

BULLETIN D'INFORMATION



Fusion des Instances Représentatives du Personnel Création d'un Comité Social et Economique (CSE)

À la une pour les employés

L'ordonnance n° 2017-1386 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales, qui a été publiée au Journal officiel le 23 septembre 2017 prévoit la création du comité social et économique (CSE).

Les trois instances (délégués du personnel, comité d'entreprise, comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail) disparaîtront et seront remplacées par une seule instance le (CSE).

Le comité social et économique sera mis en place dans les entreprises d'au moins 11 salariés. Cet effectif devra être atteint pendant 12 mois consécutifs.

Mise en place du CSE et suppression

Le comité social et économique sera mis en place dans les entreprises d'au moins 11 salariés. Cet effectif devra être atteint pendant 12 mois consécutifs. Actuellement, l'effectif est apprécié sur 12 mois consécutifs ou non au cours des trois années précédentes. Il n'y a pas de changement concernant les modalités de calcul des effectifs. Il s'effectuera selon les dispositions de droit commun inscrites aux articles L. 1111-2 et L. 1251-54 du Code du travail (C. trav., art. L. 2311-2).

MISE EN PLACE PROGRAMMEE :

Dans les entreprises dépourvues d'IRP :

Dès publication, les entreprises qui rempliront la condition d'effectif à compter du 23 septembre 2017 devront mettre en place le CSE. Toutefois, les entreprises qui ont conclu un protocole d'accord préélectoral (PAP) avant cette date doivent procéder à l'élection de mise en place des IRP conformément aux dispositions en vigueur avant l'ordonnance. Pour ces entreprises, le CSE sera mis en place à compter du :

- 1er janvier 2020 ;
- ou à une date antérieure fixée par accord collectif ou décision de l'employeur après consultation du CE ou, à défaut, des DP ou, le cas échéant, de la délégation unique du personnel ou de l'instance regroupée

Entreprises pourvues d'IRP :

Le principe : le CSE sera mis en place au terme du mandat des IRP actuellement présentes dans l'entreprise, c'est-à-dire au moment du renouvellement de l'une des institutions, et au plus tard le 31 décembre 2019.

Toutefois, l'ordonnance prévoit des aménagements en fonction de l'arrivée du terme des différents mandats :

Mandats arrivant à échéance en 2017.

Si l'entreprise a conclu un PAP avant le 23 septembre 2017, les IRP sont renouvelées conformément aux règles en vigueur avant la publication de l'ordonnance. Le CSE sera mis en place à compter du :

- 1er janvier 2020 ;
- ou à une date antérieure fixée par accord collectif ou par décision de l'employeur après consultation du CE ou, à défaut, des DP ou, le cas échéant, de la DUP ou de l'instance regroupée.



Autres entreprises

Lorsque les mandats arrivent à échéance entre le 23 septembre et le 31 décembre 2017, les mandats sont automatiquement prorogés jusqu'à la fin de l'année. Le CSE sera mis en place dès le 1er janvier 2018. Rappelons à ce sujet que le 1er tour des élections doit se tenir dans la quinzaine qui précède l'expiration de ces mandats.

L'employeur peut retarder la mise en place du CSE en prorogeant au plus d'un an le mandat des IRP :

- soit par accord collectif ;
- soit par décision unilatérale après consultation de l'IRP appropriée.

Mandats arrivant à échéance en 2018

Lorsque les mandats de leurs IRP arrivent à échéance entre le 1er janvier et le 31 janvier 2018, les entreprises devront mettre en place un CSE. Toutefois, l'employeur peut proroger, mais également réduire, au plus d'un an le mandat des IRP soit par accord collectif soit par décision unilatérale après consultation de l'IRP appropriée.

Fins des mandats différentes

Afin de faire coïncider le terme des mandats des différentes IRP avec la date de mise en place du CSE et, le cas échéant, du CSE d'établissement et du CSE central, l'employeur peut réduire ou proroger ceux-ci au plus d'un an pour un établissement ou pour l'ensemble de l'entreprise. Il peut le décider :

- soit par accord collectif ;
- soit par décision unilatérale après consultation de l'IRP appropriée.

