LE COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE

Parmi les mesures de la réforme du code du Travail issues des ordonnances Macron, adoptées en Conseil des ministres le 22 septembre et publiées le 23 septembre, l'une d'elles (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 prévoit la fusion des instances représentatives DP, CE et CHSCT en une seule: le comité social et économique.

Mise en place du CSE

Cette ordonnance entrera en vigueur dès la publication des décrets d'application, et au plus tard le 1er janvier 2018, sauf exceptions décrites ci-après.

Concernant les entreprises dotées d'IRP, le CSE est mis en place au terme du mandat des IRP actuellement présentes dans l'entreprise, au moment du renouvellement de l'une des IRP et au plus tard le 31 décembre 2019. Toutefois, l'ordonnance prévoit différentes hypothèses dans lesquelles des règles différentes s'appliquent :

• 1er cas : l'entreprise a conclu un protocole d'accord préélectoral avant le 23 septembre 2017 (date de publication de l'ordonnance). Les IRP sont renouvelées (ou constituées pour les entreprises dépourvues d'IRP) conformément aux règles en vigueur avant la publication de l'ordonnance. Le CSE est 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.

• 2e cas : les mandats arrivent à échéance entre le 23 septembre et le 31 décembre 2017. Les mandats sont prorogés :

- soit jusqu'à la fin de l'année. Selon la rédaction de l'article 9, II, 2º, cette prorogation semble automatique. Le CSE remplacera les IRP existantes à l'issue des élections professionnelles dont le 1er tour devra se tenir dans la quinzaine qui précède l'expiration des mandats ;

- soit d'un an au plus soit par accord collectif soit par décision de l'employeur après consultation de l'IRP appropriée. Le délai d'un an semble s'apprécier à compter de l'expiration des mandats.

• 3e cas : les mandats arrivent à échéance entre le 1er janvier et le 31 janvier 2018. Ces mandats peuvent être réduits ou prorogés au plus d'un an soit par accord collectif soit par décision de l'employeur après consultation de l'IRP appropriée.

• 4e cas : l'entreprise à établissements distincts dont les mandats des différentes IRP ne coïncident pas. Là encore la durée de ces mandats peut être, pour un établissement ou pour l'ensemble de l'entreprise, prorogée ou réduite dans les mêmes conditions que décrite ci-avant de manière à ce que leur échéance coïncide avec la date de mise en place du CSE et, le cas échéant, du comité social et économique d'établissement et du CSE central.

Enfin, l'ordonnance organise la mise en place du CSE en cas de modification dans la situation juridique d'une entreprise, par exemple en cas de fusion-absorption d'une entreprise dotée des actuelles IRP par une entreprise dotée d'un CSE. Sauf accord en disposant autrement, de nouvelles élections doivent être organisées dans l'établissement, sauf si le renouvellement du CSE central dans l'entreprise absorbante doit intervenir dans un délai de 12 mois suivant la modification dans la situation juridique.

Entreprises concernées

Seuil d'effectif

Le comité social et économique est mis en place dans les entreprises d'au moins 11 salariés. Cet effectif doit être atteint pendant 12 mois consécutifs et non plus sur 12 mois consécutifs ou non au cours des trois années précédentes. Les modalités de calcul des effectifs n'ont pas été modifiées et s'effectuent selon les dispositions des articles L. 1111-2 et L. 1251-54 du Code du travail.

Si, à l'expiration du mandat des membres de la délégation du personnel, l'effectif de l'entreprise est resté en dessous de 11 salariés pendant au moins 12 mois, l'instance n'est pas renouvelée.

Niveau de mise en place

Le CES est mis en place au niveau de l'entreprise ou, le cas échéant, l'UES. Toutefois, dans les entreprises à établissements distincts, sont institués un comité social et économique central d'entreprise et des comités sociaux et économiques d'établissement.

Le nombre et le périmètre des établissements distincts sont désormais déterminés :

- par accord d'entreprise majoritaire (et, non plus, comme c'est le cas actuellement, par accord conclu selon la même condition de double majorité que le protocole préélectoral) ;

- ou, à défaut et en l'absence de DS, par accord conclu entre l'employeur et le CSE, adopté à la majorité des membres titulaires élus de la délégation du personnel du comité ;

- à défaut d'accord, par l'employeur en tenant compte de l'autonomie de gestion du responsable de l'établissement, notamment en matière de gestion du personnel. Ce n'est qu'en cas de litige portant sur cette décision de l'employeur que l'autorité administrative du siège de l'entreprise, la Direccte, tranche. Actuellement, cette dernière a compétence en l'absence d'accord et si au moins un syndicat a répondu à l'invitation à négocier.

