



LE COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE (PARTIE 2/A)

Le Comité social et économique va désormais remplacer les trois instances représentatives du personnel actuelles¹ : Quelles conséquences ?

- ▶ Impossibilité de conserver des instances séparées même par accord²
- ▶ Attributions du CSE liées aux nombres de salarié.e.s dans l'entreprise (+ ou – 50 salarié.e.s)
- ▶ CSE pourra par un accord collectif majoritaire ou accord de branche étendu se voir attribuer la capacité juridique de négocier un certain nombre d'accord collectif³ à la place des délégué.e.s syndicaux.

Nous exposerons cette semaine les éléments à connaître sur la mise en place du CSE, une mise en place qui se fera en douceur au regard de l'ordonnance n°2017-1386.

Les dispositions de la présente ordonnance, autres que celles mentionnées à l'article 8, entrent en vigueur à la date d'entrée en vigueur des décrets pris pour leur application, et au plus tard le 1^{er} janvier 2018, sous réserve des dispositions prévues par le présent article

➔ **Aussi deux conditions pour la mise en place des CSE dans les entreprises dépourvues d'IRP.**

PRINCIPE :

- ▶ Publication des décrets d'applications
- ▶ Un effectif minimum atteint à compter du 23 septembre 2017⁴

Un minimum de 11 salarié.e.s doit être atteint sur une période de 12 mois consécutifs, dans chaque entreprise pour pouvoir prétendre à la création d'un CSE⁵. En outre les modalités de calcul des effectifs resteront inchangées

EXCEPTION :

L'article 9 II 1° de l'ordonnance précise que « *Lorsqu'a été conclu, avant la publication de la présente ordonnance, un protocole d'accord préélectoral en vue de la constitution ou du renouvellement des instances représentatives du personnel, il est procédé à l'élection de celles-ci conformément aux dispositions en vigueur avant cette publication et le comité social et économique est mis en place à compter du 1^{er} janvier 2020 ou à une date antérieure fixée, soit par accord collectif, soit par décision de l'employeur après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégué.e.s du personnel ou, le cas échéant, de la délégation unique du personnel ou de l'instance regroupée* »

➔ **Conditions pour la mise en place des CSE dans les entreprises pourvues d'IRP.**

L'article 9 II de l'ordonnance précitée énonce que le comité social et économique est mis en place au terme du mandat des délégué.e.s du personnel ou des membres élus du comité d'entreprise, de la délégation unique du personnel, de l'instance regroupée mise en place par accord du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, lors du renouvellement de l'une de ces institutions, et au plus tard le 31 décembre 2019.

1. Délégué.e.s du personnel, Comité d'entreprise et Comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail.

2. Solution : mettre en place des représentants de proximité et/ou des commissions santé, sécurité et condition de travail

3. Le CSE sera ainsi dénommé « Le conseil d'entreprise » et sera donc habilité à négocier des accords collectifs

4. Aujourd'hui l'effectif est calculé sur 12 mois consécutifs ou non au cours des trois dernières années précédentes. Aussi il est plus facile d'atteindre le nombre de 11 salarié.e.s dans chaque entreprise, ce qui ne sera plus le cas avec le CSE.

5. Voir art L1111-2 et L1251-54 du C.Trav

Mais la situation de chaque entreprise n'étant pas la même, il convenait pour le gouvernement de mettre en place des dispositions transitoires afin de tenir compte de toutes les situations. Aussi les mandats des IRP peuvent être soit avancés soit retardés en fonction des cas mentionnés ci-dessous :

• **Pour les mandats arrivant à terme en 2017**

- Art 9 II 1° de l'ordonnance précise que « ° Lorsqu'a été conclu, avant la publication de la présente ordonnance⁶, un protocole d'accord préélectoral en vue de la constitution ou du renouvellement des instances représentatives du personnel, il est procédé à l'élection de celles-ci conformément aux dispositions en vigueur avant cette publication et le comité social et économique est mis en place à compter du 1er janvier 2020 ou à une date antérieure fixée, soit par accord collectif, soit par décision de l'employeur après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégué.e.s du personnel ou, le cas échéant, de la délégation unique du personnel ou de l'instance regroupée »

• **Pour les mandats qui prennent fin entre le 23 septembre et le 31 décembre 2017** « ces mandats sont prorogés jusqu'au 31 décembre 2017 ; leur durée peut être également prorogée au plus d'un an, soit par accord collectif, soit par décision de l'employeur après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégué.e.s du personnel ou, le cas échéant, de la délégation unique du personnel ou de l'instance regroupée⁷.. »

Aussi, les mandats sont prolongés de manière automatique jusqu'à la fin de cette année et les CSE seront mis en place dès le 1^{er} janvier 2018. En outre, le mandat des IRP peut être prolongé⁸ jusqu'à 1 an, dans l'attente pour l'employeur et les IRP de prendre connaissance du nombre, des missions, des droits et dispositions de fonctionnement des futur.e.s représentant.e.s du CSE, et qui ne seront connues que lors de la parution des décrets.

