Les ordonnances Macron et le CSE

Description

Les ordonnances Macron sont venues refonder entièrement la représentation du personnel. Adoptées fin septembre 2017, les mesures présentes dans les ordonnances Macron sont effectives depuis le 1er janvier 2018. Le Comité social et économique doit impérativement être mis en place dans les entreprises dont l'effectif de 11 salariés a été atteint sur 12 mois consécutifs.

Le CSE, nouvelle instance représentative du personnel, est donc venu fusionner les instances préalablement existantes : les délégués du personnel, le Comité d'entreprise et le Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Téléchargez le guide complet sur le CSEMettre en place votre CSE

Les ordonnances Macron : qu'est-ce que c'est ?

Insérées dans le Code du travail aux articles L2311-1 et suivants, les ordonnances Macron sur le Comité social et économique visent à réorganiser la représentation du personnel au sein des entreprises. L'objectif était donc de **fusionner les instances préalablement existantes en une seule instance représentative du personnel** : le Comité social et économique.

Selon l'effectif de l'entreprise, le CSE reprend l'ensemble des attributions et missions autrefois dévolues aux délégués du personnel, au Comité d'entreprise et au Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Ainsi, **la mise en place de cette instance est obligatoire dans toutes les entreprises composées d'au moins 11 salariés**, quelle que soit leur forme juridique ou la nature de leurs activités, ainsi que dans les établissements publics à caractère commercial et dans les établissements publics à caractère administratif employant du personnel dans les conditions du droit privé.

Les modifications apportées par l'ordonnance Macron

© 2023 LEGALPLACE SAS

Les ordonnances Macron ont introduit une série de réformes en matière d'organisation de la représentation du personnel, dont :

- **La fusion des instances préalablement existantes en une instance unique :** en effet, la principale nouveauté apportée par le texte est la fusion des trois anciennes instances représentatives du personnel (les délégués du personnel, le Comité d'entreprise et le Comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail) en une seule instance : le Comité social et économique.
- **L'attribution de la personnalité civile au CSE :** en conférant la personnalité civile au CSE, l'ordonnance vient renforcer l'indépendance et les moyens d'action de cette instance représentative du personnel. En effet, la personnalité civile confère au Comité social et économique des droits et obligations propres et distincts de ceux de ses membres. Ainsi, le CSE a la capacité d'exercer un recours devant un tribunal et il possède un patrimoine.

À noter : Il est important de préciser que la reconnaissance de la personnalité juridique du CSE dépend de l'effectif présent au sein de l'entreprise. En effet, la personnalité civile n'est reconnue que pour les entreprises avec un effectif supérieur à 50 salariés.

Les élections du CSE

Depuis le 1er janvier 2020, la mise en place du Comité social et économique est impérative dans les entreprises qui ont plus de 11 salariés sur 12 mois consécutifs. La date limite étant dépassée, les entreprises n'ayant pas mis en place de CSE à la date butoir, devront impérativement le faire dès à présent.

Ainsi, l'organisation des élections du Comité social et économique est une étape indispensable à la mise en place du CSE.

Les étapes de l'élection

Les élections professionnelles se déroulent de la manière suivante :

- L'information des salariés sur la tenue du vote par tous moyens ;
- L'invitation des organisations syndicales représentatives à la négociation du protocole d'accord préélectoral ;
- La conclusion du protocole d'accord préélectoral entre l'employeur et les représentants syndicaux ;

© 2023 LEGALPLACE SAS

- Scrutin de liste à deux tours avec représentation proportionnelle à la plus forte moyenne.

La durée et le renouvellement du mandat des élus

En principe, le mandat des membres de la délégation du personnel du CSE est de 4 ans. Toutefois, un accord collectif peut faire varier cette durée entre 2 et 4 ans.

Quant au renouvellement du mandat, il intervient par le biais de nouvelles élections organisées par l'employeur. Par ailleurs, dans les entreprises de plus de 50 salariés, le nombre de mandats successifs est limité à 3.

Les conditions d'éligibilité

Peuvent être candidats aux élections des membres du CSE :

- Les salariés majeurs âgés de plus de 18 ans ;
- Présents dans l'entreprise depuis au moins 1 an ;
- Ne présentant aucun lien de parenté avec l'employeur.

