

ISSN 1769 - 4000

N° 59 - SOCIAL n° 36

Sur www.fntp.fr le 24 mai 2018 – [Abonnez-vous](#)

COMITE SOCIAL ET ÉCONOMIQUE (CSE) : LES PRÉCISIONS DE LA LOI DE RATIFICATION DES ORDONNANCES « MACRON » (1)

L'essentiel

Lancée en mai dernier par le président de la République, la réforme du Code du travail a abouti à la signature, le 22 septembre 2017, de cinq ordonnances dont les dispositions ont été modifiées voire supprimées par une sixième ordonnance dite « balai » puis progressivement complétées par divers décrets d'application.

Juridiquement, le contenu de ces six textes n'avait cependant qu'une valeur décrétole : pour acquérir force de loi, ils devaient être ratifiés.

La loi de ratification est parue au Journal Officiel du 31 mars 2018 après examen du Conseil Constitutionnel qui, s'agissant des mesures sociales :

- **a annulé les dispositions dispensant l'employeur d'organiser des élections partielles** lorsque les vacances de sièges résultaient de l'annulation, par le juge, de l'élection de membres du comité en raison de la méconnaissance des règles tendant à une représentation équilibrée des femmes et des hommes ;
- **a émis une réserve d'interprétation concernant le point de départ du délai de recours contre les parties de l'accord non publié dans la base de données nationales** qui, à l'encontre des non signataires, ne peut commencer à courir qu'à compter du moment où ces derniers en ont valablement eu connaissance.

Cette publication, plus largement englobée dans une série de 6 Bulletins d'Informations consacrés aux apports de cette loi, s'ajoute aux différentes informations déjà publiées par la FNTF.

Sauf indications contraires, les dispositions qu'elle contient sont applicables depuis le **1^{er} avril 2018**.

IMPORTANT : Le ministère du Travail vient de publier sur son site internet un [questions/réponses](#) afin d'apporter aux entreprises des informations concrètes sur la mise en place du CSE et la gestion de la période transitoire jusqu'au 31 décembre 2019, ses attributions, son fonctionnement ou bien encore sur le rôle des représentants.

Contact : social@fntp.fr

LES DISPOSITIONS COMMUNES AUX CSE DES ENTREPRISES DE 11 À 49 SALARIÉS ET DES ENTREPRISES D'AU MOINS 50 SALARIÉS

Une disposition transitoire supplémentaire est ajoutée pour organiser la mise en place progressive du CSE

Pour rappel, **le CSE est mis en place au terme des mandats** des délégués du personnel (DP) ou des membres élus du comité d'entreprise (CE), de la délégation unique du personnel (DUP), de l'instance de regroupement, du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), **lors du renouvellement de l'une de ces institutions et, au plus tard, le 31 décembre 2019.**

Pour coordonner cette mise en place échelonnée, les ordonnances originelles ont prévu des dispositions transitoires en fonction de la situation dans laquelle se trouve l'entreprise.

La loi de ratification ajoute une hypothèse supplémentaire lorsque **les mandats des élus arrivent à échéance entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2019.**

Dans ce cas, à défaut de protocole d'accord préélectoral (PAP) conclu avant le 23 septembre 2017, la **durée des mandats des représentants du personnel peut être réduite d'un an maximum :**

- soit par accord collectif ;
- soit par décision de l'employeur, après consultation du CE ou, à défaut, des DP ou, le cas échéant, de la DUP ou de l'instance regroupée.

Des précisions sont effectuées pour assurer la mise en place simultanée du CSE dans les entreprises à structures complexes

Dans les entreprises et établissements d'une même entreprise où les mandats des différentes instances représentatives du personnel ne coïncident pas, leur durée peut être, pour un établissement ou pour l'ensemble de l'entreprise, prorogée ou réduite soit par accord collectif, soit par décision de l'employeur après consultation du CE ou, à défaut, des DP ou, le cas échéant, de la DUP ou de l'instance regroupée, afin que leur échéance coïncide avec la date de mise en place du CSE et, le cas échéant, du CSE, d'établissement et du CSE central.

