

ISSN 1769 - 4000

N° 101 - SOCIAL n° 58

Sur [www.fntp.fr](http://www.fntp.fr) le 20 décembre 2018 – [Abonnez-vous](#)

## COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE (CSE) : DE NOUVELLES PRÉCISIONS

### L'essentiel

L'ordonnance « balai » puis la loi de ratification ont successivement complété, modifié, voire supprimé, des dispositions issues des 5 ordonnances « MACRON » originelles.

Des décrets d'application étaient attendus afin que soient précisées :

- les modalités de transfert du budget de fonctionnement vers le budget dédié aux activités sociales et culturelles (ASC) ;
- les personnes habilitées à contester la décision implicite de rejet du directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte) relative aux établissements distincts ;
- les conditions de dérogation à la limite légale du nombre de mandats successifs ;
- la composition du comité de groupe.

Deux décrets ont finalement été publiés fin octobre 2018.

Ils procèdent en outre :

- à la mise en cohérence des dispositions réglementaires relatives à la commission des marchés de certains CSE dont la constitution a été rendue obligatoire par la loi de ratification ([Bulletin d'Informations n° 59 – Social n° 36 du 24 mai 2018](#)) ;
- à la suppression des dispositions réglementaires relatives au mécanisme de remboursement, par les organisations syndicales de salariés, des employeurs ayant maintenu la rémunération des salariés en congé de formation économique, sociale et syndicale ; ce dispositif ayant été supprimé par l'ordonnance « balai » ([Bulletin d'informations n° 45 – Formation n° 5 du 22 mars 2018](#)).

Cette publication vient compléter les précédents bulletins d'Informations sur le CSE publiés par la FNTF.

Sauf indications contraires, les dispositions qu'elle contient sont applicables depuis le **29 octobre 2018**.

Contact : [social@fntp.fr](mailto:social@fntp.fr)



## FONGIBILITÉ DES BUDGETS DU CSE : LES CONDITIONS DU TRANSFERT DU BUDGET DE FONCTIONNEMENT VERS LES ACTIVITÉS SOCIALES ET CULTURELLES SONT ENFIN FIXÉES

Les conditions permettant aux CSE de transférer une partie de l'excédent annuel du budget de fonctionnement vers le budget destiné aux activités sociales et culturelles (ASC) sont calquées sur celles exigées en cas de transfert des ASC vers le budget de fonctionnement :

- cette décision nécessite une **délibération du CSE** ;
- elle est **limitée à 10 % de l'excédent** ;
- la somme transférée et ses modalités d'utilisation doivent être inscrites dans les documents suivants :
  - les **comptes annuels** du CSE ou, le cas échéant, dans les documents comptables des « petits » CSE (soit le livre de compte et l'état simplifié faisant apparaître tous les ans des informations complémentaires relatives à leur patrimoine et à leurs engagements en cours) ;
  - le **rapport annuel de gestion** qui présente des informations qualitatives sur les activités du CSE et sur sa gestion financière, de nature à éclairer l'analyse des comptes par les membres élus du comité et les salariés de l'entreprise.

*Pour plus d'informations sur les budgets du CSE, veuillez vous reporter aux bulletins d'informations [n° 103 – Social n° 37 du 2 novembre 2017](#) ; [n° 37 – Social n° 27 du 1<sup>er</sup> mars 2018](#) et [n° 59 – Social n° 36 du 24 mai 2018](#).*

## ÉTABLISSEMENTS DISTINCTS : LA DÉCISION IMPLICITE DE REJET DU DIRECCTE EST DÉSORMAIS CONTESTABLE PAR LES ORGANISATIONS SYNDICALES AYANT CONSTITUÉ UNE SECTION SYNDICALE DANS L'ENTREPRISE

À défaut d'accord d'entreprise majoritaire ou, en l'absence de délégués syndicaux (DS), d'accord entre l'employeur et le CSE (adopté à la majorité des titulaires), c'est l'employeur qui fixe le nombre et le périmètre des établissements distincts en tenant compte de l'**autonomie de gestion du responsable de l'établissement** (notamment en matière de gestion du personnel).