Les candidats répondant aux exigences d'éligibilité sont regroupés au sein d'une liste électorale qui sera communiquée aux salariés.

Le rôle et le fonctionnement du CSE

Les missions et les modalités de fonctionnement du Comité social et économique diffèrent selon l'effectif de l'entreprise.

Les missions du CSE

Les missions du Comité social et économique varient selon que l'effectif de l'entreprise soit inférieur ou supérieur à 50 salariés.

Au sein des entreprises de moins de 50 salariés

Le CSE reprend les fonctions autrefois dévolues aux délégués du personnel. Ainsi, il a pour mission de transmettre les réclamations des salariés à l'employeur, qu'elles concernent leur salaire ou toute autre problématique relative à l'application des accords d'entreprise, ou des mesures légales et réglementaires issues du droit du

© 2023 LEGALPLACE SAS

travail ou de la protection sociale.

Pour s'assurer du respect de ces normes, **il peut saisir l'inspection du travail de toute plainte d'un salarié en la matière**. Il contribue également à promouvoir la santé et la sécurité au travail, notamment en réalisant des enquêtes sur les accidents de travail et, le cas échéant, sur les maladies à caractère professionnel.

Au sein des entreprises de plus de 50 salariés

Le Comité social et économique cumule les **fonctions autrefois dévolues aux délégués du personnel, au Comité d'entreprise et au Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail**.

À ce titre, le CSE assure la prise en compte de l'avis et de l'intérêt des salariés dans toutes les décisions relatives :

- **Aux aspects économiques et financiers** de l'entreprise, s'agissant de leur gestion et leur évolution ;
- **À la vie professionnelle des salariés** en ce qui concerne leur formation, l'organisation du travail et les méthodes de production.

Le CSE est également consulté sur toutes les décisions relatives à la vie et la gestion de la société, et en particulier sur :

- Les mesures pouvant impacter le volume ou la structure des effectifs ;
- Les mesures visant à modifier l'organisation économique et/ou juridique de l'entreprise ;
- Les mesures affectant les conditions de travail, notamment en ce qui concerne le temps de travail ou la formation professionnelle ;
- Toute mesure pouvant affecter les conditions de santé et de sécurité et/ou les conditions de travail, notamment par le biais d'utilisation de nouvelles technologies ;
- Les mesures relatives à la facilitation de l'accès ou du maintien au travail des travailleurs handicapés, invalides, accidentés du travail ou souffrant de maladie chronique.

Le fonctionnement du CSE

© 2023 LEGALPLACE SAS

Le fonctionnement du CSE est structuré autour d'une organisation précise et de moyens d'actions prévus par l'ordonnance.

La composition du CSE

Le Comité social et économique est constitué de 3 organes :

- **La présidence :** elle se compose de l'employeur, qui peut être accompagné de 3 collaborateurs au maximum ;
- **La délégation de personnel :** elle est constituée des membres élus. Le nombre de ces membres varie en fonction de l'effectif de l'entreprise.
- **La représentation syndicale :** l'étendue de cette représentation diffère en fonction de la taille de l'entreprise. Dans les entreprises de moins de 300 salariés, le délégué syndical assure de droit la représentation. A l'inverse, dans les entreprises de plus de 300 salariés, chaque organisation syndicale représentative au sein de l'entreprise peut désigner un représentant syndical au CSE.

Les moyens d'action

Le Comité social et économique dispose de moyens d'actions variés dont l'étendue dépend de la taille de l'entreprise. Parmi les moyens d'actions communs à toutes les entreprises, on trouve :

- Les heures de délégation : elles sont assimilées à du temps de travail. Leur quota varie en fonction de la taille de l'entreprise ;
- La circulation : les membres de la délégation du personnel au CSE ont le droit de circuler hors et à l'intérieur de l'entreprise dans le respect des dispositions légales ;
- Le droit d'affichage et de communication : les membres élus peuvent communiquer aux salariés, sur des panneaux d'affichage mis à leur disposition, des informations en lien avec leurs missions ;
- La formation en matière de santé, sécurité et conditions de travail : les membres du CSE bénéficient d'un droit de formation afin de garantir l'exercice de leur missions.

© 2023 LEGALPLACE SAS