



U M I H

UNION DES MÉTIERS ET  
DES INDUSTRIES DE L'HÔTELLERIE

## Affaires sociales et formation professionnelle

*Circulaire AS N° 15.18  
du 29/05/18*

Ordonnance « Macron » n° 2017-1386 du 22/09/2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise & textes d'application

*Fiche 1 : La mise en place du CSE*



**L'ordonnance Macron n° 2017-1386 du 22 septembre 2017** a instauré une **instance unique représentative du personnel** nommée « **comité social et économique (CSE)** ».

Cette ordonnance a été modifiée par une **6<sup>ème</sup> ordonnance en date du 20 décembre 2017** qui avait pour objectif d'apporter des corrections aux erreurs matérielles ou aux incohérences rédactionnelles des ordonnances. Elle a également apporté quelques modifications de fond concernant le CSE.

De plus, un **décret en date du 29 décembre 2017** a précisé les dispositions législatives relatives au CSE.

Enfin, **la loi de ratification des ordonnances du 29 mars 2018** a finalisé la création du CSE.

L'ordonnance du 22 septembre 2017 :

- ✓ fixe les modalités d'instauration progressive du CSE dans l'optique d'une **mise en place généralisée au 1<sup>er</sup> janvier 2020**. La date de mise en place du CSE varie selon la présence ou non de représentant du personnel et de la date de fin de leur mandat
- ✓ prévoit également des mesures transitoires afin d'organiser le passage des anciennes institutions représentatives du personnel au CSE.

En d'autres termes, **les entreprises peuvent mettre en place le CSE depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2018 et devront l'avoir fait au plus tard le 31 décembre 2019.**

En pratique, cette instance unique demeure **obligatoire** dans les **entreprises d'au moins 11 salariés** :

- Dans les entreprises de 11 à 49 salariés : le CSE remplace les délégués du personnel.
- Dans les entreprises d'au moins 50 salariés : le CSE fusionne les 3 institutions représentatives du personnel actuelles, à savoir : délégués du personnel, comité d'entreprise et CHSCT.

## **I/ Un CSE obligatoire à partir de 11 salariés**

Le CSE, instance unique représentative du personnel, est obligatoire dans les entreprises **d'au moins 11 salariés**.

Attention : les règles de décompte de l'effectif pour la mise en place des représentants du personnel sont modifiées. Auparavant, le seuil d'effectifs (de 11 ou de 50 salariés selon le cas) devait avoir été atteint pendant 12 mois, consécutifs ou non, au cours des 3 années précédentes.

**Désormais**, conformément à l'article L 2311-2 du Code du travail, « **un conseil économique et sociale est mis en place dans les entreprises d'au moins onze salariés. Sa mise en place n'est obligatoire que si l'effectif d'au moins onze salariés est atteint pendant douze mois consécutifs (...)** ».

Le CSE ne sera 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 (article L 2313-10 Code du travail).

## II/ L'organisation des élections professionnelles

L'employeur est toujours tenu de prendre l'initiative d'organiser les élections professionnelles. A défaut, si des salariés ou des organisations syndicales en font la demande, l'employeur doit obligatoirement déclencher les élections dans le mois suivant la réception de la demande.

**Nouveauté apportée par l'ordonnance** : Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2018, lorsqu'un procès-verbal de carence a été établi, une nouvelle demande d'organisation des élections ne peut intervenir que passé un délai de 6 mois.

La mise en place du CSE se fait comme auparavant selon les formalités suivantes :

### 1/ Informer le personnel sur l'organisation des élections, par tout moyen permettant de conférer date certaine à cette information.

Le document diffusé doit préciser la date envisagée pour le 1<sup>er</sup> tour qui devra se situer **au plus tard le 90<sup>ème</sup> jour suivant la diffusion de l'information** (article L 2314-4 Code du travail) et non plus, comme auparavant, selon un délai qui variait selon qu'il s'agissait de premières élections (90 jours) ou d'un renouvellement de l'instance (45 jours).

L'inobservation de cette formalité entraîne l'annulation des élections.

### 2/ Inviter les organisations syndicales de salariés (OS) à venir négocier le protocole d'accord préélectoral (PAP) et à établir leur liste de candidats aux fonctions de membres de la délégation du personnel au CSE (article L 2314-5 du Code du travail).

L'invitation de l'employeur doit parvenir aux syndicats au plus tard 15 jours avant la date de la première réunion de négociation du PAP (*cf. circulaire Affaires Sociales n° 17.14 du 07/07/14*).

