

LA MISE EN PLACE DU COMITE SOCIAL ECONOMIQUE

Prévu par l'Ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail, le CSE est l'aboutissement d'un processus de fusion des institutions représentatives du personnel (comité d'entreprise, comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail, délégués du personnel ou DUP).

Les dispositions relatives au CSE sont entrées en vigueur au 1er janvier 2018 et son décret d'application n°2017-1819 a été publié au journal officiel le 29 décembre 2017.

DATE DE MISE EN PLACE DU CSE

L'ordonnance du 22 septembre a prévu qu'elle devait intervenir à l'occasion du renouvellement des institutions et au plus tard le 31 décembre 2019, ce qui n'a pas manqué de créer de nombreuses interrogations au regard du calendrier électoral applicable dans chaque entreprise.

L'article 9 de l'Ordonnance a fixé les dispositions transitoires pour les mandats arrivant à terme avant le 31 décembre 2017 ou entre le 1er et le 31 décembre 2018, essentiellement pour permettre le renouvellement des institutions pour lesquelles des protocoles préélectorales avaient déjà été conclus avant l'entrée en vigueur de l'ordonnance ou pour prolonger ou réduire les mandats dans l'attente de la publication des décrets.

Ainsi, et pour les entreprises dans lesquels les mandats arrivent à échéance entre le 1er janvier et le 31 décembre 2018, l'employeur dispose d'un choix entre mettre en place le CSE à l'issue des anciens mandats, ou réduire ou proroger les mandats d'un an maximum, par accord collectif ou par décision unilatérale après consultation des membres du Comité d'entreprise (ou des délégués du personnel ou de la DUP)

ORGANISATION DES ÉLECTIONS

Concernant l'organisation des élections, les nouvelles dispositions ne modifient pas en profondeur les règles habituelles concernant la mise en place des institutions représentatives.

L'employeur reste tenu d'une obligation d'information à l'égard du personnel de



Muriel Mie

l'entreprise (article L.2314-4 du code du travail), le premier tour des élections devant se tenir au maximum 90 jours suivant cette information.

Les organisations syndicales sont également informées de l'organisation des élections et invitées à négocier le protocole d'accord préélectoral et à déposer les listes de leurs candidats (article L.2314-5 du code du travail). Le délai entre cette invitation et la première réunion de négociation est de 15 jours.

PÉRIMÈTRE DU CSE : ENTREPRISE OU ÉTABLISSEMENT

Dès lors qu'une entreprise comporte deux établissements distincts, un CSE central et des CSE d'établissements doivent être mis en place.

Les dispositions de l'ordonnance sur ce point marquent une avancée compte tenu du pouvoir accordé à l'employeur dans l'appréciation des établissements distincts. Ainsi, l'employeur doit en premier lieu tenter de trouver un accord avec les organisations syndicales, mais en cas d'échec, il pourra déterminer seul le nombre et le périmètre d'implantation des établissements.

Les pouvoirs accordés auparavant à l'autorité administrative dans l'appréciation de l'existence et du nombre d'établissements sont repoussés à la phase de contestation de la décision unilatérale de l'employeur.

Saisi dans les 15 jours de l'information reçue quant à la décision de l'employeur, le Direccte (directeur régional

des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi) dispose d'un délai de deux mois pour se prononcer sur la contestation, sa saisine ayant pour effet de suspendre le processus électoral.

La décision du Direccte peut être contestée dans les 15 jours de sa notification devant le Tribunal d'instance, tout comme sa décision implicite de rejet à l'expiration du délai de deux mois. Le Tribunal d'instance, à son tour, doit statuer selon les textes dans les 10 jours de sa saisine. Il sera intéressant d'attendre de vérifier la pratique de ce contentieux qui n'est d'ores et déjà pas respecté en matière de contentieux électoral professionnel.

PROTOCOLE PRÉÉLECTORAL

Le protocole préélectoral doit être signé par la majorité des organisations syndicales ayant participé à sa négociation, dont les organisations syndicales représentatives ayant obtenu la majorité de suffrage lors des dernières élections.

Un accord unanime sur le protocole préélectoral peut permettre de modifier le nombre et la composition des collèges électoraux.

Un accord à la double majorité peut prévoir la répartition du personnel entre les différents collèges et la répartition des sièges.

L'accord doit préciser la proportion d'hommes et de femmes dans chaque collège et à ce titre, il sera rappelé que les dispositions de la loi Rebsamen de 2015 (entrées en vigueur le 1er janvier 2017) relatives à la représentation équilibrée des hommes et des femmes sont conservées. Un assouplissement a toutefois été prévu lorsque l'application des règles conduit à la non représentation de l'un des sexes.

NOMBRE DE SIÈGES

Le nombre de sièges de la délégation du personnel du CSE est fixé à l'article R.2314-1 du code du travail, issu du décret du 29 décembre 2017.

Pour les petites entreprises (- de 50 salariés), leur nombre est de 1 (-25 salariés) ou 2 titulaires, bénéficiant chacun de 10 heures de délégations.

Pour les entreprises de 50 salariés, les titulaires sont au nombre de 4 avec 18 heures de délégation chacun.

Les représentants au CSE augmentent au fur et à mesure de l'importance de l'entreprise pour atteindre 11 titulaires dans les entreprises de plus de 250 salariés, 17 dans les entreprises de plus de 1.000 salariés, 25 dans les entreprises de plus de 3.000 salariés et jusqu'à 35 titulaires dans les entreprises de plus de 10.000 salariés.

Les heures de délégations augmentent à proportion du nombre de titulaires, avec néanmoins la possibilité de

modifier le volume des heures individuelles de délégation, dans le respect du volume global de ces heures au sein de chaque collègue (article L.2314-7 du code du travail).

ELECTORAT ET ÉLIGIBILITÉ

Les dispositions relatives à l'électorat et l'éligibilité n'ont que peu changé mais une particularité a été tranchée concernant les salariés mis à disposition dans les entreprises disposant d'une DUP.

En effet, avant la réforme résultant de la loi Rebsamen, il était admis que

les salariés mis à disposition et remplissant les conditions d'éligibilité pouvaient être candidats à la fonction de représentant de la DUP.

Dorénavant, l'ordonnance exclut définitivement les salariés mis à disposition de l'éligibilité au CSE de l'entreprise d'accueil.

Muriel Mie,
Avocat associé - Droit Social,
Claisse & Associés

claisse & société d'avocats
associés