

Fiche
pratique

L'effectif de l'entreprise n'est pas toujours stable, il peut augmenter ou diminuer

Certaines baisses d'effectif sont susceptibles d'avoir une incidence sur l'existence même du comité social et économique ou sur l'étendue de ses attributions. A l'inverse une augmentation de l'effectif peut déboucher sur un renforcement du droit à information du CSE.

■ L'effectif passe en dessous de 11 salariés : l'employeur n'a pas l'obligation de renouveler le comité social et économique

L'employeur peut supprimer le comité social et économique lorsque l'effectif de l'entreprise est resté en dessous de 11 salariés pendant au moins 12 mois consécutifs. Ces 12 mois consécutifs sont décomptés à la date d'expiration des mandats des membres du CSE (C. trav., art. L. 2313-10).

La suppression du CSE à la suite d'une baisse d'effectif dans une unité économique et sociale doit a priori être traitée comme la suppression d'un comité d'une entreprise unique. Telle était la position de l'administration à l'époque des anciennes règles (Circ. DRT n° 93-12, 17 mars 1993).

La suppression du CSE ne dispense pas l'employeur d'organiser de nouvelles élections si la condition d'effectif requise pour la mise en place d'un comité social et économique, à savoir au moins 11 salariés pendant 12 mois consécutifs, est à nouveau remplie.

■ L'effectif passe en dessous de 50 salariés : le CSE reste mais perdra à terme une bonne partie de ses attributions

La diminution de l'effectif en cours de mandat est sans incidence sur les attributions du comité social et économique. Cependant, si l'effectif est resté en dessous de 50 salariés pendant les 12 mois précédant le renouvellement du comité, le CSE perdra toutes les attributions d'un CSE d'une entreprise d'au moins 50 salariés (C. trav., art. L. 2312-3). Il aura pour essentielle mission de porter à la connaissance de l'employeur les réclamations des salariés et de contribuer à la promotion de leur santé, leur sécurité et de l'amélioration de leurs conditions de travail (C. trav., art. L. 2312-5). Adieu les attributions économiques, adieu les activités sociales et culturelles.

Si le CSE est amené à disparaître, il faudra s'en soucier un peu avant pour pouvoir liquider ses biens, s'il en a, et dépenser ce qu'il reste de budget des activités sociales et culturelles pour en faire profiter les salariés. Le sort du budget de fonctionnement est plus problématique.

■ L'effectif atteint au moins 50 salariés : on passe d'un CSE à attributions réduites à un CSE à attributions étendues

L'hypothèse ici envisagée est celle d'une entreprise de moins de 50 salariés possédant un CSE et dont l'effectif atteint au moins 50 salariés pendant 12 mois consécutifs. Le CSE aura le droit d'exercer toutes les attributions d'un comité d'une entreprise de 50 salariés et plus. Mais attention, cela ne sera possible qu'à l'expiration d'un délai de 12 mois à compter de la date à laquelle le seuil de 50 salariés a été atteint pendant 12 mois consécutifs (C. trav., art. L. 2312-2). C'est donc 24 mois après le franchissement de seuil de 50 salariés que le CSE pourra exercer toutes ses attributions.

Exemple ! Une entreprise atteint l'effectif de 52 salariés de janvier à décembre 2022. Ce n'est qu'à compter de janvier 2024 qu'elle devra se conformer à l'ensemble des obligations d'information/consultation du CSE prévues pour les entreprises de 50 salariés et plus.

Cependant, dans le cas où, à l'expiration de ce délai de 12 mois, le mandat du CSE restant à courir est inférieur à un an, ce délai ne court qu'à compter du renouvellement du comité.

Exemple ! Reprenons l'exemple de l'entreprise dont l'effectif a atteint 52 salariés de janvier à décembre 2022. Cependant, ici, les mandats doivent arriver à expiration en novembre 2023, le CSE disposera de la totalité de ses attributions au plus tard en décembre 2024, soit 12 mois après son renouvellement.

