

Comité social et économique : savoir calculer son effectif

Le décompte des salariés permet de savoir si la mise en place d'un CSE est obligatoire.

Alors que plusieurs syndicats représentatifs au niveau national interprofessionnel avaient demandé un délai supplémentaire pour la mise en place du comité social et économique (CSE), la ministre du Travail Muriel Pénicaud a indiqué qu'il n'y aurait aucun report de la date limite initialement fixée au 1^{er} janvier 2020.

Il appartient donc à chaque entrepreneur de spectacles de calculer son effectif et de mettre en place un CSE au plus tard au 1^{er} janvier dès lors que le seuil de 11 salariés a été atteint sur 12 mois consécutifs.

Les règles issues du Code du travail

Les règles relatives à la mesure de l'effectif pour la mise en place du CSE sont contenues aux articles L. 1111-2 et suivants du Code du travail qui constituent le droit commun (droit du travail) en matière de calcul de l'effectif.

S'agissant des salariés embauchés en CDD ou en CDI, les règles sont les suivantes :

- Les salariés en CDI sont pris en compte intégralement excepté s'ils sont à temps partiel ;
 - Les salariés en CDD sont pris en compte au prorata de leur temps de présence sur les 12 derniers mois excepté lorsqu'ils remplacent un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu.
- À noter que la Cour de cassation a eu l'occasion de préciser dans

plusieurs affaires que le calcul de l'effectif devait être réalisé mois par mois (exemple : Cass., soc., 1^{er} juin 2017, n°16-16.779). Le CSE ne doit être mis en place que si l'effectif de 11 salariés a été atteint pendant 12 mois consécutifs.

Par ailleurs, lorsque le calcul aboutit à un nombre décimal, aucune disposition n'oblige l'employeur à arrondir le résultat obtenu au nombre entier supérieur (Cass., soc., 17 juin 2009, n°08-60.594).

La proratisation du temps de présence des CDD

La difficulté principale lors du calcul de l'effectif réside dans le choix des modalités de proratisation du temps de présence des salariés en CDD dans la mesure où ni la loi ni la jurisprudence ne les ont déterminées.

Pour les salariés rémunérés suivant un taux horaire, il convient selon nous de diviser le nombre d'heures travaillées par la durée du travail applicable dans l'entreprise pour le mois considéré. Cette modalité permet une proratisation dont le résultat est le plus proche possible de la réalité.

Par exemple, un technicien ayant travaillé 40 heures au cours du mois de juillet dans une entreprise dont la durée du travail a été de 151h67 durant ce mois (durée classique de 35 heures par semaine) comptera pour 0,26. S'agissant des artistes dont la

rémunération est versée sous la forme d'un cachet, il nous paraît toutefois plus juste de diviser le nombre de jours de présence par le nombre de jours ouvrés travaillés dans l'entreprise le mois considéré.

La jurisprudence sur les salariés à temps partiel

Pour les salariés à temps partiel, le Code du travail indique que : « Les salariés à temps partiel, quelle que soit la nature de leur contrat de travail, sont pris en compte en divisant la somme totale des horaires inscrits dans leurs contrats de travail par la durée légale ou la durée conventionnelle du travail. »

Alors que cette disposition n'impose de prendre en considération que les heures inscrites dans le contrat de travail, la Cour de cassation a récemment décidé qu'il appartient au juge en cas de contestation de vérifier que la prise en compte de ces heures correspond à la durée du travail mensuelle effectivement accomplie par les salariés à temps partiel (Cass., soc., 25 septembre 2019, n°18-60.206).

Cela signifie que si le salarié à temps partiel accomplit au cours d'un mois davantage d'heures que celles inscrites dans son contrat de travail (par exemple : accomplissement d'heures complémentaires), ces heures devront être prises en compte dans la proratisation de son temps de présence. ■

L'ÉQUIPE JURIDIQUE DU PRODISS