint pendant 12 mois consécutifs pour que le CSE soit mis en place.

Et si le seuil évolue ?

La réduction des effectifs ne remet pas toujours en cause l'existence du CSE mais parfois seulement l'étendue de ses attributions.

Baisse de l'effectif en deçà de 11 salariés

Le CSE n'est pas renouvelé si, à l'expiration du mandat de ses membres, l'effectif de l'entreprise est resté en dessous de 11 salariés pendant au moins 12 mois consécutifs. La suppression du CSE est alors automatique.

90 jours au lieu de 45 jours pour organiser les élections du CSE

Franchissement du seuil de 50 salariés

Si, postérieurement à la mise en place du CSE, l'effectif de l'entreprise atteint au moins 50 salariés pendant 12 mois consécutifs, le CSE exerce l'ensemble des attributions applicables aux entreprises de 50 salariés et plus. Ces nouvelles attributions sont applicables seulement à l'expiration d'un délai de 12 mois (à compter de la date à laquelle le seuil de 50 salariés a été atteint pendant 12 mois consécutifs). En outre, si, à l'expiration de ce délai de 12 mois, le mandat restant à courir est inférieur à un an, ce délai court à compter de son renouvellement.

Baisse de l'effectif en deçà de 50 salariés

Si le seuil de 50 salariés n'a pas été atteint pendant les 12 mois précédant le renouvellement du CSE, les attributions

Pas plus de 3 mandats successifs

Les membres du CSE sont élus pour 4 ans. Un accord collectif de branche, de groupe ou d'entreprise peut toutefois fixer une durée du mandat comprise entre 2 et 4 ans. Dorénavant, le nombre de mandats successifs des élus du CSE est limité à 3, sauf si le protocole préélectoral en dispose autrement et dans les entreprises de moins de 50 salariés.

du nouveau CSE élu sont celles d'une entreprise de moins de 50 salariés. Si la baisse intervient en cours de mandat, les membres du CSE conservent leurs attributions jusqu'à l'échéance.

Le nombre d'heures de délégation des membres du CSE sera fixé par décret

A quels niveaux ?

Le CSE peut être mis en place à différents niveaux : entreprise, établissement, unité économique et sociale ou inter-entreprises.

Si l'entreprise possède au moins 2 établissements distincts, elle doit mettre en place des comités sociaux et économiques d'établissement et un comité social et économique central d'entreprise.

Des représentants de proximité, membres du CSE ou désignés par lui, peuvent être mis en place par accord collectif, lequel devra définir leur nombre, leurs attributions, les modalités de leur désignation et de leur fonctionnement (notamment leur crédit d'heures).

Quelles attributions ?

Les attributions du CSE dépendent de l'effectif de l'entreprise.

De 11 à 49 salariés

Elles sont réduites dans les entreprises de 11 à 49 salariés. Le CSE exerce pour l'essentiel celles qui étaient applicables aux délégués du personnel. Certaines compétences sont cependant maintenant réservées au CSE des entreprises de 50 salariés et plus : droit d'alerte en

cas d'atteinte aux droits des personnes, consultation sur l'utilisation du Cice, formation professionnelle.

A partir de 50 salariés

A partir de 50 salariés, le CSE dispose d'attributions étendues. Il exerce les attributions des DP, du CE et du CHSCT.

Consultations récurrentes

Les 3 grandes consultations annuelles dont bénéficiait le CE sont maintenues. Le CSE des entreprises d'au moins 50 salariés est consulté sur les orientations stratégiques, la situation économique et financière et la politique sociale de l'entreprise. Ces entreprises disposent cependant d'une plus grande latitude pour adapter le contenu, les modalités et la périodicité de ces consultations par accord collectif.

Consultations ponctuelles

Il s'agit des cas de consultation dont bénéficiaient le CE et le CHSCT. Là encore, les entreprises peuvent par accord adapter les modalités selon lesquelles le CSE est informé et/ou consulté en cas de projet ou d'événement ponctuel.

Composition et fonctionnement du CSE

Sa composition est calquée sur celle du CE. Le CSE comprend l'employeur et une délégation du personnel (dont le nombre exact de membres sera fixé par décret en fonction de l'effectif de l'entreprise).

Désormais, seuls les élus titulaires peuvent participer aux réunions du CSE. Le suppléant n'assiste en effet aux réunions qu'en l'absence du titulaire.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le CSE est présidé par l'employeur,

assisté éventuellement de 3 collaborateurs (au lieu de 2 jusqu'à présent pour le CE) ayant voix consultative. Il doit désigner un secrétaire et un trésorier parmi ses membres titulaires et se doter d'un règlement intérieur.

A partir de 300 salariés, des commissions doivent être mises en place à l'intérieur du CSE, notamment une commission santé, sécurité et conditions de travail (qui pourra agir par délégation du CSE sans toutefois pouvoir recourir à un expert ni exercer les attributions consultatives du comité).

Le conseil d'entreprise

Nouvelle instance créée afin de développer la codécision dans l'entreprise, le conseil d'entreprise, en plus d'exercer les attributions du CSE, est notamment compétent pour négocier des accords d'entreprise ou d'établissement.

Sa mise en place nécessite un accord d'entreprise majoritaire à durée indéterminée. Dans les entreprises dépourvues de délégué syndical, il peut être mis en place par un accord de branche étendu.

Le fonctionnement du conseil d'entreprise est aligné sur celui du CSE (heures de délégation, organisation des réunions, etc.). Ses compétences sont élargies puisqu'il peut négocier, conclure et réviser les conventions et accords d'entreprise ou d'établissement. Il ne peut cependant négocier certains accords soumis à des règles spécifiques de validité :

- accord portant sur un plan de sauvegarde de l'emploi ;
- accord sur le protocole d'accord pré-électoral ;

La base de données économiques et sociales (BDES) est maintenue

- accord modifiant le nombre et la composition des collèges électoraux ;
- accord prévoyant que le scrutin a lieu hors temps de travail.

Le conseil économique dispose d'un droit de veto s'agissant de certains sujets.

L'accord instaurant le conseil d'entreprise fixe obligatoirement la liste des thèmes, tels que l'égalité professionnelle, qui doivent être soumis à son avis conforme. La formation constitue un thème obligatoire.

Budgets du CSE

Le budget de fonctionnement reste fixé à 0,20% de la masse salariale brute dans les entreprises de 50 à 2 000 salariés mais passe à 0,22% dans celles de plus de 2 000 salariés. Pour le calcul de la subvention de fonctionnement et de la contribution aux activités sociales et culturelles, la masse salariale est constituée des sommes soumises à cotisations sociales, à l'exception des indemnités de rupture versées lors de la rupture du CDI. Sont également incluses dans cette assiette les sommes effectivement distribuées aux salariés en application d'un accord de participation ou d'intéressement.

Il n'y a plus de stricte séparation des 2 budgets : le CSE peut décider, par une délibération, de transférer tout ou partie de l'excédent annuel du budget de fonctionnement vers celui des activités sociales et culturelles (ASC). De même, le reliquat budgétaire des ASC peut être transféré au budget de fonctionnement.