

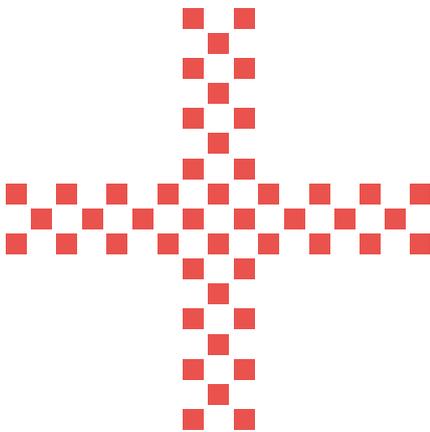
FICHE CSE N°1

LA MISE EN PLACE DU COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE



Ce qu'il faut retenir

- ✓ Toute entreprise d'au moins 11 salariés doit mettre en place un Comité Social et Economique au plus tard le 31/12/19
- ✓ La mise en place du CSE est obligatoire lorsque l'effectif d'au moins 11 salariés a été atteint pendant 12 mois consécutifs.
- ✓ La reconnaissance de l'existence d'un établissement distinct est déterminée, par priorité, par un accord d'entreprise ou, en l'absence de délégué syndical, avec le CSE et, à défaut, par décision unilatérale de l'employeur.



Les entreprises sont tenues de mettre en place un CSE lors de l'échéance des mandats des DP/CE ou CHSCT si cette échéance intervient avant le 31 décembre 2019 et au plus tard au 31 Décembre 2019 si l'échéance des mandats intervient après cette date.



À noter

Pour les mandats des élus actuels arrivant à échéance en 2019 et avant le 31 décembre, possibilité de réduire la durée des mandats, dans la limite d'un an, afin de mettre en place le CSE.

1. CONDITION D'EFFECTIF

Si le seuil de 11 salariés et les modalités de calcul des effectifs sont inchangés, par contre la période d'appréciation de l'effectif est modifiée. En effet, la mise en place du CSE est obligatoire si l'effectif de 11 salariés a été atteint pendant 12 mois consécutifs. (avant les ordonnances il s'agissait de 12 mois, consécutifs ou non, au cours des trois dernières années). La condition de franchissement de seuil est durcie. Ainsi, un certain nombre de petites entreprises ne seront plus légalement tenues de mettre en place une représentation du personnel.



Exemple

L'entreprise Alpha, qui est dépourvue de toute institution représentative du personnel, a un effectif de 10 salariés en décembre 2017, les effectifs de cette entreprise passent de 10 salariés à 12 salariés en janvier 2018 et se maintiennent au nombre de 12 salariés jusqu'au mois de novembre 2018. Puis l'effectif redescend à 10 salariés en décembre 2018 et janvier 2019 avant de remonter à 12 les 3 mois suivants.

Au cas particulier, l'effectif d'au moins 11 salariés n'a pas été atteint pendant 12 mois consécutifs et l'entreprise Alpha n'est pas tenue de mettre en place un CSE.

2. ENTREPRISE ET ÉTABLISSEMENT DISTINCTS

Le CSE est mis en place au niveau de l'entreprise (ou de l'UES cf. Zoom p.3 pour cette notion).

Lorsque l'entreprise a un **effectif d'au moins 50 salariés** et comporte au moins deux établissements, sont mis en place des CSE « d'établissement » et un CSE « central ».

La détermination du nombre et du périmètre des établissements distincts se fait par accord d'entreprise conclu par des organisations représentatives rassemblant plus de 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des dernières élections des titulaires au comité social et économique, quel que soit le nombre de votants.

En l'absence d'accord collectif et de délégué syndical, un accord entre l'employeur et le CSE, adopté à la majorité des membres titulaires élus du CSE, peut déterminer le nombre et le périmètre de chaque établissement distinct.

Si aucun accord n'a été conclu comme indiqué ci-dessus c'est l'employeur **unilatéralement** qui fixe ce nombre et le périmètre de chaque établissement distinct.

Cette décision unilatérale de l'employeur peut être contestée devant la DIRECCTE dans les 15 jours.