Il doit ensuite en informer :

- les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise et celles y ayant constitué une section syndicale, par tout moyen permettant de conférer date certaine à cette information ;
- le cas échéant, si des négociations ont eu lieu avec lui, le CSE, que l'employeur doit alors réunir.

À compter de cette date, ces parties ont 15 jours pour éventuellement contester la décision de l'employeur devant le Direccte. Ce dernier rend sa décision dans un délai de 2 mois à compter de la réception de la contestation ; étant précisé que sa décision peut elle-même faire l'objet d'un recours devant le tribunal d'instance (TI) dans les 15 jours suivant sa notification.

Etrangement, en cas de décision implicite de rejet, seuls pouvaient saisir le TI les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ou le CSE, écartant ainsi les organisations syndicales ayant constitué une section syndicale dans l'entreprise.

Cette oubli est désormais corrigé.

À noter que cette modification s'applique également lorsque le nombre et le périmètre des établissements distincts est fixé par l'un des employeurs mandatés par les autres dans le cadre d'une unité économique et sociale (UES).

*Pour plus d'informations sur la fixation du nombre et du périmètre des établissements distincts, veuillez vous reporter aux bulletins d'informations [n° 103 – Social n° 37 du 2 novembre 2017](#) ; [n° 29 – Social n° 19 du 1<sup>er</sup> mars 2018](#) et [n° 59 – Social n° 36 du 24 mai 2018](#).*

## DÉROGATION AU PRINCIPE DE 3 MANDATS SUCCESSIFS : À DÉFAUT DE PRÉCISION DANS LE PROTOCOLE D'ACCORD PRÉELECTORAL, LA DÉROGATION EST À DURÉE INDÉTERMINÉE

Si les membres du CSE sont élus pour 4 ans, ils ne peuvent en principe faire plus de 3 mandats successifs.

Il existe toutefois des possibilités de dérogations pour :

- **les entreprises de moins de 50 salariés** ;
- **les entreprises dont l'effectif est compris entre 50 et 300 salariés** qui peuvent négocier des dispositions différentes dans le protocole d'accord préélectoral (PAP). Les décrets précisent qu'à

**IMPORTANT** : cette précision ne s'applique qu'aux PAP conclus à partir du **1<sup>er</sup> janvier 2019**.

défaut de précisions contraires, ces dispositions sont à **durée indéterminée**.

*Pour plus d'informations sur la limitation du nombre de mandats successifs, veuillez vous reporter aux bulletins d'informations [n° 103 – Social n° 37 du 2 novembre 2017](#) et [n° 59 – Social n° 36 du 24 mai 2018](#).*

## COMPOSITION DU COMITÉ DE GROUPE : LES MODALITÉS D'APPRÉCIATION DU NOMBRE MAXIMAL DE MEMBRES POUR LES PLUS GROS CSE SONT PRÉCISÉES

Le comité de groupe est composé de **30 membres maximum** dont :

- le chef de l'entreprise dominante, assisté de 2 personnes de son choix ;
- des représentants du personnel désignés par les organisations syndicales de salariés parmi leurs élus aux CSE de l'ensemble des entreprises du groupe et à partir des résultats des dernières élections.

Lorsque moins de 15 entreprises du groupe sont dotées d'un CSE, le nombre de membres ne peut être supérieur au double du nombre de ces entreprises. Les décrets précisent que **ne sont visés que les CSE des entreprises d'au moins 50 salariés qui exercent les attributions élargies**.

## TEXTES DE RÉFÉRENCE :

*Décret n° 2018-920 du 26 octobre 2018 relatif au comité social et économique et au financement mutualisé des organisations professionnelles d'employeurs et des organisations syndicales de salariés, JO du 28 octobre 2018.*

*Décret n° 2018-921 du 26 octobre 2018 modifiant certaines dispositions du Code du travail relatives au comité social et économique, JO du 28 octobre 2018.*