

# Newsletter social : Le Comité social et économique : c'est parti !

Le Comité social et économique (CSE) est la nouvelle instance représentative du personnel (IRP) créée par l'ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique. Le CSE fusionne les délégués du personnel (DP), le Comité d'entreprise (CE) et le Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).

Le décret n°2017-1819 du 29 décembre 2017, l'ordonnance n°2017-1718 du 20 décembre 2017 dite « ordonnance balai » et enfin la loi n°2018-217 du 29 mars 2018 de ratification des ordonnances Macron sont venus préciser le régime de cette nouvelle instance.

En outre, afin d'apporter des réponses concrètes aux nombreuses questions que soulève le CSE, le ministère du Travail a diffusé le 19 avril dernier une série de 100 questions – réponses : <http://travail-emploi.gouv.fr/ministere/documentation-et-publications-officielles/guides/OR-CSE>

Vous trouverez ci-après une présentation synthétique des nouveautés majeures issues de la réforme à comprendre avant mise en place du CSE.

## Etes-vous concerné par la mise en place d'un CSE ? Quand et comment ?

### ➤ Seuil d'effectif

La mise en place du CSE est obligatoire dans chaque entreprise dont l'effectif compte au moins 11 salariés.

L'effectif de 11 salariés doit avoir été atteint **pendant 12 mois consécutifs** et non plus « *pendant 12 mois, consécutifs ou non, au cours des 3 dernières années* » comme auparavant.

Le seuil d'effectif pour la mise en place de l'institution sera donc plus difficile à atteindre.

### ➤ Date de mise en place

Le CSE doit être mis en place dès la fin des mandats des précédentes IRP à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018 et **au plus tard le 31 décembre 2019**. Des dispositions transitoires sont prévues.

Ainsi, dans les entreprises avec représentants du personnel :

- Lorsque les mandats se terminent entre le 1er janvier et le 31 décembre 2018, il est possible de proroger ou de réduire la durée des mandats en cours, soit par voie d'accord collectif, soit par

décision unilatérale de l'employeur après consultation de l'IRP concernée, pour une période maximale d'un an,

- Lorsque les mandats se terminent entre le 1er janvier et le 31 décembre 2019, il est possible de réduire d'une durée maximale d'un an les mandats en cours, afin d'anticiper la mise en place du CSE.

Dans les entreprises ne disposant pas de représentants du personnel, la mise en place du CSE est obligatoire depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2018 dès le seuil d'effectif atteint.

### ➤ Périmètre de mise en place

La mise en place du CSE se fait en principe au niveau de l'entreprise mais, en présence d'établissements distincts, un CSE central et des CSE d'établissements doivent être institués.

Le nombre et le périmètre des établissements distincts sont fixés prioritairement par accord collectif majoritaire, par accord avec le CSE ou à défaut, par décision unilatérale de l'employeur.

En cas de désaccord, les organisations syndicales ou le CSE doivent saisir le Direccte dans les 15 jours suivant la date à laquelle ils ont eu connaissance de la décision de l'employeur. Ce dernier dispose alors d'un délai de deux mois pour rendre sa décision (son silence valant rejet). Le cas échéant, le processus électoral est suspendu

jusqu'à la décision du Direccte. La décision du Direccte peut ensuite faire l'objet d'un recours devant le tribunal d'instance dans un délai de 15 jours.

Enfin, des **représentants de proximité** peuvent être mis en place par accord d'entreprise lorsque des établissements distincts sont définis.

### Quelle est la composition du CSE ?

#### ➤ Membres

Le CSE est présidé par l'employeur (qui peut désormais se faire assister par trois collaborateurs au lieu de deux auparavant) et comporte une délégation du personnel élue par les salariés.

**Changement important**: désormais les suppléants n'assistent plus aux réunions du CSE, sauf en l'absence des élus titulaires qu'ils remplacent.

Comme auparavant, chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise ou l'établissement peut désigner un représentant au CSE.

#### ➤ Durée des mandats

La durée des mandats est inchangée à savoir quatre ans, sauf dérogation par accord collectif (pour une durée comprise entre deux et quatre ans).

**Changement important**: le nombre de mandats successifs est **désormais limité à trois** dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, sauf si l'accord préélectoral en dispose autrement. En effet, uniquement dans les entreprises de moins de trois-cent salariés, les partenaires sociaux peuvent décider d'augmenter ou de réduire le nombre de mandats successifs autorisés ou décider qu'aucune limitation ne s'applique.

#### ➤ Nombre d'élus et heures de délégation

Ces éléments peuvent être aménagés dans le cadre d'un protocole préélectoral.

Les heures de délégation peuvent notamment être mutualisées entre élus ou bien annualisées, dans certaines conditions et limites.

#### ➤ Commission santé, sécurité et conditions de travail

Afin de pallier la suppression du CHSCT, la mise en place d'une commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) est rendue obligatoire :

- dans les entreprises ou établissements d'au moins 300 salariés,
- en cas d'installation nucléaire de base ou au sein des entreprises classées « Seveso seuil haut »,
- en présence d'une décision administrative en raison de la nature de certaines activités.