Bon à savoir

En cas de décision unilatérale de l'employeur quant au nombre et périmètre des établissements distincts, l'établissement distinct est déterminé par un seul critère : **l'autonomie de gestion du responsable de l'établissement**, notamment en matière de gestion du personnel.

En revanche, lorsque le nombre et périmètre des établissements distincts sont déterminés par accord (avec DS ou CSE) aucun critère ne s'impose.

Conclusion : la conclusion d'un accord permet plus de souplesse dans l'organisation de la représentation du personnel.



À noter

En présence d'un délégué syndical, l'Administration considère qu'il est impossible de négocier le périmètre et le nombre des établissements distincts avec le CSE, même en cas d'échec des négociations avec le délégué syndical.



À noter

La suppression du CSE

Une fois que les membres du CSE ont été élus, les mandats perdurent jusqu'à leur terme indépendamment de l'évolution de l'effectif de l'entreprise et même s'il devient inférieur à 11 salariés.

Par contre, le CSE ne sera pas renouvelé à l'échéance des mandats si l'effectif de l'entreprise reste en-dessous de 11 salariés pendant au moins 12 mois consécutifs.

Ce seuil s'apprécie au cours des 12 mois précédant le renouvellement du CSE.

Dans ce cas, la suppression du CSE (moins de 11 salariés) va donc découler de l'absence d'organisation de nouvelles élections professionnelles à l'échéance des mandats.



Zoom

Unité Economique et Sociale (UES)

L'UES est un ensemble d'entreprises, juridiquement distinctes, qui se caractérise par une concentration des pouvoirs de direction et la similarité ou complémentarité des activités économiques et dispose d'une communauté de salariés au travers d'un statut social et de conditions de travail similaires.

L'UES est reconnue soit par accord collectif d'entreprise soit par décision judiciaire. Dès que l'UES reconnue, le CSE doit être mis en place au niveau de l'UES qui est considérée ainsi comme une entreprise unique et qui peut également comporter des établissements distincts déterminés dans les conditions rappelées ci-dessus.

3. LES MANDATS

Le nombre d'élus titulaires et suppléants est fixé en fonction de l'effectif de l'entreprise.

EFFECTIF (nombre de salariés)	NOMBRE DE TITULAIRES	NOMBRE MENSUEL D'HEURES DE DÉLÉGATION	TOTAL HEURES DE DÉLÉGATION
11 à 24	1	10	10
25 à 49	2	10	20
50 à 74	4	18	72
75 à 99	5	19	95
100 à 124	6	21	126
125 à 149	7	21	147
150 à 174	8	21	168
175 à 199	9	21	189
200 à 249	10	22	220
250 à 299	11	22	242
300 à 399	11	22	242
400 à 499	12	22	264
Etc.			

La délégation du personnel élue comporte un nombre égal de titulaires et de suppléants.

Le nombre des membres de la délégation du personnel à élire peut être modifié à la hausse ou à la baisse dans le protocole d'accord préélectoral à condition que le volume global des heures de délégation au sein de chaque collège soit au moins égal à celui résultant du nombre de membre fixé par la loi.

La limitation du nombre de mandats successifs

Ceux-ci sont limités à trois **sauf dans les entreprises de moins de 50** salariés ou, dans les entreprises dont l'effectif est compris entre 50 et 300 salariés, si le protocole préélectoral prévoit l'absence de limitation. Cette règle est également applicable aux membres du CSE central et des CSE d'établissements.

Enfin, en cas de vacance de poste, les règles relatives au remplacement des membres du CSE sont les mêmes que celles qui s'appliquaient précédemment au remplacement des délégués du personnel.

4. LES ÉLECTIONS

Qui est électeur ?

Tout salarié âgé de 16 ans révolus, ayant travaillé au moins 3 mois dans l'entreprise et n'ayant fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relative à leurs droits civiques est électeur. Il est impossible de prévoir une condition d'ancienneté plus restrictive.

Qui est éligible ?

