

- > **Le questions-réponses sur le comité social et économique** est enfin publié...
- > **... et passe en revue** la composition et le fonctionnement du CSE
- > **Le ministère précise deux points** concernant le conseil d'entreprise
- > **Le gouvernement dévoile** le calendrier de la réforme du système de retraite

IRP

Le questions-réponses sur le comité social et économique est enfin publié

En présence d'un délégué syndical, le nombre et le périmètre des établissements distincts ne peuvent être négociés qu'avec ce dernier : en aucun cas avec le comité social et économique (CSE). Tel est l'un des enseignements du questions-réponses sur le CSE, mis en ligne par le ministère du Travail le 19 avril. Ce document, destiné aux acteurs de la vie de l'entreprise, répond à pas moins de 100 questions sur la nouvelle instance unique.

Après la rupture conventionnelle collective (v. *l'actualité* n° 17544 du 18 avril 2018), c'est au tour du comité social et économique (CSE) de faire l'objet d'éclaircissements de la part du ministère du Travail. Il s'agit du tome 2 d'une **longue série de questions-réponses**, a-t-il annoncé le 19 avril. D'autres sont ainsi **attendus** sur la **négociation collective**, les relations individuelles de travail, les accords de performance collective, mais également la santé au travail et le suivi de l'état de santé des salariés.

À NOS ABONNÉS

Dans une démarche éco-responsable, votre quotidien *Liaisons sociales* est désormais imprimé sur un nouveau papier certifié PEFC, qui garantit la gestion durable de la forêt, produit en France à partir d'un minimum de 60 % de fibres recyclées. ■

L'objectif du ministère : expliquer aux différents acteurs de la vie de l'entreprise (salariés, employeurs, représentants du personnel notamment) les différentes mesures des ordonnances Macron.

Concernant l'instance unique de dialogue social créée par l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017, le ministère du Travail passe en revue l'institution du CSE (v. *le dossier juridique -IRP- n° 70/2018 du 13 avril 2018*), notamment pendant la période transitoire, mais également sa composition et son fonctionnement (v. *page 3*) sans oublier le conseil d'entreprise (v. *page 4*).

Prorogation des mandats pendant la période transitoire

Une période de transition, du 23 septembre 2017 au 31 décembre 2019, a été instituée afin d'assurer progressivement le passage des anciennes instances de représentation du personnel (IRP) vers le CSE. Pendant celle-ci, l'employeur peut, par accord collectif ou décision unilatérale, réduire ou proroger les mandats en cours. Concernant cette seconde option, le ministère du Travail indique qu'il est **possible de proroger plusieurs fois les mandats** des élus des **anciennes IRP**.

Pour les élus dont les **mandats expiraient** entre le 23 septembre et le 31 décembre 2017, la prorogation des mandats étant automatique jusqu'au 1^{er} janvier 2018, un accord ou une décision unilatérale pouvait, avant le 31 décembre 2017, les **proroger jusqu'au 31 décembre 2018**.

La prorogation des mandats pendant la période transitoire soulevait une autre question : l'entreprise peut-elle proroger les **mandats** des élus des anciennes IRP

arrivant à échéance en 2019 ? en application de l'article 9, II, 4° de l'ordonnance, elle peut réduire de un an au maximum la durée des mandats. En revanche, elle ne peut reporter, même de quelques mois, ses élections professionnelles. Toutefois, précise le ministère du Travail, cette entreprise pourra, si les échéances des mandats ne sont pas harmonisées, proroger (sans limite de durée) des mandats en application de l'article 9, III de l'ordonnance. Seule exigence : mettre en place le CSE au plus tard **avant le 1^{er} janvier 2020**.