En cas de renouvellement de l'institution, l'invitation des OS à venir négocier le PAP est effectuée **deux mois avant l'expiration des mandats en cours**. Le 1<sup>er</sup> tour doit alors avoir lieu dans la quinzaine précédant l'expiration du mandat (article L 2314-5 du Code du travail).

**Nouveauté** : Dans les entreprises de **11 à 20 salariés**, l'employeur n'invitera les organisations syndicales de salariés à négocier le protocole d'accord préélectoral **que si au moins un salarié s'est porté candidat aux élections dans un délai de 30 jours** à compter de l'information du personnel par tout moyen conférant date certaine de cette information. En d'autres termes, si aucun candidat ne s'est présenté dans le délai imparti, l'employeur n'aura pas à organiser les élections professionnelles. Ainsi, le processus électoral s'arrête et un procès-verbal de carence doit être établi, dont un exemplaire est transmis dans les 15 jours à l'inspection du travail.

**Si l'effectif dépasse le seuil de 20 salariés, l'employeur doit inviter les organisations syndicales à négocier un protocole d'accord préélectoral**. A l'issue du processus électoral, si aucune personne ne s'est portée candidate ni au premier tour ni au second tour, un procès-verbal établit la carence de candidatures aux élections professionnelles.

### 3/ Négocier le protocole d'accord préélectoral (PAP)

Pour rappel, le PAP permet de fixer les conditions du déroulement des élections (*cf. circulaire Affaires Sociales n° 17.14 du 07/07/14*).

**Nouveauté :** L'ordonnance introduit deux nouveaux sujets facultatifs de négociation :

- la modification du nombre de sièges ou du volume des heures individuelles de délégation, à condition que le volume global de ces heures, au sein de chaque collège, reste au moins égal à un minimum légalement fixé au regard de l'effectif de l'entreprise ;
- la possibilité de déroger à la limitation de 3 mandats successifs (pour les entreprises entre 50 et 300 salariés).

Nous tenons à votre disposition un modèle de PAP.

#### 4/ Dépôt des candidatures

##### Rappel des conditions d'électorat et d'éligibilité :

###### ➤ qui peut voter ?

Pour être électeur, il convient de remplir les critères suivants à la date du 1<sup>er</sup> tour du scrutin :

- être salarié de l'entreprise depuis au moins 3 mois,
- être âgés de 16 ans révolus,
- jouir de ses droits civiques.

###### ➤ qui peut se présenter aux élections ?

Sont éligibles les salariés réunissant les conditions suivantes :

- être électeur,
- avoir 18 ans révolus,
- travailler dans l'entreprise depuis au moins 1 an (l'article 10 de la convention collective HCR prévoit des mesures particulières quant aux conditions d'ancienneté pour l'éligibilité des salariés saisonniers dans les établissements saisonniers),
- ne pas être conjoint, partenaire de Pacs, concubin, ascendant, descendant, frère, sœur ou allié du même degré de l'employeur.

Au 1<sup>er</sup> tour, le droit de présenter des candidats est réservé aux syndicats intéressés. Au 2<sup>nd</sup> tour, en revanche, les candidatures sont libres.

La loi ne fixe pas de date limite pour le dépôt de candidatures, celle-ci est généralement fixée par le protocole préélectoral.

La loi ne fixe pas non plus de délai d'affichage des listes avant la date du scrutin. Il est donc recommandé de déterminer ce dernier dans le cadre du protocole d'accord préélectoral. Par défaut, il est conseillé d'afficher la liste au moins 4 jours avant la date du scrutin.

#### 5/ Déroulement du scrutin

Les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales sont définies dans le protocole préélectoral.

Le vote a lieu à la date fixée dans le protocole préélectoral et pendant le temps de travail.

La date, les heures et le lieu doivent être portés suffisamment tôt à la connaissance des salariés pour permettre à chacun de voter.

L'employeur doit mettre à la disposition des électeurs les moyens matériels nécessaires pour leur permettre de voter et pour garantir la liberté et la sincérité du vote. Il est possible de prévoir que le vote soit effectué par correspondance ou par voie électronique.

L'élection se fait au scrutin de liste à 2 tours avec représentation proportionnelle à la plus forte moyenne. Il est procédé à des votes séparés pour les titulaires et les suppléants dans chacun des collèges.

