

Flashs

Date: 02/01/2018

Social

JO et circulaires

Comité social et économique : le nombre d'élus et les crédits d'heures de délégation sont fixés

Le décret d'application relatif au comité social et économique (CSE) a été publié au Journal officiel du samedi 30 décembre 2017, pour une entrée en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2018 sous réserve de quelques exceptions. Il fixe en particulier la composition de la nouvelle instance unique de représentation du personnel ainsi que le nombre d'heures de délégation attribué à ses membres.

### **Rappel : mise en place généralisée du CSE au 1<sup>er</sup> janvier 2020**

L'ordonnance du 22 septembre 2017 relative au CSE a prévu sa mise en place dans toutes les entreprises d'au moins 11 salariés pour le 1<sup>er</sup> janvier 2020 (ord. [2017-1386](#) du 22 septembre 2017, art. 9, JO du 23).

Dans le détail, le CSE doit être installé dès le 1<sup>er</sup> janvier 2018 (date d'entrée en vigueur du décret) dans les entreprises qui sont dépourvues d'institutions représentatives du personnel (IRP) et ont atteint le seuil de 11 salariés au 23 septembre 2017 (date de publication de l'ordonnance), sans avoir conclu de protocole préélectoral avant cette date.

Pour les entreprises déjà dotées d'IRP à cette date, le CSE sera mis en place au terme des mandats, lors du renouvellement de l'une des institutions, et au plus tard le 31 décembre 2019. Des mesures transitoires sont prévues en fonction de la date d'échéance des mandats, avec la possibilité de faire coïncider les termes des mandats des différentes IRP pour permettre l'élection du CSE (ord. [2017-1386](#) du 22 septembre 2017, art. 9 modifié par ord. [2017-1718](#) du 20 décembre 2017, art. 3-V, JO du 21).

### **Nombre de membres du CSE et heures de délégation**

À défaut de dispositions autres négociées dans le protocole préélectoral, le **nombre de membres du CSE** et le **nombre d'heures de délégation** sont fixés en fonction du nombre de salariés. Le nombre d'heures de délégation peut être augmenté en cas de circonstances exceptionnelles (c. trav. [art. R. 2314-1](#) modifié).

Le **tableau qui suit récapitule ces données, en comparaison avec le système antérieur** des trois institutions représentatives distinctes (DP/CE/CHSCT) et de la délégation unique du personnel (DUP) élargie au CHSCT. Selon l'effectif, le nombre d'élus titulaires va de 1 à 35 et le nombre d'heures de délégation par élu titulaire de 10 à 34 h par mois (voir tableau).

On rappellera qu'il y a autant d'élus **suppléants** que de titulaires (c. trav. [art. L. 2314-1](#)).

Le nombre de membres du CSE et le nombre d'heures de délégation peuvent être modifiés par le protocole préélectoral (c. trav. [art. L. 2314-1](#)), selon les conditions suivantes.

Le protocole préélectoral peut modifier le nombre de sièges ou le volume des heures individuelles de délégation dès lors que le volume global de ces heures, au sein de chaque collège, au moins égal à celui prévu par la loi (c. trav. [art. L. 2314-7](#)). En pratique, cette mesure permet de réduire le nombre de sièges en augmentant proportionnellement le volume des heures individuelles de délégation des élus.

Lorsque les **membres du CSE** sont **également représentants de proximité**, la réglementation n'oblige en rien à leur accorder des heures en plus à ce titre. Tout dépend du contenu de l'accord d'entreprise instituant des représentants de proximité (c. trav. [art. R. 2314-1](#) modifié).

Enfin, précisons que pour un **CSE central**, le nombre de membres est limité à 25 titulaires et 25 suppléants, sauf accord conclu entre l'employeur et l'ensemble des syndicats représentatifs (c. trav. art. R. 2316-1 nouveau).

<b>CSE : nombre d'élus et d'heures de délégation et comparaison avec le système antérieur</b>							
<b>Effectif des salariés</b> (1)	<b>Comité social et économique</b>			<b>Cumul en cas de DP-CE-CHSCT distincts</b>		<b>DUP élargie</b>	
	<b>Nbre de titulaires</b>	<b>Crédit mensuel d'heures de délégation par élu</b> (2) (3)	<b>Total mensuel d'heures de délégation</b>	<b>Nbre de titulaires</b>	<b>Total mensuel d'heures de délégation</b>	<b>Nbre de titulaires</b>	<b>Total mensuel d'heures de délégation</b>
11 à 24	1	10	10	1	10	-	
25 à 49	2	10	20	2	20		
50 à 74	4	18	72	8	96	4	72
75 à 99	5	19	95	10	131	5	95
100 à 124	6	21	126	12	175	6	126
125 à 149	7	21	147	13	190	7	147
150 à 174	8	21	168	13	190	8	168
175 à 199	9	21	189	14	205	9	189
200 à 249	10	22	220	15	210	11	231
250 à 299	11	22	242	16	225	12	252
300 à 399	11	22	242	16	245	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dans les entreprises de 300 salariés et plus, il n'était pas possible de mettre en place de DUP élargie.</li> </ul> En revanche, une instance unique pouvait être	
400 à 499	12	22	264	17	265		
500 à 599	13	24	312	20	330		
600 à	14	24	336	20	330		