En répondant à cette question, le ministère du Travail laisse entendre que la mesure transitoire inscrite à l'article 9, III de l'ordonnance s'applique aux entreprises dont les mandats expirent sur plusieurs années, mais également celles dont les mandats arrivent à échéance de manière échelonnée sur la même année. Autrement dit, les entreprises dont les **mandats expirent en 2018** peuvent :

- en application de l'article de l'article 9, II, 3°, proroger ou réduire d'un an au plus les mandats des IRP ;
- ou, si les mandats arrivent à des échéances différentes, réduire ou proroger ceux-ci sans limite de durée, en application de l'article 9, III de l'ordonnance.

Le sort des PV de carence établis avant le 23 septembre 2018

L'entreprise dotée d'un **procès-verbal (PV) de carence** établi antérieurement au 23 septembre 2018 (date de publication des ordonnances) devait-elle mettre en place son CSE au 1^{er} janvier 2018 ? Non, répond le ministère. Ce PV

conserve sa valeur pour la **durée des mandats de l'élection** à laquelle il se rapporte. En conséquence, si ces mandats sont de quatre ans, un PV de carence établi le 3 juin 2015 sera valable jusqu'au 3 juin 2019, illustre le ministère du Travail tout en rappelant :

– d'une part, que lorsqu'une organisation syndicale ou un salarié de l'entreprise le demande, l'employeur doit, dans le mois suivant la demande, engager la procédure électorale (*C. trav., art. L. 2314-8*);

– d'autre part, l'employeur peut anticiper la mise en place du CSE en engageant le processus électoral avant juin 2019.

Organisation simultanée des élections, une simple faculté

L'organisation simultanée des élections professionnelle dans l'ensemble des établissements de l'entreprise **n'est pas une obligation**, rappelle le ministère du Travail. L'employeur peut mettre en place les CSE d'établissement à mesure qu'arriveront à échéance les mandats des membres des différents comités d'établissement. Toutefois, souligne-t-il, « il peut être souhaitable que les élections des CSE d'établissements se déroulent à la même date de manière à procéder ensuite à l'élection des membres du CSE central ».

Le calcul du seuil de 11 salariés s'effectue mois par mois

La mise en place du **comité social et économique** est **obligatoire** dès lors que l'effectif de l'entreprise atteint au moins **11 salariés pendant 12 mois consécutifs**. Les modalités de calcul,

précise le ministère, sont inchangées : le **calcul de l'effectif est réalisé mois par mois**. Si, pour un mois donné, l'effectif de l'entreprise passe en deçà du seuil de 11 salariés, le décompte des 12 mois consécutifs repart de zéro, illustre-t-il.

La **même règle** s'applique pour la **suppression** du CSE. Le comité n'est pas renouvelé si, à l'expiration des mandats des élus, l'effectif de l'entreprise n'a pas atteint au moins 11 salariés depuis au moins 12 mois consécutifs. Ainsi, le comité social et économique doit, par exemple, être **institué** à l'échéance des mandats **si durant les 12 précédant** son renouvellement, l'effectif de l'entreprise n'est resté en dessous du seuil de 11 salariés que pendant 8 mois consécutifs.

Dans tous les cas, insiste le ministère, le comité social et économique ne disparaît pas au moment où l'effectif passe en dessous du seuil de 11 salariés. En outre, il précise que l'employeur n'a aucune formalité spécifique à accomplir en cas de suppression du comité social et économique consécutive à une baisse des effectifs dans l'entreprise.

Nouvelle dispense d'organiser les élections dans les TPE ?

Dans les entreprises dont l'effectif est compris entre 11 et 20 salariés, en l'absence de candidature dans un délai de 30 jours à compter de l'information générale des salariés sur l'organisation de l'élection du CSE, l'employeur est dispensé d'inviter les organisations syndicales à négocier le protocole d'accord préélectoral (*C. trav., art. L. 2314-5, al. 5*). Cette disposition signifie-t-elle que l'employeur n'a pas à organiser les élections professionnelles ? Oui, répond le ministère du Travail en précisant que l'employeur doit établir à cette date un PV de carence. Cette interprétation n'est pas partagée par d'autres praticiens qui estiment que l'employeur doit définir de manière unilatérale les conditions d'organisation des élections professionnelles (*v. l'actualité n° 17537 du 23 mars 2018*).