Il est conseillé à l'employeur se saisir de cette opportunité. En effet, si l'employeur ne fait pas coïncider les mandats, il devra appliquer, selon les cas, les règles issues de l'ordonnance (pour le CSE) et celles applicables avant l'entrée en vigueur de l'ordonnance (pour les IRP restantes).

Comment est mis en place le CSE

L'**employeur** devra, comme c'est le cas actuellement, **inviter** par courrier ou par tout moyen selon les cas, les organisations syndicales à négocier le PAP et à présenter des candidats. Toutefois, les **entreprises** dont l'effectif est compris **entre 11 et 20 salariés** ne seront soumises à cette obligation uniquement lorsqu'**au moins un salarié** s'est porté **candidat** aux élections dans un délai de 30 jours à compter de l'information faite aux salariés de l'organisation d'élections professionnelles. En d'autres termes, si aucun candidat ne s'est présenté dans le délai imparti, l'employeur n'aura pas à organiser les élections professionnelles (C. trav., art. L. 2314-5, al. 5).

Ce sera à l'employeur d'organiser les élections, qu'il s'agisse de mettre en place pour la première fois le CSE ou de le renouveler. En l'absence de CSE, celui-ci pourra également, comme c'est le cas actuellement (C. trav., art. L. 2314-4 pour les DP et L. 2324-5 pour le CE), être invité à les organiser sur **demande** d'un **salarié** ou d'une **organisation syndicale**. Cette demande pourra être présentée à tout moment, **excepté** désormais lorsque l'employeur a engagé un processus électoral qui n'a pas abouti (**PV de carence** établi). Dans ce cas, la **nouvelle demande** ne pourra intervenir que dans un délai de **six mois** après l'établissement du procès-verbal de carence (C. trav., art. L. 2314-8). Pas de changement concernant le délai imposé pour engager le processus électoral : l'employeur devra le faire dans le mois suivant la réception de cette demande (C. trav., art. L. 2314-8).

Négociation d'un protocole d'accord préélectoral :

L'employeur devra continuer à inviter les syndicats intéressés à négocier un protocole d'accord préélectoral (PAP). Ce dernier pourra désormais modifier le nombre de sièges ou le volume des heures individuelles de délégation dès lors que le volume global de ces heures, au sein de chaque collège, est au moins égal à celui résultant des dispositions légales au regard de l'effectif de l'entreprise (C. trav., art. L. 2314-7).



Un accord préélectoral (ou un accord collectif étendu ou non) pourra continuer à modifier le nombre et la composition des collèges électoraux à condition d'être signé par toutes les organisations syndicales représentatives de l'entreprise. Toutefois, celui-ci ne pourra pas faire obstacle à la création du troisième collège, précise désormais le futur article L. 2314-12 du Code du travail. Ce dernier transpose ainsi la jurisprudence de la Cour de cassation en la matière (Cass. Soc., 17 octobre 1990, n° 89-61.354).

Comme aujourd'hui, le PAP précisera la répartition du personnel et celle des sièges dans les collèges électoraux. Et à défaut d'accord et dès lors qu'au moins un syndicat a répondu à l'invitation de négocier, la Direccte décidera de ces répartitions (C. trav., art. L. 2314-13). Signalons que l'employeur pourra désormais effectuer cette répartition lorsqu'aucune organisation syndicale représentative dans l'entreprise n'a pris part à la négociation du PAP (C. trav., art. L. 2314-14).

Autre nouveauté : le PAP pourra limiter le nombre de mandats successifs. À défaut d'une telle disposition, ce nombre sera limité à trois, excepté pour les entreprises de moins de 50 salariés (C. trav., art. L. 2314-33).

Enfin, le PAP devra désormais prendre des dispositions pour faciliter, s'il y a lieu, la représentation des salariés travaillant en équipes successives ou dans des conditions qui les isolent des autres salariés (C. trav., art. L. 2314-15).

Le protocole d'accord préélectoral pourra réduire ou augmenter le nombre d'élus dès lors que le volume global des heures est au moins égal à celui résultant des dispositions légales au regard de l'effectif de l'entreprise. En cas de réduction du nombre d'élus, il augmentera le volume des heures individuelles de délégation, et inversement.

