



### LE COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE (1<sup>ÈRE</sup> PARTIE)

Les ordonnances Macron sont effectives et applicables depuis le 23 septembre 2017 date de leur publication au Journal Officiel. Il convient de spécifier qu'elles n'auront valeur de loi qu'après ratification par le Parlement qui aura lieu en principe fin décembre 2017. Le programme est chargé au niveau du contenu et lourd de conséquences, si bien qu'il nous faudra plusieurs numéros pour aborder l'ensemble des sujets issus des ordonnances Macron.

**Cette semaine et les deux suivantes, il sera question d'étudier en profondeur la nouvelle Instance Représentative du Personnel qualifiée par l'ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 de « Comité Social et Économique ».**

Le 1<sup>er</sup> janvier 2020 va marquer un tournant dans toutes les entreprises d'au moins 11 salarié.e.s, puisque l'ensemble des instances représentatives du personnel va disparaître, pour se réincarner en une seule et unique instance dénommée « **Comité Social et Économique** » (CSE).

**PRÉCISION :** Cette réunion des instances représentatives du personnel n'est pas nouvelle, puisqu'elle existe déjà dans les entreprises de moins de 300 salarié.e.s, où, à l'initiative de l'employeur, les IRP peuvent être regroupées au sein d'une seule instance appelée « Délégation unique du personnel ». A cela s'ajoute également la faculté pour une entreprise d'au moins 300 salarié.e.s de mettre en place une instance commune de représentation du personnel, soit les DP, CE et CHSCT tous réunis, soit deux de ces institutions. A la différence de la DUP, cette instance commune doit faire l'objet d'un accord majoritaire<sup>(1)</sup>.

Si cette réunion des instances n'est pas nouvelle pour nos salarié.e.s, elle n'est plus facultative mais **devient obligatoire** pour toutes les entreprises. En effet, hier le choix était laissé à l'employeur pour la DUP et aux salarié.e.s pour l'instance commune, avec évidemment une condition d'effectif. Aujourd'hui, les ordonnances ont généralisé cette unification des instances et peu importe le nombre de salarié.e.s dans l'entreprise (avec un minimum de 11 sur 12 mois consécutifs).

Dans les entreprises avec un effectif inférieur à 50 salarié.e.s, le CSE reprendra une partie des prérogatives des DP, et dans une certaine limite celles du CHSCT.

Pour les entreprises d'au moins 50 salarié.e.s, le CSE exercera les missions pleines et entières du CE, DP et CHSCT.

Le Comité Social et Economique devra faire l'objet d'une mise en place au niveau de chaque entreprise et des UES. Pour les entreprises à établissements distincts, seront institués un CSE Central d'entreprise et des CSE d'établissement dans chaque établissement de l'entreprise.

Enfin, un élément nouveau avec ce CSE et d'une très grande importance, c'est l'établissement de différentes commissions du CSE qui seront négociées dans le protocole d'accord pré-électoral. Certaines commissions seront obligatoires, mais pas toutes. Nous reviendrons dessus dans les prochains numéros. Seront ainsi prochainement évoqués le domaine matériel et le domaine de compétences du CSE.

1. Art L2391-1 du C.trav