Établissements distincts

Le **comité social et économique** est **mis en place** au niveau de l'**entreprise** (ou l'UES) ou, le cas échéant, au niveau des **établissements distincts**. Si au moins deux établissements de l'entreprise se sont vus reconnaître la qualité d'établissement distinct, des CSE d'établissements doivent se mettre en place au niveau de chaque établissement distinct et un CSE central au niveau de l'entreprise. Même si le ministère du Travail ne le précise pas dans son questions-réponses, rappelons que l'entreprise

doit comporter au moins 50 salariés pour pouvoir constituer un CSE central et des CSE d'établissement (*C. trav., art. L. 2313-1*).

Pour quelles raisons déterminer les établissements distincts ? Pour définir le niveau au sein duquel les représentants du personnel sont élus, et donc, insiste le ministère, le niveau où l'employeur doit organiser les élections professionnelles.

Pour rappel, le **nombre et le périmètre** des établissements distincts sont prioritairement déterminés par un accord collectif majoritaire (à compter du 1^{er} mai 2018) ou, en l'absence de délégué syndical, avec le CSE (à la majorité de ses membres élus titulaires). Le ministère précise que, si **un DS est présent dans l'entreprise**, l'employeur est tenu de **négocier avec lui**. En aucun cas, il ne peut conclure d'accord avec le CSE, et ce, même en cas d'échec de la négociation avec le DS.

Quels sont les critères à prendre en compte pour définir les établissements distincts ? Il ne correspond pas nécessairement à un établissement physique, rappelle le ministère. Il peut **regrouper plusieurs établissements** au sein de l'Insee (Siret). Ainsi, une entreprise comportant quatre établissements peut reconnaître trois établissements distincts. Lorsque le périmètre des établissements distincts est négocié, la loi n'impose pas la prise en compte de critères spécifiques. Ceux-ci peuvent donc être librement déterminés par les partenaires sociaux. Toutefois, le ministère précise que le découpage de l'entreprise en établissements distincts doit permettre d'assurer la **représentation de tous les salariés** de l'entreprise.

Autre précision : pendant l'application de l'accord reconnaissant l'existence d'un établissement distinct, un **nouveau découpage** peut être décidé, notamment pour tenir compte d'une nouvelle organisation de l'entreprise. Dans ce cas, cet **accord est révisé** selon les mêmes règles de révision que celles applicables à la révision d'un accord collectif (*C. trav., art. L. 2261-7-1*). Et, poursuit le ministère, le nouveau découpage ne sera effectif que lors des prochaines élections, c'est-à-dire au moment du renouvellement du comité social et économique. ■

100 Questions-réponses sur le comité social et économique, version au 19 avril 2018

CONSULTER LE DOCUMENT SUR : www.liaisons-sociales-quotidien.fr



Suivez l'actualité sociale en temps réel sur Twitter @LSQredaction

// Conférence Liaisons

► Le comité social et économique, c'est parti !

Comment l'instituer ? Comment mettre en place une représentation du personnel adaptée à l'entreprise ? L'organisation sociale de l'entreprise doit-elle être remise à plat ?

Liaisons sociales vous proposent, le **jeudi 17 mai 2018**, une conférence sur le comité social et économique avec Jeannie Crédoz-Rosier (cabinet Flichy Grangé), Nicolas de Sevin (cabinet CMS Francis Lefebvre) et Bernard Gauriau, professeur de droit privé, Université d'Angers.