Les organisations syndicales ont le monopole de présentation de candidatures au 1<sup>er</sup> tour. On ne tient compte des résultats du 1<sup>er</sup> tour que si le quorum est atteint, c'est-à-dire si le nombre de suffrages valablement exprimés est au moins égal à la moitié des électeurs inscrits.

Un 2<sup>nd</sup> tour doit être organisé, dans les 15 jours à compter du 1<sup>er</sup> tour en cas d'absence de quorum ; d'absence totale ou partielle de candidature au 1<sup>er</sup> tour ou de vacance partielle des sièges à l'issue du 1<sup>er</sup> tour.

Lorsque le scrutin est clos, le bureau de vote procède au dépouillement ; proclame les résultats et établit le procès-verbal des élections.

Ce procès-verbal doit être transmis dans les 15 jours en double exemplaire à l'inspecteur du travail. Un autre exemplaire doit impérativement être envoyé dans ce même délai au centre de traitement des élections professionnelles à l'adresse suivante :

CTEP  
TSA79104  
76934 Rouen Cedex 9

Enfin, l'employeur doit transmettre, dans les meilleurs délais, par tout moyen, une copie des procès-verbaux d'élections aux organisations syndicales de salariés ayant présenté des listes de candidats ainsi qu'à celles ayant participé à la négociation du protocole d'accord préélectoral (*cf. circulaire Affaires Sociales n° 22.15 du 09/09/15*).

*Pour information, le Ministère du travail a créé un site internet dédié aux élections professionnelles afin d'aider les employeurs dans leurs démarches : [www.elections-professionnelles.travail.gouv.fr](http://www.elections-professionnelles.travail.gouv.fr)*

### III/ La composition du CSE

Le CSE comprend :

- **L'employeur ou son représentant** ;
- **La délégation élue du personnel** qui est composée d'un nombre égal de titulaires ou de suppléants fixé : soit par le PAP, soit, en l'absence de dispositions dans le PAP, par l'article R 2314-1 du Code du travail, en fonction de l'effectif.

Sauf accord conclu à l'unanimité entre l'employeur et les organisations syndicales représentatives de l'entreprise, le nombre total des membres du CSE central **ne peut excéder 25 titulaires et 25 suppléants**, soit 50 élus au total (article R 2316-1 Code du travail).

Chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise ou l'établissement peut désigner, parmi les membres du personnel de l'entreprise, un **représentant syndical** au CSE, sous réserve qu'il remplisse les conditions d'éligibilité au CSE (article L 2316-7 Code du travail). Dans les entreprises de **moins de 300 salariés** (et dans les établissements leur appartenant), **le délégué syndical est de droit, représentant syndical au CSE.**

#### IV/ La durée et le renouvellement des mandats

Conformément à l'article L 2314-33 du Code du travail, « **les membres de la délégation du personnel du comité social et économique sont élus pour quatre ans...** »

Cependant, il est possible de prévoir une durée inférieure, comprise **entre deux et quatre ans** par accord collectif (article L2314-34 Code du travail).

Le nombre de **mandats successifs** est désormais **limité à trois, sauf** :

- Dans les entreprises de **moins de 50 salariés** ;
- Dans les entreprises dont l'effectif est compris entre **50 et 300 salariés** si le PAP le prévoit.
- 

*En complément d'information, le Ministère a publié un document « CSE : 100 questions-réponses » téléchargeable à l'adresse suivante :*

[http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/gr\\_comite\\_social\\_et\\_economique.pdf](http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/gr_comite_social_et_economique.pdf)

-----

*En complément, nous vous rappelons ci-dessous les missions du CSE :*

✚ **Dans les entreprises d'au moins 11 salariés et de moins de 50 salariés**, le CSE a pour mission :

- ✓ *De présenter les réclamations collectives ou individuelles des salariés à l'employeur ;*
- ✓ *De veiller à l'application de la réglementation du travail dans l'entreprise ;*
- ✓ *De promouvoir l'amélioration de la santé, la sécurité et des conditions de travail dans l'entreprise et réaliser des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles*

✚ **Dans les entreprises d'au moins 50 salariés**, le CSE a pour mission :

- ✓ *D'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production ;*
- ✓ *D'exercer le droit d'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes, en cas de danger grave et imminent, en cas d'utilisation non conforme du crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi, en matière économique et en matière sociale ;*
- ✓ *D'assurer ou de contrôler la gestion des activités sociales et culturelles de l'entreprise ;*
- ✓ *De contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des salariés et à l'amélioration de leurs conditions de travail (articles L 2312-8, L2312-9 et L 2312-78 du Code du travail).*