Un accord interentreprises peut mettre en place un comité social et économique interentreprises lorsque la nature et l'importance de problèmes communs aux entreprises d'un même site ou d'une même zone le justifient.

Composition

Outre l'employeur, le comité comprend une délégation du personnel composée d'un nombre égal de titulaires ou de suppléants fixé par décret en Conseil d'État en fonction des effectifs de l'entreprise. Ce nombre peut être augmenté par un accord conclu selon les conditions prévues pour le protocole d'accord préélectoral (PAP).

Chaque organisation syndicale représentative peut désigner un représentant syndical au CSE.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le CSE désigne, parmi ses titulaires, un secrétaire et un trésorier. Le CSE central désigne un secrétaire et un secrétaire adjoint en charge des attributions en matière de santé, sécurité et de conditions de travail. En revanche, plus d'obligation de nommer un trésorier.

Mise en place possible de représentants de proximité

L'accord d'entreprise majoritaire reconnaissant l'existence d'établissements distincts peut mettre en place des représentants de proximité (membres du CSE ou désignés par lui). Cette mesure vise à « compenser » la disparition des délégués du personnel. L'accord doit prévoir le nombre de représentants, leurs attributions (notamment, en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail), leurs modalités de désignation et de fonctionnement.

Commission santé, sécurité et conditions de travail

Cette commission est obligatoire dans :

- les entreprises ou établissements distincts d'au moins 300 salariés ;

- les établissements comprenant au moins une installation nucléaire ou classée Seveso et certains gisements miniers (peu importe leur effectif).

La création d'une telle commission peut aussi être imposée, en raison de la nature des activités, de l'agencement ou de l'équipement des locaux, par l'inspecteur du travail dans les entreprises/établissements de moins de 300 salariés.

Enfin, elle peut être mise en place par accord collectif majoritaire reconnaissant l'existence d'établissements distincts. Ce denier fixe sa composition, ses missions déléguées, ses modalités de fonctionnement ainsi que ses moyens.

Dans tous les cas, la commission comprend au minimum trois membres représentants du personnel, dont au moins un représentant de la catégorie des cadres. Les membres sont désignés par le CSE parmi ses membres. Ils bénéficient d'une formation de cinq jours dans les entreprises d'au moins 300 salariés et de trois dans les autres.

Durée des mandats

La durée des mandats des membres du CSE est de quatre ans, un accord (branche, groupe, entreprise) pouvant prévoir une durée inférieure dans la limite de deux ans.

Le nombre de mandats successif est limité à trois excepté pour les entreprises de moins de 50 salariés (dans des conditions fixées par décret) et le cas où le PAP prévoit le contraire.

Phases de l'élection

Invitation non systématique à la négociation du protocole préélectoral

L'employeur doit, comme c'est le cas actuellement, inviter par courrier ou par tout moyen selon les cas, les organisations syndicales à négocier le protocole d'accord préélectoral et à présenter des candidats. Toutefois, prévoit l'ordonnance, les entreprises dont l'effectif est compris entre 11 et 20 salariés ne sont 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'a pas à organiser les élections professionnelles.

Contenu du protocole d'accord

Le contenu du protocole préélectoral évolue également. Celui-ci peut modifier le volume des heures individuelles de délégation dès lors que le volume global des heures, au sein de chaque collège, est au moins égal à celui résultant des dispositions légales au regard de l'effectif de l'entreprise. Il peut en outre limiter le nombre de mandats successifs.

• Si aucune organisation syndicale représentative n'a pris part à la négociation, l'employeur pourra lui-même répartir le personnel et les sièges dans les collèges électoraux.

• Le vote doit avoir lieu 90 jours au plus tard suivant l'information des salariés par l'employeur de l'organisation des élections. Actuellement, ce délai varie selon qu'il s'agisse de premières élections (90 jours) ou d'un renouvellement de l'instance (45 jours).

Quid si PV de carence ?

Pendant six mois, l'employeur n'a pas d'obligation de faire droit à la demande d'un salarié ou d'une organisation syndicale d'organiser les élections professionnelles lorsque l'employeur a engagé un processus électoral qui n'a pas abouti (PV de carence établi).