699						<p>instituée par accord collectif pour regrouper les DP, le CE et le CHSCT, ou seulement deux de ces institutions.</p> <p>***</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Les nombres d'élus et d'heures de délégation étaient fixés par l'accord collectif, dans le respect des planchers prévus par la réglementation (c. trav. <a href="#">art. R. 2391-1</a>, <a href="#">R. 2391-2</a> et <a href="#">R. 2391-3</a> abrogés au 1.01.2018).</li> </ul>
700 à 799	14	24	336	20 ou 22 (4)	330 ou 365 (4)	
800 à 899	15	24	360	22	365	
900 à 999	16	24	384	22	365	
1 000 à 1 249	17	24	408	24	400	
1 250 à 1 499	18	24	432	25	415	
1 500 à 1 749	20	26	520	29	520	
1 750 à 1 999	21	26	546	30	535	
2 000 à 2 249	22	26	572	32	570	
2 250 à 2 499	23	26	598	33	585	
2 500 à 2 749	24	26	624	34	600	
2 750 à 2 999	24	26	624	35	615	
3 000 à 3 249	25	26	650	37	650	
3 250 à 3 499	25	26	650	38	665	
3 500 à 3 749	26	27	702	39	680	
3 750 à 3 999	26	27	702	40	695	
4 000 à 4 249	26	28	728	42	730	
4 250 à 4 499	27	28	756	43	745	
4 500 à 4 749	27	28	756	44	760	
4 750 à 4 999	28	28	784	45	775	
5 000 à 5 249	29	29	841	47	810	
5 250 à 5 499	29	29	841	48	825	
5 500 à 5 749	29	29	841	49	840	
5 750 à 5 999	30	29	870	50	855	

6 000 à 6 249	31	29	899	51	870
6 250 à 6 499	31	29	899	52	885
6 500 à 6 749	31	29	899	53	900
6 750 à 6 999	31	30	930	54	915
7 000 à 7 249	32	30	960	55	930
7 250 à 7 499	32	30	960	56	945
7 500 à 7 749	32	31	992	58	980
7 750 à 7 999	32	32	1 024	59	995
8 000 à 8 249	32	32	1 024	60	1 010
8 250 à 8 499	33	32	1 056	61	1 025
8 500 à 8 749	33	32	1 056	62	1 040
8 750 à 8 999	33	32	1 056	63	1 055
9 000 à 9 249	34	32	1 088	64	1 070
9 250 à 9 499	34	32	1 088	65	1 085
9 500 à 9 749	34	32	1 088	66	1 100
9 750 à 9 999	34	34	1 156	67	1 115
10 000	35	34	1 190	70	1 170

(1) Les effectifs s'apprécient dans le cadre de l'entreprise ou dans le cadre de chaque établissement distinct.

(2) Le nombre d'heures peut être augmenté en cas de circonstances exceptionnelles.

(3) L'accord instituant les représentants de proximité n'est pas obligé de prévoir un crédit d'heures supplémentaire pour les membres du CSE qui exercent également cette fonction.

(4) De 700 à 749 salariés, 20 élus et 330 h de délégation ; de 750 à 799 salariés, 22 élus et 365 h de délégation.

### **Moins d'élus mais un volume global d'heures de délégation équivalent, sauf exceptions**

Il ressort du tableau ci-dessus que le **nombre de titulaires au CSE est nettement inférieur au nombre de titulaires existant avec les trois instances séparées (DP/CE/CHSCT).**

Cette baisse substantielle du nombre d'élus se constate à tous les niveaux, quelle que soit la taille de l'entreprise (à l'exception des entreprises de moins de 50 salariés).

Par exemple, pour une entreprise de 100 à 124 salariés, on passe de 12 titulaires en cumulant des DP, un CE et un CHSCT à 6 titulaires pour le CSE.

Cette baisse des moyens humains est toutefois **palliée par une augmentation du nombre d'heures de délégation par tête**, ce qui permet de manière générale un maintien du volume global d'heures de délégation. On constate toutefois dans le détail d'**importantes disparités** entre les entreprises.

En effet, si les moyens horaires des représentants du personnel sont préservés, voire renforcés, dans les entreprises de 800 salariés et plus, il va autrement dans les entreprises de 50 à 799 salariés.

À titre d'illustration, dans une entreprise comprenant entre 100 et 124 salariés, on passe d'un volume global de 175 heures de délégation par mois en cumulant DP, CE et CHSCT à un volume global de 126 heures de délégation par mois avec le CSE, soit 49 heures de moins.

Pour les **entreprises qui disposaient d'une DUP « élargie »** (à savoir une DUP incluant le CHSCT), le passage au CSE n'apporte en revanche que peu de changement puisque les nombres de titulaires et d'heures de délégation sont quasiment identiques. La mise en place du CSE se fait donc à moyens constants.

Une exception à relever toutefois, concernant les entreprises à DUP de 200 à 299 salariés, pour lesquelles les moyens humains et horaires du CSE sont revus à la baisse.

