

LE COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE (CSE) : QUELS CHANGEMENTS ?

LA CHRONIQUE JURIDIQUE D'AVOSIAL

Le syndicat des avocats
d'entreprise en droit social



ANGÉLINE DUFFOUR,
AVOCAT ASSOCIÉ

ELISE FARCY,
AVOCAT À LA COUR

**CABINET
COHEN GRESSER**

On ne présente plus le CSE, issu de l'ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2018, fusionnant le comité d'entreprise (CE), les délégués du personnel (DP) et le comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail (CHSCT). Si le législateur a repris pour l'essentiel les règles applicables à ces anciennes instances, des modifications substantielles ont cependant vu le jour. Retour sur les principaux changements.

DES SEUILS DE MISE EN PLACE PLUS DIFFICILES À ATTEINDRE

On s'en souvient, pour la mise en place des DP et du CE, les seuils de 11 salariés et de 50 salariés devaient avoir été atteints pendant 12 mois, consécutifs ou non, au cours des trois années précédentes. Ce n'est plus le cas aujourd'hui. Dorénavant, le seuil de 11 salariés applicable pour la mise en place du CSE doit avoir été atteint pendant 12 mois consécutifs. Il en résulte qu'une variation de seuil ponctuelle à la baisse peut faire repartir le compteur à zéro.

DES RÈGLES DE FONCTIONNEMENT AMÉNAGÉES

Si le CSE est toujours présidé par l'employeur, ce dernier peut désormais se faire assister de trois collaborateurs (contre deux précédemment).

À l'inverse, le nombre de membres élus au total est réduit du fait de la fusion des instances. A titre d'exemple, dans les PME dont l'effectif est compris entre 75 et 99

salariés, le nombre de membres titulaires (DP, CE et CHSCT) est passé de 10 à 5 s'agissant des membres d'élus titulaires au CSE. Même chose dans les grandes entreprises dont l'effectif est compris entre 1000 et 1249 salariés, le nombre de membres titulaires (DP, CE et CHSCT) est passé de 24 à 17. Les heures de délégation des différentes instances cumulées subissent le même traitement et se voient également réduites avec le CSE.

Autre nouveauté, et pas des moindres, seuls les membres titulaires sont désormais à même de participer aux réunions du CSE, les membres suppléants n'y assistant qu'en l'absence des titulaires qu'ils remplacent.

UN NOMBRE DE MANDATS SUCCESSIFS PLAFONNÉ

Autre changement important, la réforme introduit un plafonnement du nombre de mandats successifs des élus au CSE. En effet, dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le nombre de mandats successifs est désormais limité à trois, sauf stipulation contraire prévue dans le protocole d'accord préélectoral pour les entreprises comptant entre 50 et 300 salariés. Les entreprises d'au moins 300 salariés ne pourront donc pas déroger à la limitation du nombre de mandats successifs.

DES ATTRIBUTIONS LÉGÈREMENT MODIFIÉES

Certains thèmes relevant des consultations ponctuelles ont été transférés au sein des

consultations générales, comme cela est le cas de la modification de l'organisation économique ou juridique de l'entreprise. Toutefois, le Code du travail ne précise plus les situations visées par cette dernière. Concerne-t-elle toujours les fusions, les cessions, les modifications importantes des structures de production de l'entreprise autrefois visées par le Code du travail ? Il reviendra au juge de trancher. Une chose est sûre, le CSE n'est plus consulté en cas de prise de participation.

UNE EXPERTISE REMODELÉE

Ce sont les règles applicables à l'expertise qui subissent le plus de changement. En témoigne l'extension de la règle du partage des coûts de l'expertise (20% à la charge du CSE, 80% à la charge de l'employeur) applicable à la consultation annuelle sur les orientations stratégiques à toutes les expertises que le CSE est en droit de demander, hormis celles pour lesquelles il est prévu un financement intégral de l'employeur.

Egalement, toute contestation de l'employeur concernant l'expertise, son étendue, sa durée ou le choix de l'expert devra désormais être portée devant le président du tribunal de grande instance dans un délai fixé à 10 jours alors qu'aucun délai précis n'était prévu auparavant.

Les changements liés à cette refonte des instances représentatives du personnel sont nombreux et pour certains encore insoupçonnés... ♦