Sont éligibles, à l'exception des conjoint, partenaire d'un PACS, concubin, ascendants, descendants, frères, sœurs ou alliés au même degré du chef d'entreprise, les électeurs âgés de 18 ans révolus et travaillant dans l'entreprise depuis un an au moins.

Toutefois, les salariés occupant un emploi à temps partiel simultanément dans plusieurs entreprises ne sont éligibles que dans l'une de ces entreprises; ils choisissent celle où ils font acte de candidature. (art. L.2314-19 CT).

Ne sont éligibles sur les listes établies pour chaque collège que les salariés qui sont électeurs dans ce collège.



Les salariés mis à disposition dans l'entreprise.

Les salariés d'entreprises extérieures mis à disposition qui sont présents dans l'entreprise et y travaillent depuis au moins douze mois continus, sont également électeurs s'ils ont exprimé le choix d'y être électeurs.

Toutefois, ils ne peuvent être candidats au comité social et économique.

Pour mémoire : Il est nécessaire, une fois le décompte des effectifs effectué, d'établir la part de femmes et d'hommes inscrits sur les listes électorales pour mettre en œuvre l'obligation de représentation équilibrée.

Que mettre dans le protocole d'accord préélectoral ?

(liste non exhaustive)

- la répartition du personnel dans les collèges électoraux.
- la répartition des sièges entre les différentes catégories de personnel.
- la répartition des sièges du CSE entre les différents établissements.
- le nombre de membres de la délégation du personnel au CSE. Ce nombre peut être augmenté ou réduit (sous conditions).
- les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales.



Zoom

La majorité requise pour la validité du protocole d'accord préélectoral.

Le principe est celui dit « de la double-majorité ».

- **1^{ère} majorité** : majorité en nombre des organisations syndicales ayant participé à la négociation. Attention, la majorité des syndicats c'est la moitié plus un, ainsi si deux syndicats négocient le protocole et qu'un seul signe, la condition de majorité n'est pas remplie.
- **2^{ème} majorité** : majorité des suffrages exprimés lors du 1^{er} tour des dernières élections professionnelles. Les syndicats signataires du protocole doivent avoir reçu la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles.

En l'absence de protocole d'accord préélectoral faute d'interlocuteur, l'employeur fixe seul les modalités d'organisation et de déroulement du scrutin. Toutefois, il ne peut seul :

- modifier le nombre et la composition des collèges électoraux,
- les cas échéant, répartir les sièges au comité central entre les différents établissements,
- fixer une durée des mandats inférieure à 4 ans,
- proroger ou réduire les mandats (sauf dans les cas autorisés par l'article 9 de l'ordonnance 2017-1386 du 22 septembre 2017),
- reconnaître ou modifier une UES,
- prévoir des dérogations aux conditions d'ancienneté pour être éligible ou électeur...

2 MOIS AVANT L'EXPIRATION DES MANDATS (DÉLAI MINIMAL) ET 90 JOURS AVANT LE 1^{ER} TOUR (DÉLAI MAXIMAL) :

- > information du personnel de l'organisation des élections
- > invitation des organisations syndicales à la négociation du protocole préélectoral

15 JOURS APRÈS LA RÉCEPTION DU COURRIER :

Négociation et conclusion du protocole préélectoral

90 JOURS MAXIMUM APRÈS LA DIFFUSION DE L'INFORMATION AUX SALARIÉS :

Négociation et conclusion du protocole préélectoral

LENDEMAIN DU 1^{ER} TOUR :

- > affichage du PV sur les lieux de travail et transmission à l'inspecteur du travail des résultats
- > appel aux candidatures et instructions pour les candidatures

14 JOURS APRÈS LE 1^{ER} TOUR :

le cas échéant, 2^{ème} tour des élections

15 JOURS APRÈS LE 1^{ER} TOUR (DÉLAI MAXIMAL) :

- > envoi du PV des résultats du 2^{ème} tour à l'inspection du travail, à l'organisme chargé de la collecte des résultats et aux organisations syndicales ayant présenté des candidats au 1^{er} tour des élections ou ayant participé à la négociation du protocole