La loi de ratification ajoute que **l'accord collectif et la décision de l'employeur** mentionnés ci-dessus **peuvent fixer, pour le 1^{er} cycle électoral suivant la mise en place du CSE, des durées de mandat des représentants des comités d'établissement différentes pour chaque établissement,** dans une limite comprise **entre 2 et 4 ans.**

Les accords de branche relatifs aux anciennes instances représentatives du personnel (IRP) cessent également de produire effet

L'ordonnance « balai » a précisé que les stipulations des accords d'entreprises relatives aux DP, au CE, au CHSCT, au regroupement par accord des IRP, aux réunions communes **cessent de produire effet à compter de la date du 1^{er} tour des élections des membres du CSE.**

La loi de ratification **étend cette disposition aux accords de branche et aux accords couvrant un champ territorial ou professionnel plus large,** c'est-à-dire principalement les accords nationaux interprofessionnels (ANI).

Les plus grandes entreprises n'ont plus la possibilité de déroger au principe de 3 mandats successifs

Initialement, toutes les entreprises, quel que soit leur effectif, pouvaient y déroger soit dans le cadre du PAP pour les plus grandes ; soit dans des conditions prévues par décret pour les plus petites (moins de 50 salariés).

Désormais, cette possibilité ne concerne plus que les entreprises suivantes :

- celles de moins de 50 salariés ;
- celles dont l'effectif est compris entre 50 et 300 salariés lorsqu'elles ont négocié des dispositions différentes dans le PAP.

En d'autres termes, **les entreprises de plus de 300 salariés se voient automatiquement appliqué ce plafond, sans possibilité de l'augmenter.**

A noter que ces règles sont transposables aux membres du CSE central et aux membres des CSE d'établissement.

Un décret en Conseil d'État déterminera leurs conditions d'application. Ces dispositions ne sont donc pas encore applicables.

La formation en santé, sécurité et conditions de travail bénéficie désormais à tous les membres de la délégation du personnel au CSE

La formation en santé, sécurité et conditions de travail créée par les ordonnances était dispensée aux membres de la délégation du personnel du CSE uniquement si une commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) n'avait pas été mise en place. En effet, dans ce cas, elle bénéficiait alors à ses seuls membres.

La loi de ratification modifie cette disposition pour permettre à tous les membres de la délégation du personnel au CSE d'y avoir accès ; **qu'ils soient membres ou non de la CSSCT.**

LES DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES AUX CSE DES ENTREPRISES DE 11 A 49 SALARIÉS

Les « petits » CSE bénéficient, comme les anciens DP, de l'exercice de certains droits d'alerte

Dans ces entreprises, la délégation du personnel au CSE conserve les anciennes attributions des DP :

1. **Présenter à l'employeur des réclamations individuelles ou collectives** relatives aux salaires, à l'application du Code du travail et des autres dispositions légales concernant notamment la protection sociale, ainsi que des conventions et accords applicables dans l'entreprise.
2. **Promouvoir la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise.**
3. **Réaliser les enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel.**

4. **Saisir l'inspection du travail** de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des dispositions légales dont elle est chargée d'assurer le contrôle.

La loi de ratification lui attribue l'exercice des **droits d'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes et en cas de danger grave et imminent** dans les mêmes conditions que les CSE des entreprises d'au moins 50 salariés.

LES DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES AUX CSE DES ENTREPRISES D'AU MOINS 50 SALARIÉS

Le cadre de mise en place du CSE dans les entreprises à structures complexes est précisé

Jusqu'à présent, les ordonnances prévoyaient simplement que, si l'entreprise comportait au moins 2 établissements distincts, l'employeur devait mettre en place un CSE central ainsi que des CSE d'établissement au sein de chaque établissement distinct.

La loi de ratification apporte une précision complémentaire en visant expressément les **entreprises d'au moins 50 salariés**.

En d'autres termes, si une entreprise d'au moins 50 salariés comporte au moins 2 établissements distincts, elle doit mettre en place :

- un CSE central ;
- des CSE d'établissement dans chaque établissement distinct.