L'effectif atteint au moins 300 salariés : l'entreprise a un certain délai pour mettre en œuvre ses nouvelles obligations

A partir de 300 salariés, il y a de nouvelles obligations pour l'entreprise. L'employeur doit mettre à la disposition du CSE davantage d'informations dans la base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE), il doit lui communiquer une information trimestrielle sur l'évolution de l'emploi, etc.

Ce n'est que dans les entreprises de 300 salariés et plus que la consultation sur la politique sociale, l'emploi et les conditions de travail doit aussi porter sur le bilan social de l'entreprise. Sans oublier les commissions obligatoires, dont la commission santé, sécurité et conditions de travail.

L'entreprise qui atteint le seuil de 300 salariés n'est pas immédiatement tenue de mettre en œuvre ces différentes obligations, le code du travail lui donne en effet un certain délai d'adaptation (C. trav., art. L. 2312-34) :

- d'abord, il est prévu que le seuil est seulement réputé franchi lorsque l'entreprise dépasse 300 salariés pendant 12 mois consécutifs ;
- ensuite, une fois le seuil de 300 salariés franchi, l'employeur dispose d'un délai d'un an pour se conformer complètement aux obligations d'information et de consultation du CSE qui en découlent.

Finalement, une fois que le seuil de 300 salariés a été franchi pour la première fois, l'employeur a 2 ans pour s'adapter.

Le nombre d'élus du comité social et économique peut changer en cas de variation de l'effectif

Nombre de représentants du personnel à élire au moment du renouvellement du comité social et économique

Pour déterminer le nombre de représentants du personnel à élire pour le renouvellement du CSE, il convient d'apprécier l'effectif théorique à la date du premier tour de scrutin (Cass. soc., 23 mars 2011, n° 10-60.175 ; Cass. soc., 5 févr. 2020, n° 19-13.550). D'après la jurisprudence, il faut se référer à l'effectif moyen de l'entreprise au cours de l'année précédant les élections (Cass. soc., 26 sept. 1990, n° 89-61.133 ; Cass. soc., 3 oct. 1995, n° 94-60.480).

Incidence d'une augmentation de l'effectif en cours de mandat sur le nombre d'élus au comité social et économique

La loi ne prévoit pas d'élections complémentaires en cas d'augmentation de l'effectif en cours de mandat, ce qui pourrait se produire en cas d'arrivée d'un nombre important de salariés consécutive à une fusion ou à la reprise d'une activité d'une autre entreprise. L'employeur n'a donc pas l'obligation d'organiser de telles élections, qui serviraient en fait à élire des représentants du personnel supplémentaires pour la durée des mandats restant à courir (Cass. soc., 13 oct. 2010, n° 09-60.206).

Cependant, l'absence d'obligation d'organiser des élections complémentaires ne vaut pas interdiction. Voilà pourquoi la jurisprudence considère qu'un accord collectif signé par tous les syndicats présents dans l'entreprise peut prévoir de telles élections.

Ces élections complémentaires ne remettent pas en cause la représentativité syndicale dans l'entreprise et le mandat du représentant syndical au CSE déjà désigné (Cass. soc., 13 juin 2019, n° 18-14.981).

POUR ALLER PLUS LOIN...

> Voir « A partir de quel seuil d'effectif l'entreprise doit-elle avoir un CSE ? » (fiche pratique)

> Voir « Que devient le comité social et économique en cas de transfert d'entreprise ou d'établissement ? » (fiche pratique)

OBSERVATIONS Et pour les heures de délégation et la périodicité des réunions ?

La périodicité des réunions du CSE est fonction de l'effectif de l'entreprise. Moins de 300 salariés, c'est 1 réunion tous les 2 mois, alors que c'est une réunion mensuelle pour les entreprises de 300 salariés et plus. Quant au nombre d'heures de délégation auxquelles ont droit les élus titulaires, il est fonction de la tranche d'effectif dans laquelle se trouve l'entreprise. Que se passe-t-il si, en cours de mandat, l'effectif bouge. A notre sens, rien. Il faudra attendre le renouvellement du CSE pour déterminer la nouvelle périodicité des réunions et le nombre d'heures de délégation des élus titulaires.