### **Annualisation et mutualisation des heures de délégation**

L'ordonnance du 22 septembre 2017 a prévu une possibilité de cumul et de répartition des heures de délégation (c. trav. [art. L. 2315-8](#) et [L. 2315-9](#)). Le mécanisme institué par le décret reprend celui applicable à la DUP élargie.

Ainsi, le crédit d'heures peut être **utilisé cumulativement dans la limite de 12 mois**, sans pouvoir néanmoins conduire un membre à disposer, dans le mois, de plus d'1,5 fois le crédit d'heures de délégation dont il bénéficie. Pour l'utilisation des heures ainsi cumulées, le représentant informe l'employeur au plus tard 8 jours avant la date prévue de leur utilisation (c. trav. art. R. 2315-5 nouveau).

En outre, les **membres titulaires du CSE** peuvent, chaque mois, **se répartir entre eux et avec les membres suppléants le crédit d'heures** dont ils bénéficient, à condition que cela n'amène pas l'un d'eux à disposer, dans le mois, de plus d'1,5 fois le crédit d'heures dont bénéficie un membre titulaire. Les membres titulaires concernés informent l'employeur du nombre d'heures réparties au titre de chaque mois au plus tard 8 jours avant la date prévue pour leur utilisation. Ils doivent procéder par un document écrit, en précisant leur identité ainsi que le nombre d'heures mutualisées pour chacun d'eux (c. trav. art. R. 2315-6 nouveau).

### **Crédit d'heures pour les réunions des commissions du CSE**

Comme auparavant, le temps passé aux réunions du CSE avec l'employeur est payé comme temps de travail sans être déduit des heures de délégation.

Il en va de même pour le temps passé aux **réunions des commissions du CSE**, mais dans la limite d'une durée globale fixée par accord d'entreprise ou à défaut par décret (c. trav. [art. L. 2315-11](#)). On sait maintenant qu'à défaut d'accord d'entreprise, le temps passé en commission du CSE n'est pas déduit des heures de délégation dès lors que la durée annuelle globale des réunions n'excède pas (c. trav. art. R. 2315-7 nouveau) :

-30 h pour les entreprises de 300 salariés à 1 000 salariés ;

-60 h pour les entreprises d'au moins de 1 000 salariés.

Pour les entreprises de moins de 300 salariés, le décret ne prévoit pas d'enveloppe d'heures pour le temps passé en commission du CSE. Il semble que, pour être rémunéré, ce temps doit être pris sur les heures de délégation.

Par dérogation, le temps passé aux **réunions de la commission santé, sécurité et conditions de travail** est rémunéré comme du temps de travail. Il n'est pas déduit des heures de délégation.

### **Heures de délégation du représentant syndical au CSE**

Dans les entreprises d'au moins 501 salariés, les **représentants syndicaux au CSE** disposent d'un crédit de **20 h par mois**, lequel peut être augmenté en cas de circonstances exceptionnelles (c. trav. art. R. 2315-4 nouveau).

### **Heures de délégation des élus au conseil d'entreprise**

Un conseil d'entreprise peut être mis en place par accord (d'entreprise ou de branche étendu, selon qu'il y a ou non un délégué syndical dans l'entreprise) à la place du CSE (c. trav. [art. L. 2321-2](#)). À la différence du CSE, le conseil d'entreprise dispose de la faculté de négocier et conclure des accords collectifs.

L'accord d'entreprise instituant le conseil d'entreprise fixe le nombre d'**heures de délégation** dont bénéficient **les élus du conseil d'entreprise participant à des négociations**. Cette durée ne peut, sauf circonstances exceptionnelles, être inférieure à un nombre d'heures fixé par décret (c. trav. [art. L. 2321-2](#) et [L. 2321-4](#)).

Avec le décret CSE, on sait maintenant qu'**afin de participer à une négociation**, chaque élu du conseil d'entreprise dispose d'un nombre d'heures de délégation au moins égal à (c. trav. art. R. 2321-1 nouveau) :

-12 h par mois dans les entreprises jusqu'à 149 salariés ;

-18 h par mois dans les entreprises de 150 à 499 salariés ;

-24 h par mois dans les entreprises d'au moins 500 salariés.

Ces heures liées à la participation à des négociations **se cumulent avec celles liées à l'exercice des compétences du CSE** par le conseil d'entreprise.

### **Salariés en forfait jours**

Sauf stipulation contraire du protocole préélectoral, le crédit d'heures des salariés en convention de forfait en jours sur l'année est regroupé en demi-journées qui viennent en déduction du nombre annuel de jours devant être travaillés fixé dans la convention individuelle de forfait. Une demi-journée correspond à 4 h de mandat (c. trav. art. R 2315-3 nouveau pour un élu au CSE ; c. trav. art. R 2315-5 nouveau pour un représentant syndical au CSE).

Lorsque sur l'année le crédit d'heures ou la fraction du crédit d'heures restant est inférieur à 4 h, le salarié dispose d'une 1/2 journée qui vient en déduction du nombre annuel de jours travaillés fixé dans sa convention de forfait.

Décret [2017-1819](#) du 29 décembre 2017, JO du 30