

Dernière mise à jour le 09 avril 2018

La loi de ratification des ordonnances Macron modifie certaines dispositions relatives au CSE

La loi de ratification des ordonnances Macron, définitivement adoptée par le Sénat le 14 février 2018 et validée en quasi-totalité par le Conseil Constitutionnel le 21 mars 2018, a été ...

Sommaire

- Ajout aux règles transitoires de mise en place du CSE : Période transitoire pour les entreprises dont les mandats des IRP expirent avant 2019
- Cumul des mandats des élus du CSE
- CSE central et CSE d'établissements, condition d'effectif
- Dispense d'élections partielles
- Droit d'alerte rétabli en partie dans les entreprises de moins de 50 salariés
- Consultations du CSE
- Accès élargi à la formation santé, sécurité et conditions de travail
- Budgets du CSE
- Règlement intérieur du CSE
- Références

La loi de ratification des ordonnances Macron, définitivement adoptée par le Sénat le 14 février 2018 et validée en quasi-totalité par le Conseil Constitutionnel le 21 mars 2018, a été publiée au Journal Officiel le 31 mars 2018.

Les principales dispositions relatives au CSE modifiées sont les suivantes :

Ajout aux règles transitoires de mise en place du CSE : Période transitoire pour les entreprises dont les mandats des IRP expirent avant 2019

Des dispositions transitoires ont été prévues par l'ordonnance du 22 septembre 2017 :

- Lorsqu'un protocole d'accord préélectoral en vue d'élections professionnelles avait été conclu avant le 23/09/17 :

Les élections ont eu lieu selon les dispositions en vigueur avant le 23/09/17, c'est-à-dire avant la publication de l'ordonnance Macron ayant fusionné les anciennes instances en une instance unique.

Le CSE devra être mis en place à partir du 01/01/20 ou à une date antérieure fixée par accord d'entreprise ou par décision de l'employeur après consultation du CE ou, à défaut, des DP (ou de la DUP ou de l'instance regroupée).

- Lorsque les mandats des IRP sont arrivés à échéance entre le 23/09/17 et le 31/12/17 :

Ces mandats ont été prorogés jusqu'au 31/12/17.

Leur durée peut être prolongée jusqu'au 31/12/18 par accord d'entreprise ou par décision de l'employeur après consultation du CE ou, à défaut, des DP (ou de la DUP ou de l'instance regroupée).

- Lorsque les mandats des IRP arrivent à échéance entre le 01/01/18 et le 31/12/18 :

Leur durée peut être réduite ou prorogée d'un an par accord d'entreprise ou par décision de l'employeur après consultation du CE ou, à défaut, des DP (ou de la DUP ou de l'instance regroupée).

Mais l'ordonnance du 22 septembre 2017 ne prévoyait pas de disposition pour les mandats arrivant à échéance en 2019.

- Lorsque les mandats des IRP arrivent à échéance entre le 01/01/19 et le 31/12/19 :

La loi de ratification permet désormais aux entreprises dont les mandats des représentants du personnel arrivent à échéance en 2019 d'avancer la mise en place du CSE.

Ainsi pour coïncider avec la mise en place du CSE, la durée des mandats arrivant à échéance entre le 1^{er} janvier 2019 et le 31 décembre 2019 peut être réduite d'un an par accord d'entreprise ou par décision de l'employeur après consultation du CE ou, à défaut, des DP, de la DUP ou de l'instance unique.

Cumul des mandats des élus du CSE

Les membres de la délégation du personnel du CSE sont élus pour 4 ans.

Le nombre de mandats successifs est limité à 3, sauf :

- Dans les entreprises de moins de 50 salariés ;
- Dans les entreprises dont l'effectif est compris entre 50 et 300 salariés, si le protocole d'accord préélectoral en stipule autrement.

CSE central et CSE d'établissements, condition d'effectif

Dès la mise en place du CSE dans l'entreprise, des CSE d'établissement et un CSE central d'entreprise doivent être créés dans les entreprises ou UES (unités économiques et sociales) **d'au moins 50 salariés** comportant au moins 2 établissements distincts.

Dispense d'élections partielles

Si un collège électoral n'est plus représenté ou si le nombre des élus titulaires du CSE est réduit de moitié ou plus : Si une dérogation est déjà prévue en cas de survenue des événements moins de 6 mois avant le terme du mandat, si les événements sont la conséquence de l'annulation de l'élection de membres du CSE par le juge, l'employeur n'est pas obligé d'organiser les élections partielles.

Droit d'alerte rétabli en partie dans les entreprises de moins de 50 salariés

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, les membres du CSE peuvent exercer l'ensemble des droits d'alerte prévus par la loi.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, le CSE peut désormais exercer :

- Le droit d'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles dans l'entreprise qui ne serait pas justifiée par la nature de la tâche à accomplir, ni proportionnée au but recherché ;
- Le droit d'alerte en cas de danger grave et imminent ainsi qu'en matière de santé publique et d'environnement.

Consultations du CSE

Le CSE doit être consulté ponctuellement en cas de :

- 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 ;
- **Opérations de concentration**: La loi de ratification rétablit un oubli de l'ordonnance Macron.

Accès élargi à la formation santé, sécurité et conditions de travail

La formation santé, sécurité et conditions de travail est ouverte à l'ensemble des membres élus du CSE et non plus seulement aux membres de la commission SSCT lorsqu'elle existe dans l'entreprise.

Budgets du CSE

L'employeur doit verser au CSE une subvention de fonctionnement d'un montant annuel équivalent à :

- 0,20 % de la masse salariale brute **dans les entreprises de moins de 2000 salariés** (Avant le 1^{er} avril 2018, étaient visées les entreprises de 50 à 2000 salariés) ;
- 0,22 % de la masse salariale brute **dans les entreprises de 2000 salariés et plus** (Avant le 1^{er} avril 2018, étaient visées les entreprises de plus de 2000 salariés).

La contribution aux activités sociales et culturelles, versée chaque année, par l'employeur doit être fixée par accord d'entreprise.

A défaut, le rapport de la contribution aux ASC ne peut pas être inférieur au même rapport existant pour l'année précédente.

Avant le 1^{er} avril 2018, elle 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 activités sociales et culturelles par le CSE, à l'exclusion des dépenses temporaires lorsque les besoins correspondants ont disparu. Ce plancher a été supprimé par la loi de ratification.

Par ailleurs, le CSE peut désormais consacrer une partie de son budget de fonctionnement à la formation des délégués syndicaux et des représentants de proximité, s'ils existent dans l'entreprise.

Règlement intérieur du CSE

Sauf accord de l'employeur, le règlement intérieur du CSE ne peut pas comporter des clauses lui imposant des obligations non prévues par la loi. En cas d'accord de l'employeur, cet accord constitue un engagement unilatéral de l'employeur que celui-ci peut dénoncer à l'issue d'un délai raisonnable et après en avoir informé les membres de la délégation du personnel du CSE.

Références

Loi n° 2018-217 du 28 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.

Décision n° 2018-761 DC du 21 mars 2018.