Comme pour le CE, le CSE peut également être doté de commissions chargées de l'examen de sujets particuliers.

Certaines de ces commissions sont obligatoires telles que :

- la commission de la formation, la commission d'information et d'aide au logement et la commission égalité professionnelle pour les entreprises d'au moins 300 salariés,
- la commission économique pour les entreprises d'au moins 1.000 salariés,
- la commission des marchés pour les CSE les plus importants en termes de nombre de salariés et de ressources annuelles.

### Quelles sont les attributions du CSE ?

#### ➤ Dans les entreprises de 11 à 49 salariés

Les missions du CSE sont pour l'essentiel les mêmes que celles des délégués du personnel, à savoir :

- présenter les réclamations individuelles et collectives,
- veiller à l'application de la réglementation du travail dans l'entreprise,
- promouvoir l'amélioration de la santé, de la sécurité et des conditions de travail,
- réaliser des enquêtes en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles,
- exercer le droit d'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique ou mentale ou aux libertés individuelles, ou encore, en cas de danger grave et imminent.

#### ➤ Dans les entreprises d'au moins 50 salariés

Outre les missions précitées dévolues au CSE dans les entreprises de moins de 50 salariés, le CSE exerce des attributions supplémentaires, autrefois dévolues au CE et au CHSCT :

- il est ainsi informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise,
- il procède à l'analyse des risques professionnels,
- il contribue à faciliter l'accès des femmes à tout emploi et à l'adaptation des postes de travail des travailleurs handicapés,
- il propose des actions de prévention du harcèlement moral ou sexuel.

### Nombre de réunions du CSE : qu'en est-il ?

#### ➤ Dans les entreprises de 11 à 49 salariés

Le CSE doit tenir au moins une réunion par mois (soit 12 réunions par an).

#### ➤ Dans les entreprises d'au moins 50 salariés

Dans les entreprises de moins de 300 salariés, le CSE se réunit au moins une fois tous les deux mois (soit six réunions par an).

Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, le CSE se réunit au moins une fois par mois, sauf accord d'entreprise en disposant autrement, sans que le nombre de réunions annuelles ne puisse être inférieur à six.

### Fluctuations de l'effectif : quels impacts ?

#### ➤ Franchissement du seuil de 50 salariés :

Lorsqu'une entreprise de moins de 50 salariés ayant mis en place un CSE voit son effectif atteindre le seuil de 50 salariés pendant 12 mois consécutifs, le CSE exerce immédiatement les attributions d'information et de consultations **ponctuelles** prévues dans les entreprises d'au moins 50 salariés. En revanche, il n'exercera l'ensemble des attributions **récurrentes** d'information et de consultation qu'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.

#### ➤ Franchissement de seuil à la baisse :

Si l'effectif de l'entreprise passe en dessous du seuil de 11 salariés pendant 12 mois consécutifs, le CSE continue d'exister jusqu'au terme des mandats de ses élus et ne sera pas renouvelé.

### Les thèmes de consultation du CSE

#### ○ Les consultations récurrentes

Les trois grands thèmes sur lesquels le CSE doit être informé et consulté de manière récurrente/périodique sont :

- les orientations stratégiques de l'entreprise ;
- la situation économique et financière de l'entreprise ;
- la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

Un accord d'entreprise majoritaire ou en l'absence de délégué syndical, un accord conclu entre l'employeur et le CSE, peut définir la périodicité des trois consultations récurrentes, y compris pour les orientations stratégiques, ce qui n'était pas le cas auparavant ainsi que :

- le contenu et les modalités de ces consultations,
- le nombre de réunion(s) du CSE,
- le niveau de consultation,
- les délais dont dispose le CSE pour rendre son avis et le nombre d'expertise(s) prévue(s).

#### ○ Les consultations ponctuelles

Le CSE doit obligatoirement être informé et consulté en cas de :

- mise en œuvre de moyens de contrôle de l'activité des salariés,
- restructuration et compression des effectifs,
- licenciement collectif pour motif économique,
- opération de concentration,
- offre publique d'acquisition,
- procédures de sauvegarde, de redressement ou de liquidation judiciaire.

Contrairement aux dispositions antérieures, le cas de prise de participation n'est plus expressément prévu par les textes.

Un accord d'entreprise conclu dans les mêmes conditions que pour les consultations récurrentes peut définir :

- le contenu des consultations et des informations fournies,
  - les modalités de ces consultations,
  - et les délais dans lesquels les avis du CSE sont rendus.
- o La question de la consultation du CSE dans les domaines couverts par un accord d'entreprise

Depuis la loi Rebsamen du 17 août 2015, les projets d'accords collectifs, leur révision ou leur dénonciation ne sont pas soumis à la consultation du CSE.

L'ordonnance balai du 20 décembre 2017 est venue préciser que les entreprises ayant conclu un accord relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) ne sont pas soumises, dans ce domaine, à l'obligation de consultation du CSE.