Contact et inscriptions :
www.wk-formation.fr/conferences
09 69 32 35 99

Le questions-réponses passe en revue la composition et le fonctionnement du CSE

Le temps passé en réunion du CSE est rémunéré comme du temps de travail et n'est pas déduit des heures de délégation, affirme le ministère du Travail dans un questions-réponses mis en ligne le 19 avril 2018. Autres points éclaircis : l'ordre du jour des réunions du CSE doit être envoyé aux suppléants et la formation en santé et sécurité au travail suivie par les membres du CSE est d'une durée minimale de cinq jours dans les entreprises d'au moins 300 salariés et de trois jours dans les autres

Faut-il convoquer les suppléants aux réunions du comité social et économique (CSE) ? Les titulaires peuvent-ils transférer leurs heures de délégation aux représentants de proximité ? Quelle est la durée minimale de la formation santé et sécurité des membres du CSE ? Le ministère a répondu le 19 avril à ces questions, ainsi qu'à d'autres relatives à la composition, au fonctionnement (*v. le dossier juridique-IRP- n° 71/2018 du 16 avril 2018*) et aux attributions du CSE (*v. le dossier juridique-IRP- n° 73/2018 du 18 avril 2018*).

La survie du statut protecteur des anciens IRP non réélus

Un DP, un membre du CE, du CHSCT, de la DUP ou de l'instance regroupée par accord collectif qui n'a pas été réélu au comité social et économique bénéficie-t-il du statut protecteur à l'issue de son mandat ? Oui, répond le ministère du Travail. Celui-ci bénéficie, pendant la période transitoire, du statut protecteur dans les mêmes conditions que précédemment, soit **pendant six mois à l'issue de leur mandat**. Leur éventuel licenciement doit donc être autorisé par l'inspecteur du travail. La réponse du ministère du Travail peut porter à confusion dans la mesure où elle vise la période transitoire. Cela signifie-t-il que l'ancien représentant du personnel non réélu le 31 décembre 2019 n'est pas protégé au cours du premier semestre 2020 ? Selon nous, la réponse est négative et ce dernier doit bénéficier de son statut protecteur. Autre précision de taille, concernant les anciens représentants du personnel : la **limitation du nombre de mandats successifs** ne s'applique que pour les mandats d'élu au comité social et écono-

mique, et donc, à **partir de la mise en place du premier CSE**. Elle ne s'applique pas rétroactivement aux mandats des élus des anciennes institutions représentatives du personnel.

Une composition et des attributions variables selon l'effectif de l'entreprise

Reprenant la jurisprudence de la Cour de cassation, le ministère du Travail confirme que la **condition d'effectif** de l'entreprise permettant de déterminer le nombre des membres du CSE doit être appréciée au **premier tour des élections professionnelles**.

Sans surprise, le ministère du Travail rappelle que le **protocole d'accord préélectoral peut prévoir un nombre d'élus inférieur** à celui fixé à l'article **R. 2314-1** du Code du travail, **si le volume global des heures de délégation**, au sein de chaque collège, est **au moins égal** à celui résultant des dispositions **légal**es relatives à l'effectif de l'entreprise. Tout en illustrant ces propos d'exemples, le ministère explique qu'il est possible de prévoir une diminution du nombre de membres dès lors que cette réduction se traduit par une augmentation équivalente du volume d'heures de délégation.

Par ailleurs, le ministère du Travail attire l'attention sur le fait que les **attributions**

des comités d'établissements sont déterminées **en fonction de l'effectif de l'entreprise** et non de celui de l'établissement. Ainsi, dans un établissement de moins de 50 salariés relevant d'une entreprise de plus de 50 salariés, le CSE d'établissement exerce les attributions des CSE des entreprises de plus de 50 salariés.

L'envoi aux suppléants de l'ordre du jour des réunions

Le fait que le membre suppléant n'assiste aux réunions du CSE qu'en l'absence du membre titulaire suscite de nombreuses interrogations.

Faut-il lui envoyer l'ordre du jour des réunions ? Oui, répond le ministère du Travail, tout en précisant que cette transmission a seulement **pour objet d'informer** le suppléant **de l'ordre du jour** de la réunion de sorte que, le cas échéant, il puisse remplacer un élu titulaire empêché. Et, poursuit-il, rien n'interdit à un accord collectif ou à un accord conclu avec la majorité des membres titulaires du CSE de prévoir que la communication de l'ordre du jour vaut convocation des suppléants aux réunions du comité.