Candidatures

Les listes de candidatures doivent respecter certaines règles pour permettre une représentation équilibrée des femmes et des hommes. Celles-ci demeureront. Cependant, lorsqu'elles conduisent à exclure totalement la représentation de l'un ou l'autre sexe, les listes pourront comporter un candidat du sexe qui, à défaut, n'est pas représenté. Ce candidat ne pourra être en première position sur la liste (C. trav., art. L. 2314-30).

Autre nouveauté : les salariés mis à disposition ne seront pas éligibles dans l'entreprise utilisatrice. Cette disposition était déjà prévue pour le CE, mais pas pour les DP (C. trav., art. L. 2314-23).

Déroulement des élections

Le vote devra avoir lieu 90 jours au plus tard suivant l'information des salariés par l'employeur de l'organisation des élections (C. trav., art. L. 2314-4). Actuellement, ce délai varie selon qu'il s'agisse de premières élections (90 jours) ou d'un renouvellement de l'instance (45 jours) (C. trav., art. L. 2314-2 pour les DP et L. 2324-3 pour le CE).

Les élections partielles se dérouleront sur la base des dispositions en vigueur lors de l'élection précédente, prévoit désormais expressément le futur article L. 2314-10 du Code du travail relatif à ce type d'élection. Et, les candidats seront élus pour la durée du mandat restant à courir.

STATUT DES MEMBRES

Mandat

Comme pour les DP et le CE, la durée des mandats des membres du CSE sera de quatre ans, un accord (de branche, de groupe ou d'entreprise) pouvant prévoir une durée inférieure dans la limite de deux ans (C. trav., art. L. 2314-33 et L. 2314-34).

Désormais, le nombre de mandats successifs sera limité à trois, sauf si le PAP en dispose autrement et excepté pour les entreprises de moins de 50 salariés (C. trav., art. L. 2314-33)

Crédits d'heures

Chacun des membres titulaires bénéficiera d'un crédit d'heures de délégation (C. trav., art. L. 2315-7). L'article Art. R. 2314-1 du code du travail détermine en fonction de l'effectif le nombre de membres de la délégation du personnel du CSE et les heures de délégation qui leur sont attribuées (voir tableau ci-dessous).

Une nouveauté de taille : les membres titulaires pourront se répartir, chaque mois, entre eux et avec les suppléants leur crédit d'heures de délégation (C. trav., art. L. 2315-9). Les membres de la délégation ne pourront pas disposer de plus d'une fois et demie le crédit d'heures mensuel dont bénéficie un membre titulaire. De même, ces membres auront la possibilité de cumuler les heures de délégation dans la limite de 12 mois (C. trav., art. L. 2315-8).

Effectif (nombre de salariés)	Nombre de titulaires	Nombre mensuel d'heures de délégation
11 à 24	1	10
25 à 49	2	10
50 à 74	4	18
75 à 99	5	19
100 à 124	6	21
125 à 149	7	21
150 à 174	8	21
175 à 199	9	21
200 à 249	10	22
250 à 299	11	22
300 à 399	11	22
400 à 499	12	22
500 à 599	13	24
600 à 699	14	24

Fonctionnement

Entreprises de 11 à 49 salariés

Les règles prévues pour le fonctionnement des réunions des DP seront applicables dans ce cas. Nouveautés : absence des suppléants aux réunions.

Entreprises d'au moins 50 salariés

Le CSE exercera les attributions dévolues au CE. Toutefois, les suppléant ne pourront assister aux réunions qu'en l'absence du titulaire art L2314-1.

Concernant la tenue des réunions, l'employeur pourra fixer le nombre de réunions annuelles du CSE qui ne pourra être inférieur à six.

En présence de DS, cet accord devra être conclu non plus dans les conditions prévues à l'article L. 2232-12 du Code du travail, mais celles fixées uniquement par son premier alinéa (à terme, accord majoritaire sans possibilité de référendum). En l'absence de DS, cet accord devra désormais être conclu entre l'employeur et le CSE adopté à la majorité des membres titulaires de la délégation du comité (C. trav., art. L. 2312-19).