S'agissant de l'accord majoritaire portant rupture conventionnelle collective (RCC), le code du travail précise que l'employeur n'est pas tenu de consulter le CSE sur le projet d'accord mais doit simplement l'informer. Si ce point est clairement tranché par le Code du travail, la consultation préalable du CSE doit selon nous subsister sur la restructuration et la compression des effectifs engendrée par la RCC. Compte tenu des enjeux, la prudence doit être de rigueur.

## Les délais de consultation du CSE

S'agissant des consultations pour lesquelles la loi n'a pas fixé de délais spécifiques, le CSE, à défaut d'accord, est réputé avoir rendu un avis négatif à l'expiration d'un **délai d'un mois**, ce délai étant porté à :

- 2 mois lorsque le CSE fait appel à un expert,
- 3 mois en cas d'intervention d'une ou plusieurs expertises se déroulant à la fois au niveau central et au niveau d'un ou plusieurs établissements.

**Changements importants** : Le délai de 4 mois prévu en cas d'instance de coordination des CHSCT disparaît.

En outre, le délai minimum de 15 jours à respecter pour recueillir l'avis du CE n'est pas transposé au CSE. Il est donc désormais possible de prévoir par accord

d'entreprise, un délai plus court sous réserve qu'il soit « suffisant ».

## Les expertises

**Changement important** : La réforme introduit une prise en charge partagée des frais liés aux expertises. Auparavant, le principe était celui d'une prise en charge intégrale par l'employeur des frais liés aux expertises que le CHSCT et le CE étaient en droit de demander, sauf celle au titre de la consultation annuelle du CE sur les orientations stratégiques de l'entreprise, laquelle était prise en charge par le CE sur son budget de fonctionnement à hauteur de 20%, les 80% restant à la charge de l'entreprise.

Cette règle du partage des coûts de l'expertise est désormais étendue à toutes les expertises de droit, hormis celles pour lesquelles le financement intégral de l'employeur est prévu.

A ce titre, la prise en charge à 100% par l'employeur des coûts de l'expertise est désormais limitée :

- à la consultation sur la situation économique et financière de l'entreprise,
- lorsque le CSE a recours à un expert-comptable dans le cadre de la consultation récurrente sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi,
- au cas de licenciement collectif pour motif économique d'au moins 10 salariés dans une même période de 30 jours,
- et en cas de risque grave constaté dans l'établissement.

Le CSE doit ainsi financer lui-même intégralement les expertises qu'il est en droit de demander pour la préparation de ses travaux (art. L. 2315-81) et qui sont communément dénommées « expertises libres ».

Parmi les autres nouveautés issues de la réforme, on notera qu'une fois désigné, l'expert doit notifier à l'employeur, dans les 10 jours, un coût prévisionnel de son expertise, ainsi que son étendue et sa durée.

En outre, hors expertise liée à un projet de grand licenciement économique, l'expert doit rendre son rapport 15 jours au plus tard avant l'expiration des délais de consultation du CSE (contre 21 jours pour l'expert du CE dans le cadre d'un projet important d'introduction

de nouvelles technologies et un mois voire 45 jours pour l'expert du CHSCT).

Par ailleurs, s'agissant des contestations liées aux expertises, l'employeur dispose d'un délai de 10 jours

pour contester la nécessité de l'expertise, son étendue, sa durée ou le choix de l'expert alors qu'aucun délai précis n'était prévu auparavant.

### L'équipe sociale de Cohen & Gresser :



Angéline Duffour  
Associée  
+33 1 53 53 45 05  
aduffour@cohengresser.com



Anna Milleret-Godet  
Counsel  
+33 1 53 53 44 99  
amilleretgodet@cohengresser.com



Elise Farcy  
Avocat  
+33 1 53 53 44 89  
efarcy@cohengresser.com

### News de l'équipe :

Cohen & Gresser classé parmi les meilleurs cabinets en droit social par *Legal 500* :

#### **Employment – Tier 3**

<http://www.legal500.com/c/france/employment/employment>

*Cohen & Gresser LLP provides an 'excellent level of service' that demonstrates 'a great understanding of what is at stake for the client', shows 'great business focus' and delivers 'advice that is perfectly adequate and efficient'. The three-lawyer practice advises high-profile French, US and German clients on highly strategic reorganization and mass redundancy projects, litigation and M&A deals and also has strong expertise in advising companies and top management on mobility, remuneration and termination issues. (...)*

*Practice head Angéline Duffour impresses with 'great technical knowledge' and 'astute advice'. 'Smart and always available' counsel Anna Milleret-Godet is also one to watch.*

Nous tenons à remercier nos clients pour leur confiance renouvelée.

La formation de nos stagiaires élèves avocats se poursuit pour Alizée Poncet et Valérie Denis jusqu'au 30 juin prochain.

### **A propos de Cohen & Gresser :**

Cohen & Gresser est un cabinet d'avocats international basé à New York, Paris, Séoul et Washington DC. Fondé en 2002, le cabinet, reconnu dans de nombreux classements, dont *Chambers*, *Legal 500* et *Décideurs*, connaît une forte croissance et compte aujourd'hui environ soixante-dix avocats. A Paris, le cabinet intervient en droit social, fusions & acquisitions, marchés financiers, white collar defense, droit fiscal et nouvelles technologies.