Dans tous les cas, le ministère du Travail conseille aux CSE d'**organiser les moda-**

VIENT DE PARAÎTRE

La modification du contrat de travail

Une nouvelle édition de Liaisons sociales – Les Thématiques (ex-Numéros juridiques)

La Cour de cassation a consacré la distinction entre une modification du contrat de travail, nécessitant l'accord exprès du salarié, et un simple changement des conditions de travail, que l'employeur peut mettre en œuvre sans requérir cet accord, dans le cadre de son pouvoir de direction. Dans le premier cas, le refus du salarié peut entraîner son licenciement, à condition que l'employeur le justifie d'un motif valable : il s'agit du motif de la proposition de modification (économique, disciplinaire ou personnel non disciplinaire). Dans le second cas, le refus du changement des conditions de travail constitue une faute pouvant justifier son licenciement.

Point spécial : L'accord de performance collective. Cet accord, issu de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 et de la loi de ratification des ordonnances du 29 mars 2018 (*L. n° 2018-217*), est destiné à « répondre aux nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise », ou à « préserver ou développer l'emploi », sans que des difficultés économiques soient exigées. Écartant le principe de faveur, il peut affecter l'ensemble des éléments contractuels (rémunération, durée et aménagement du temps de travail, lieu de travail, etc.). Le salarié qui refuse de se voir appliquer ces stipulations s'expose à un licenciement individuel qui repose sur un motif spécifique. Ce dernier constitue une cause réelle et sérieuse. ■

Ce numéro remplace notre précédente édition de juillet 2012.

Numéro 58 des Thématiques réservé aux abonnés au pack intégral Liaisons sociales quotidien. Pour toute commande d'exemplaire supplémentaire : www.wkf.fr

lités de la suppléance dans le règlement intérieur. Toutefois, soulignons pour notre part, que sauf accord de l'employeur, le règlement intérieur ne peut comporter des clauses lui imposant des obligations ne résultant pas de dispositions légales.

Une formation santé et sécurité de trois ou cinq jours pour tous

Depuis la loi de ratification, l'ensemble des membres de la délégation du personnel du CSE bénéficie de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail. Un doute planait sur la **durée de cette formation**, l'article L. 2315-40 du travail la prévoyant ne visant que les membres des commissions santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT). Pour le ministère, **qu'il soit membre ou non de la CSSCT**, la durée minimale de cette formation est bien de cinq jours dans les entreprises d'au moins 300 salariés et de trois jours dans les autres.

Quant aux membres de la CSSCT, ils peuvent, rappelle le ministère, bénéficier d'une formation spécifique correspondant aux risques ou facteurs de risques particuliers en rapport avec l'activité de l'entreprise.

Les temps passés en réunion non déduits des heures de délégation

Le temps passé en réunion du CSE est payé comme du temps de travail effectif et n'est pas déduit des heures de délégation, précise le ministère du Travail. Quant au temps passé en commissions (excepté pour le CSSCT), il est déduit des heures de délégation lorsqu'il dépasse la limite d'une durée globale fixée par accord d'entreprise, ou à défaut par décret.

Le transfert des heures de délégation à un représentant de proximité

Les membres titulaires du CSE peuvent, chaque mois, répartir entre eux et avec les membres suppléants le crédit d'heures de délégation dont ils disposent (*C. trav., art. L. 2315-9*). Selon le ministère, les **représentants de proximité** pourraient bénéficier de cette mutualisation. Cette réponse paraît évidente lorsque le représentant de proximité est **membre du CSE**. Mais un doute subsiste lorsqu'il ne l'est pas.