Consultations et informations ponctuelles : les thèmes sur lesquels le CSE est impérativement consulté sont étoffés

Les ordonnances ont réécrit les dispositions du Code du travail relatives aux consultations et informations ponctuelles du CSE selon le triptyque de la loi « *Travail* » : ordre public ; champ de la négociation collective et dispositions supplétives applicables en l'absence d'accord.

Les dispositions d'ordre public prévoient qu'outre les thèmes prévus dans le cadre des attributions générales (mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs, conditions d'emploi, introduction de nouvelles technologies, etc.), le CSE est également consulté dans les cas suivants :

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

La loi de ratification ajoute un thème supplémentaire en cas d'**opération de concentration**.

Le contenu du règlement intérieur du CSE ne peut contraindre l'employeur à des obligations ne résultant pas de la loi

Le CSE doit établir un règlement intérieur définissant les modalités de son fonctionnement et celles de ses rapports avec les salariés de l'entreprise, pour l'exercice de ses missions.

La loi de ratification précise que, **sauf accord de l'employeur, le règlement intérieur ne peut comporter des clauses lui imposant des obligations ne résultant pas de dispositions légales**. Cet accord constitue un engagement unilatéral de l'employeur qu'il peut dénoncer à l'issue d'un délai raisonnable et après en avoir informé les membres de la délégation du personnel du CSE.

Elle codifie une jurisprudence constante de la Cour de cassation.

Le CSE des entreprises de 50 à 299 salariés n'a plus à se réunir tous les mois

Etrangement, les ordonnances originelles imposaient aux entreprises entre 50 et 299 salariés, d'appliquer les règles relatives aux réunions du CSE telles que fixées pour les entreprises n'atteignant pas ce seuil (cf. C. trav., art. L. 2315-21 et L. 2315-22) :

- réunions mensuelles ;
- système de questions/réponses ;
- tenue d'un registre spécifique.

La loi de ratification supprime cette incohérence.

En conséquence, dans ces entreprises, le nombre de réunions annuelles du CSE peut être adapté (sans pouvoir être inférieur à 6) :

- par accord majoritaire ;
- ou, en l'absence de délégué syndical, par accord entre l'employeur et le CSE, adopté à la majorité des membres titulaires, sous réserve de respecter un minimum de 6 réunions.

A défaut d'accord, le comité se réunit au moins une fois tous les 2 mois.

La mise en place d'une commission des marchés au sein des CSE les plus importants est de nouveau obligatoire

La mise en place d'une commission des marchés qui était jusqu'à présent obligatoire pour les CE importants, avait été rendue supplétive par les ordonnances : elle n'était donc instituée qu'en l'absence d'accord prévoyant la création de commissions pour l'examen de problèmes particuliers.

La loi de ratification impose de nouveau sa constitution au sein du CSE qui dépasse au moins 2 des 3 critères suivants :

- le seuil de 50 salariés ;
- le plafond de ressources annuelles fixé à 3,1 millions d'€ ;
- le plafond de bilan fixé à 1,55 millions d'€.

Elle réintègre également dans l'ordre public les règles jusqu'alors applicables au CE :

- les membres de cette commission sont désignés parmi les titulaires du CSE ;
- le règlement intérieur du CSE fixe les modalités de fonctionnement de la commission, le nombre de ses membres, les modalités de leur désignation et la durée de leur mandat ;
- la commission établit un rapport d'activité annuel joint en annexe au rapport d'activité et de gestion du CSE.

Le calcul de la contribution employeur au budget consacré aux activités sociales et culturelle (ASC) est aménagé sur plusieurs points

La loi de ratification aménage les règles applicables à défaut d'accord....

La contribution versée chaque année par l'employeur pour financer des institutions sociales du CSE **est** désormais fixée par accord d'entreprise.

A défaut, les règles applicables au budget du CE restaient inchangées :

- la contribution employeur ne pouvait être inférieure au total le plus élevé des sommes affectées aux dépenses sociales de l'entreprise atteint au cours des 3 dernières années précédant la prise en charge des ACS par le comité, à l'exclusion des dépenses temporaires lorsque les besoins correspondants ont disparu ;
- le rapport de cette contribution à la masse salariale brute ne pouvait être inférieur au même rapport existant pour l'année de référence.

