

## ALERTE N°146 DU 2 JUILLET 2018

### QUESTION / RÉPONSES SUR LA MISE EN PLACE DU CSE

La formation d'actualité sociale s'étant déroulée à La Rochelle les 18 et 19 juin derniers a été l'occasion de nombreux échanges.

Le Comité social et économique (CSE) a, en particulier, donné lieu à de nombreux échanges.

#### 1. Calcul de l'effectif en cas de salariés en CDI pour la mise en place du CSE

Les ordonnances du 22 septembre 2017 prévoient que la mise en place d'un comité social et économique est obligatoire dans les entreprises d'au moins 11 salariés, dès lors que cet effectif est atteint pendant 12 mois consécutifs (C. trav., art. L. 2311-2).

La question se pose de savoir comment décompter les salariés en CDI, principalement ceux dont le salaire n'est pas lissé et dont la paie de certains mois est égale à zéro. Pour les mois considérés, sont-ils décomptés dans les effectifs à zéro ou convient-il de faire une moyenne, comme pour les salariés lissés ?

L'article L. 1111-2 du code du travail précise que les salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent sont pris en compte dans l'effectif de l'entreprise à due proportion de leur temps de présence au cours des 12 mois précédents.

La Direction du travail considère dans une circulaire que, par 12 mois précédents, il faut entendre la période d'un an qui précède le mois pour lequel on veut calculer l'effectif (Circ. DRT n° 13, 25 oct. 1983, 1.2.2.3 : JO, 20 déc. 1983).

C'est donc à un horaire moyen auquel il faut systématiquement se référer. Que le salaire soit lissé ou non, le salarié en CDI est donc décompté, pour les élections CSE, selon la moyenne mensuelle de ses heures réalisées au cours des 12 derniers mois.

#### 2. Cas particulier des entreprises de 11 à 20 salariés pour la mise en place du CSE

Dans le cadre de la mise en place du CSE, par dérogation (C. trav., art. L.2314-5), dans les entreprises dont l'effectif est compris entre 11 et 20 salariés, l'employeur invite les organisations syndicales à la négociation du protocole préélectoral à la condition qu'au moins un salarié se soit porté candidat aux élections dans un délai de 30 jours à compter de l'information des salariés prévue à l'article L. 2314-4 du code du travail.

A défaut, l'employeur est dispensé de la négociation du protocole.

Il s'agit d'une évolution issue de l'ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017.

Cela signifie donc, très concrètement, que les structures ayant entre 11 et 20 ETP doivent informer leurs salariés, tous les quatre ans, que des élections sont organisées et de la date envisagée pour le premier tour. Si, dans les 30 jours, aucun salarié ne s'est porté candidat, le processus s'arrête là et l'employeur établit un PV de carence. Il n'y a donc aucune invitation des organisations syndicales pour négocier le protocole d'accord préfectoral à réaliser.