Les représentants de proximité ne peuvent être désignés par les OSR

L'accord collectif qui fixe le périmètre et le nombre des établissements distincts peut instituer des **représentants de proximité**, qui sont soit des membres du CSE soit des personnes désignées par lui. Le ministère en déduit que l'accord

d'entreprise ne peut **pas** prévoir que les représentants de proximité :

– sont **désignés par les organisations syndicales représentatives (OSR) parmi les salariés** de l'entreprise ;

– sont **directement élus par les salariés** du périmètre d'implantation concerné. Les représentants de proximité peuvent, dès lors qu'ils sont membres du CSE, être désignés membres des différentes commissions du comité social et économique.

Il revient à l'accord instituant les représentants de proximité de prévoir les moyens et les droits dont ils peuvent bénéficier. Lorsqu'ils ne sont pas membres du CSE, les représentants de proximité ne bénéficient pas « de plein droit » des mêmes moyens que ceux reconnues aux membres du comité, rappelle le ministère.

L'accord doit également prévoir les attributions des représentants de proximité. Ceux-ci peuvent, illustre le ministère, jouer un rôle en matière de **présentation des réclamations** (individuelles ou collectives) dans les différents sites géogra-

phiques de l'entreprise lorsque le périmètre des établissements distincts de l'entreprise retenu se situe à un niveau plus centralisé.

Le recours contre la décision de créer une CSSCT n'est pas suspensif

S'il l'estime nécessaire, l'**inspecteur du travail** peut **imposer** la création d'une ou de **commissions santé, sécurité et conditions de travail**. Cette décision peut être contestée devant la Direccte (Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi). Elle peut également, précise le ministère, être contestée devant le tribunal administratif, mais uniquement si elle a déjà fait l'objet d'un recours administratif. Ce recours n'est pas suspensif, précise par ailleurs, le ministère du Travail. ■

100 Questions-réponses sur le comité social et économique, version au 19 avril 2018

 **CONSULTER LE DOCUMENT SUR :**
www.liaisons-sociales-quotidien.fr

IRP

Le ministère précise deux points concernant le conseil d'entreprise

Non, la mise en place du conseil d'entreprise ne fait pas disparaître le mandat des délégués syndicaux, confirme le ministère du Travail le 19 avril 2018 dans son questions-réponses consacré au comité social et économique.

Dans les entreprises où est conclu un accord majoritaire sur le sujet, il est possible d'aller plus loin que le CSE, et de mettre en place une **codécision à la française**, via le conseil d'entreprise. Celui-ci exercera l'ensemble des attributions devolues au CSE et sera **seul compétent pour négocier** des accords collectifs. Dans un questions-réponses mis en ligne le 19 avril, le ministère du Travail attire l'attention sur le fait que la mise en place du conseil d'entreprise ne fait pas disparaître le mandat des délégués syndicaux (DS). **Les DS perdent seulement la prérogative de négocier**, conclure et réviser les conventions et accords dans l'entreprise ou l'établissement.

L'accord instituant le conseil d'entreprise peut-il être dénoncé ?

L'accord collectif instituant le conseil d'entreprise étant un accord de droit

commun obligatoirement à durée indéterminée, les règles relatives à la **dénonciation** prévues aux articles L. 2261-9 et suivant du Code du travail s'appliquent, souligne le ministère du Travail.

Une telle dénonciation par une partie des signataires **ne remet pas en cause la validité de l'accord**. Celui-ci continuera de produire effet, y compris à l'égard de ceux qui l'ont dénoncé, jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention ou de l'accord qui lui est **substitué** et ce, **dans un délai d'un an** suivant le délai de trois mois de préavis (*C. trav., art. L. 2261-11*). Si aucun accord de substitution n'est conclu, la représentation du personnel de l'entreprise **rebascule dans le système de droit commun** et continue à produire ses effets avec un comité social et économique, d'une part, et des délégués syndicaux, d'autre part, chacun exerçant les attributions qui leur sont habituellement dévolues ■

100 Questions-réponses sur le comité social et économique, version au 19 avril 2018

 **CONSULTER LE DOCUMENT SUR :**
www.liaisons-sociales-quotidien.fr