La loi de ratification procède à 2 modifications :

- elle supprime la 1^{ère} règle qui avait déjà été supprimée par le décret du 29 décembre ;
- elle modifie la période d'appréciation du rapport de cette contribution à la masse salariale brute qui ne peut désormais être inférieur au même rapport existant pour **l'année précédente**.

A défaut d'accord, une seule règle est donc désormais applicable.

... supprime de la masse salariale brute les sommes issues de la participation ou de l'intéressement ...

Les ordonnances ont clarifié l'assiette du budget dédié aux ACS (et au budget de fonctionnement - cf. *infra*) en prévoyant que la masse salariale brute est constituée :

- de l'ensemble des gains et rémunérations soumis à cotisations de sécurité sociale ;
- des sommes effectivement distribuées aux salariés lors de l'année de référence en application d'un accord d'intéressement ou de participation. Si cette solution n'était pas nouvelle car déjà dégagée par la jurisprudence, elle n'était cependant pas logique avec le choix de l'assiette liée à l'application de l'article L. 242-1 du Code de la sécurité sociale. **La loi de ratification supprime cette incohérence.**

... et précise que la mise en place d'un tel budget n'est obligatoire que dans les entreprises d'au moins 50 salariés ...

Bien que les dispositions concernant le budget dédié aux ACS figuraient bien dans la section du Code du travail consacrée aux attributions du CSE dans les entreprises d'au moins 50 salariés, la loi de ratification précise, pour lever toute ambiguïté, que la mise en place d'un tel budget n'est obligatoire que dans les entreprises atteignant ce seuil.

Les dispositions relatives au budget de fonctionnement du CSE sont elles aussi modifiées

Le seuil d'effectif déterminant le taux de la contribution employeur est précisé

Les ordonnances déterminent le taux de la contribution annuelle de l'employeur en fonction de l'effectif de l'entreprise, soit :

- 0,20 % de la masse salariale brute dans les entreprises de 50 à 2 000 salariés ;
- 0,22 % de la masse salariale brute dans les entreprises de plus de 2 000 salariés.

La loi de ratification aménage l'appréciation de ces effectifs en précisant que la contribution de 0,20 % s'applique dans les entreprises de 50 à **moins de 2 000 salariés** et celle de 0,22 % dans celles d'**au moins 2 000 salariés**.

Le budget de fonctionnement peut également être utilisé pour financer la formation des représentants de proximité

Le CSE peut décider, par une délibération, de consacrer une partie de son budget de fonctionnement au financement de la formation :

- des délégués syndicaux de l'entreprise ;
- et, ajoute la loi de ratification, des représentants de proximité, lorsqu'ils existent.

Le transfert de l'excédent annuel du budget de fonctionnement vers les ASC est désormais limité à double titre

Jusqu'à présent, le CSE pouvait décider, par une délibération, de transférer partiellement ou l'intégralité du montant de l'excédent annuel du budget de fonctionnement au financement des activités sociales et culturelles.

La loi de ratification limite ce transfert à une partie seulement du montant de l'excédent annuel, comme en cas de transfert du budget des ACS vers le budget de fonctionnement, **dans des conditions et limites qui seront fixées par décret**. Ces dispositions ne sont donc pas encore applicables.

Elle ajoute également que, lorsque le financement des frais d'expertise est pris en charge par l'employeur lorsque ce dernier n'a pas renseigné d'indicateur relatif à l'égalité professionnelle dans la base de données économiques et sociales ou « BDES » (cf. *infra*), **le CSE ne peut pas décider de transférer d'excédents du budget de fonctionnement au financement des activités sociales et culturelles pendant les 3 années suivantes**.

Les sommes issues de la participation ou de l'intéressement sont supprimées de la masse salariale brute

Par parallélisme des formes avec l'assiette du budget des ACS (cf. *supra*), les sommes effectivement distribuées aux salariés lors de l'année de référence en application d'un accord d'intéressement ou de participation sont exclues de la masse salariale brute.