À défaut d'un tel accord, les réunions seront au nombre de :

- 6 dans les entreprises dont l'effectif est compris entre 50 et 299 salariés (tous les deux mois) ;
- 12 dans les entreprises d'au moins 300 salariés (tous les mois).

Le CSE pourra tenir une seconde réunion à la demande de la majorité de ses membres (C. trav., art. L. 2315-28).



Selon l'article L. 2315-27 qui sera d'ordre public, au moins quatre des réunions annuelles du CSE porteront en tout ou partie sur les attributions du comité en matière de santé, sécurité et conditions de travail, comme c'est déjà le cas pour l'instance regroupée ou la DUP version loi Rebsamen.

Par ailleurs, comme pour le CHSCT (C. trav., art. L. 4614-7), ce minimum devra être relevé en cas de besoin, notamment dans les branches d'activité présentant des risques particuliers. Le CSE se réunira également dans les cas exceptionnels prévus pour le CHSCT (C. trav., art. L. 4614-10), notamment à la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves (C. trav., art. L. 2315-27).

Comme pour le CHSCT, pourront assister avec voix consultative à ces réunions le médecin du travail (remplacé le cas échéant par un membre de l'équipe pluridisciplinaire) et le responsable interne du service de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, l'agent chargé de la sécurité et des conditions de travail (C. trav., art. L. 2314-3). De même, l'agent de contrôle de l'inspection du travail et les agents de services de prévention des organismes de sécurité sociale seront invités aux réunions santé, sécurité et conditions de travail (C. trav., art. L. 2314-3).

La Commission Santé, Sécurité et Condition de Travail

Pour pallier la disparition du CHSCT, l'ordonnance prévoit la création de la Commission santé, Sécurité et Condition de Travail (CSSCT)

Sa mise en place est obligatoire dans les entreprises d'au moins 300 salariés. Lorsque l'instauration d'une ou de CSSCT est obligatoire, l'employeur peut fixer par accord les modalités de mise en place de celles-ci. À défaut d'accord, les modalités de mise en place de la ou des CSSCT seront fixées par le règlement intérieur du CSE (C. trav., art. L. 2315-44).

Dans les entreprises de moins de 300 salariés la mise en place du CSSCT est facultative.

L'Inspecteur du travail pourra lui-même imposer la création de cette instance lorsque cela lui paraît nécessaire.

Cumul des mandats : limités à trois successifs sauf accord prévoyant le contraire.

Entreprises d'au moins 300 salariés	Entreprises de moins de 300 salariés
• Obligatoire	• Mise en place par accord collectif • Mise en place par accord entre l'employeur et le CSE

Le Conseil d'entreprise

Possibilité d'instaurer par accord d'entreprise ou accord de branche, un Conseil d'entreprise en lieu et place du CSE.

Le Conseil d'entreprise exercera les attributions du CSE. Ce conseil d'entreprise sera compétent pour négocier, conclure et réviser les accords d'entreprise ou d'établissement, à l'exception des accords suivants soumis à des règles spécifiques de validité (C. trav., art. L. 2321-1) :

- les accords portant sur un PSE ;
- le protocole d'accord préélectoral ;
- l'accord modifiant le nombre et la composition des collèges électoraux ;
- celui prévoyant que le scrutin a lieu hors temps de travail.

Le Conseil d'entreprise cohabitera avec les délégués syndicaux.

La validité d'un accord d'entreprise ou d'établissement conclu par le conseil d'entreprise sera subordonnée à sa signature par (C. trav., art. L. 2321-9) :

- la majorité des membres titulaires élus du conseil ;
- ou par un ou plusieurs titulaires ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés (premier ou second tour selon les cas) lors des dernières élections professionnelles.

L'accord pourra donc être validé selon deux modalités alternatives : la majorité en nombre des membres du CSE ou la majorité en suffrages exprimés. Dans ce dernier cas, tous les suffrages exprimés seront pris en compte, et pas uniquement ceux exprimés en faveur d'organisations syndicales représentatives.