• **Pour les mandats dont le terme prend fin pendant le mois de janvier 2018⁹** « leur durée peut être réduite ou prorogée au plus d'un an, soit par accord collectif, soit par décision de l'employeur, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégué.e.s du personnel ou, le cas échéant, de la délégation unique du personnel ou de l'instance regroupée.¹⁰ »

• **Coïncidence des termes du mandat des différentes IRP**

« Pour assurer la mise en place du comité social et économique, la durée du mandat des délégué.e.s du personnel, des membres élus du comité d'entreprise, de la délégation unique du personnel, de l'instance regroupée mise en place par accord et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail peut être, pour un établissement ou pour l'ensemble de l'entreprise, prorogée ou réduite, soit par accord collectif, soit par décision de l'employeur après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégué.e.s du personnel ou, le cas échéant, de la délégation unique du personnel ou de l'instance regroupée, de manière à ce que leur échéance coïncide avec la date de la mise en place du comité social et économique et, le cas échéant, du comité social et économique d'établissement et du comité social et économique central »¹¹.

Enfin en cas de modification dans la situation juridique de l'employeur – prévue à l'article L. 1224-1¹² et lorsque n'a pas été mis en place un comité social et économique au sein de l'entreprise absorbée, les dispositions suivantes sont applicables :

1°- Si cette entreprise devient un établissement distinct, en l'absence d'un accord collectif en disposant autrement, il est procédé à des élections en son sein pour la mise en place du comité social et économique d'établissement, sauf si le renouvellement du comité social et économique central dans l'entreprise absorbante doit intervenir dans un délai de moins de douze mois suivant la modification dans la situation juridique ;

2°- Si la modification porte sur un ou plusieurs établissements qui conservent ce caractère, en l'absence d'un accord collectif en disposant autrement, il est procédé à des élections au sein de chaque établissement concerné pour la mise en place du comité social et économique d'établissement, sauf si le renouvellement du comité social et économique central dans l'entreprise absorbante doit intervenir dans un délai de moins de douze mois suivant la modification dans la situation juridique.

6. C'est-à-dire avant le 23 septembre 2017

7. Art 9 II, 2° ordonnance 2017-1686

8. Quid des règles de validité de l'accord portant prolongation des mandats (Règles issues de l'article L2232-12 du C. Trav ou unanimité est-elle requise ?

9. Du 1er janvier 2018 au 31 janvier 2018

10. Art 9, II, 3° ordonnance 2017-1386

11. Art 9, III ordonnance 2017-1386

12. Art L1224-1 du C.trav dispose Lorsque survient une modification dans la situation juridique de l'employeur, notamment par succession, vente, fusion, transformation du fonds, mise en société de l'entreprise, tous les contrats de travail en cours au jour de la modification subsistent entre le nouvel employeur et le personnel de l'entreprise

Le CSE aura pour cadre de fonctionnement soit l'entreprise soit l'UES.

L'entreprise : Dans des entreprises à plusieurs établissements distincts, un CSE central d'entreprise sera institué, en complément des CSE de chaque établissement. Le périmètre et le nombre d'établissements distincts seront fixés soit par accord d'entreprise¹³, à défaut et en l'absence de délégué syndical entre le CSE et l'employeur, ou bien par l'employeur qui devra tenir compte de l'autonomie de gestion du personnel du responsable d'établissement. Si la décision de l'employeur est contestée, c'est la DIRECCT qui sera compétente et qui pourra voir sa décision contestée le cas échéant devant le juge judiciaire.

La qualité d'établissement distinct peut se perdre en cours de mandat et sonnera la fin du CSE d'établissement sauf accord, soit d'abord avec les organisations syndicales représentatives du personnel¹⁴, soit en l'absence d'organisations syndicales avec le CSE concerné.

L'UES : CSE commun au sein de l'UES. Si présence d'établissements distincts, des CSE seront mis en place dans chacun d'eux + CSE d'entreprise¹⁵.

L'employeur aura la tâche, tout comme aujourd'hui, d'organiser les élections professionnelles pour mettre en place la nouvelle institution qu'est le Comité Economique et Social.

- Inviter les organisations syndicales à négocier le protocole d'accord préélectoral (PAP)

NOUVEAUTÉ : Dans les entreprises comprenant entre 11 et 20 salarié.e.s, l'employeur aura la possibilité de ne pas organiser les élections professionnelles, si un salarié ne s'est pas porté candidat dans un délai de 30 jours à compter de l'information desdits élections par l'employeur.

En outre, sur une demande émanant d'un salarié ou d'un syndicat, des élections peuvent être aussi organisées.¹⁶ Demande qui peut être présentée à tout moment sauf à la suite d'une carence établie à la suite d'une demande de l'employeur restée sans réponse. La demande d'élection ne pourra se faire que 6 mois plus tard.

- Négociation du PAP

- Election

Nous reviendrons sur ces deux éléments dans un prochain numéro spécial.



13. Accord conclu dans les conditions de l'article L2232-12 alinéa 1er

14. Voir art L2232-12 C.trav

15. Soit par accord d'entreprise dans les conditions prévues à l'article L2232-12 du C.trav, à défaut par un employeur mandaté et en cas de litige par la DIRECCT

16. C'est actuellement le cas pour les DP et CE ; voir art L2314-4 et L2324-5 du CT.