Les règles encadrant les expertises du CSE sont aménagées

Le principe de cofinancement de certaines expertises est nuancé

Les ordonnances originelles ont instauré le principe de cofinancement des expertises portant sur les consultations ponctuelles (hors licenciement pour motif économique) et la consultation relative aux orientations stratégiques de l'entreprise. Leur coût devait être partagé entre l'employeur et le CSE, à hauteur de 80 % pour le premier et de 20 % pour le second ([Bulletin d'informations N° 103 - SOCIAL n° 37 du 2 novembre 2017](#)).

La loi de ratification aménage ce dispositif.

Désormais, lorsque le CSE décide du recours à l'expertise, les frais d'expertise sont pris en charge :

- **à 100 % par l'employeur** dans les situations suivantes :
 - en vue de la consultation sur la situation économique et financière de l'entreprise (expert-comptable) ;
 - pour la consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi (expert-comptable) ;
 - en cas de licenciements collectifs pour motif économique d'au moins 10 salariés sur une même période de 30 jours dans les entreprises d'au moins 50 salariés (expert-comptable) ;
 - **lorsqu'un risque grave, identifié et actuel, révélé ou non par un accident du travail, une maladie professionnelle ou à caractère professionnel est constaté dans l'établissement** (expert habilité) ;
 - **dans les entreprises d'au moins 300 salariés, en vue de préparer la négociation sur l'égalité professionnelle, en l'absence de tout indicateur en ce sens dans la BDES ;**
- **à 100 % par le CSE pour les expertises non listées par le Code ;**
- **à hauteur de 20 % par le comité** via son budget de fonctionnement **et de 80 % par l'employeur** pour la consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise (expert-comptable) et les consultations ponctuelles non listées ci-dessus.

Cependant, **même dans ces hypothèses, l'employeur pourra être amené à prendre en charge intégralement les frais d'expertises :**

- si le budget du CSE est **insuffisant pour couvrir leur coût** ;
- et s'il **n'a pas donné lieu à un transfert d'excédent** annuel au budget destiné aux ASC au cours des 3 années précédentes.

En contrepartie de cette prise en charge intégrale, le comité social et économique ne peut pas décider de transférer d'excédents du budget de fonctionnement au financement des activités sociales et culturelles **pendant les trois années suivantes.**

Les délais maximaux dans lesquels l'expert remet son rapport à l'employeur sont fixés par accord ou, à défaut, par le Code du travail

Les délais maximaux dans lesquels l'expert remet son rapport à l'employeur en fonction du type d'expertise et qui sont exposés dans le [Bulletin d'informations N° 36 - SOCIAL n° 26 du 1^{er} mars 2018](#), **s'appliquent en l'absence d'accord d'entreprise ou d'accord conclu entre l'employeur et le CSE, adopté à la majorité des membres titulaires de la délégation du personnel du comité.**

La CSE n'a plus la possibilité de recourir à un expert technique : selon les cas, il peut faire appel soit à un expert habilité soit à un expert-comptable

La loi de ratification **abroge** la disposition prévoyant que, dans les entreprises d'au moins 300 salariés, le CSE peut décider de recourir à un expert technique de son choix à l'occasion de tout projet visant à l'introduction de nouvelles technologies, tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail.

A la place, **le CSE peut faire appel à un expert habilité** dans des conditions qui seront fixées par décret :

- **lorsqu'un risque grave, identifié et actuel, révélé ou non par un accident du travail, une maladie professionnelle ou à caractère professionnel est constaté dans l'établissement ;**
- **en cas d'introduction de nouvelles technologies** ou de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ;
- **en vue de préparer la négociation sur l'égalité professionnelle dans les entreprises d'au moins 300 salariés.**

TEXTES DE RÉFÉRENCE :

*Loi n° 2018-217 du 29 mars 2018 ratifiant diverses ordonnances prises sur le fondement de la loi n° 2017-1340 du 15 septembre 2017 d'habilitation à prendre par ordonnances les mesures pour le renforcement du dialogue social, JO du 31 mars 2018.
Décision n° 2018-761 DC du 21 mars 2018, JO du 31 mars 2018.*