

LA MISE EN PLACE DU COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE

L'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales institue le Comité social et Economique.

Il s'agit d'une instance de représentation du personnel dans l'entreprise, unique, collégiale et élue.

Le CSE fusionne les instances de représentation existantes jusque-là, les Délégués du Personnel que le Comité d'Entreprise, et le Comité d'hygiène, santé et conditions de travail.

Il doit être obligatoirement mis en place dans les entreprises comptant 11 salariés et plus¹, au plus tard le 1^{er} janvier 2020.

Un CSE central et des CSE d'établissements doivent être mis en place lorsque l'entreprise comporte au moins 2 établissements et qu'elle compte +50 salariés².

En outre, un CSE commun est institué lorsqu'une UES regroupe au moins 11 salariés³.

¹ **Article L2311-2** : « Un comité social et économique est mis en place dans les entreprises d'au moins onze salariés. Sa mise en place n'est obligatoire que si l'effectif d'au moins onze salariés est atteint pendant douze mois consécutifs. Les modalités de calcul des effectifs sont celles prévues aux articles [L. 1111-2](#) et [L. 1251-54](#) ».

² **Article L2313-1 alinéa 2** : « Des comités sociaux et économiques d'établissement et un comité social et économique central d'entreprise sont constitués dans les entreprises d'au moins cinquante salariés comportant au moins deux établissements distincts ».

³ **Article L2313-8** : « lorsqu'une unité économique et sociale regroupant au moins onze salariés est reconnue par accord collectif ou par décision de justice entre plusieurs entreprises juridiquement distinctes, un comité social et économique commun est

Enfin, Des comités sociaux et économiques d'établissement et un comité social et économique central d'entreprise sont constitués dans les unités économiques et sociales comportant au moins deux établissements.

Le calendrier de mise en place :

Une installation progressive est prévue, qui est fonction de l'arrivée à échéance des mandats. Ainsi, il faudra tenir compte non seulement de l'existence et de la date de conclusion d'un l'accord préélectoral, mais aussi de la date de fin de mandats de élus actuels :

1/ Lorsque le protocole d'accord préélectoral est antérieur au 23 septembre 2017, l'élection des membres du CSE doit se tenir conformément aux dispositions en vigueur avant cette date. Le CSE ne sera mis en place qu'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 CE ou, à défaut, des DP ou, le cas échéant, de la DUP.

2/ En l'absence de conclusion d'un protocole d'accord préélectoral avant le 23 septembre 2017, il faudra distinguer selon la date de fin des mandats des différentes IRP (DP, CE, DUP, instance regroupée et CHSCT) :

- ***les mandats se terminant entre le 23 septembre 2017 et le 31 décembre 2017*** : ils sont prorogés automatiquement jusqu'au 31 décembre 2017. Toutefois, leur mandat peut également être prorogé d'1 an, soit par accord collectif, soit par décision de l'employeur après consultation du CE ou, à défaut, des DP ou, le cas échéant, de la DUP.

mis en place. Des comités sociaux et économiques d'établissement et un comité social et économique central d'entreprise sont constitués dans les unités économiques et sociales comportant au moins deux établissements ».

- **les mandats se terminant entre le 1er janvier 2018 et le 31 décembre 2018**, leur durée peut être réduite ou prorogée d'un an maximum soit par accord collectif, soit par décision de l'employeur après consultation du CE ou, à défaut, des DP ou, le cas échéant, de la DUP.
- **les mandats se terminant entre le 1er janvier 2019 et le 31 décembre 2019**, le CSE est mis en place à leur terme c'est-à-dire à l'occasion du renouvellement de l'une des institutions et au plus tard le 31 décembre 2019. Leur durée peut être réduite ou prorogée d'un an maximum soit par accord collectif, soit par décision de l'employeur après consultation du CE ou, à défaut, des DP ou, le cas échéant, de la DUP.
- **les mandats se terminant après le 31 décembre 2019**, ils cesseront à cette date de manière anticipée, un CSE devant être mis en place dès le 1^{er} janvier 2020.
- **Des dispositions spécifiques sont prévues lorsque l'entreprise comporte des entités dont la fin de mandats des IRP est différente, ou en cas d'établissements distincts ayant des calendriers d'élection différents**: Dans cette hypothèse, l'employeur peut prévoir des durées de mandat différentes afin de parvenir à une unicité des instances au 1^{er} janvier 2020 au plus tard⁴.

⁴ Ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales :

Article 9 III. Pour assurer la mise en place du CSE, la durée du mandat des DP, des membres élus du CE, de la DUP, de l'instance regroupée mise en place par accord et du CHSCT, 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 CE ou, à défaut, des DP ou, le cas échéant, de la DUP 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.

L'accord collectif et la décision de l'employeur mentionnés au premier alinéa du présent III peuvent fixer, pour le premier cycle électoral suivant la mise en place du comité social et économique, des **durées de mandat des représentants des comités d'établissement différentes pour chaque établissement, dans une limite comprise entre deux et quatre ans.**

Les conditions d'effectifs :

En vertu de l'article L.2311-2 : « Un comité social et économique est mis en place dans les entreprises d'au moins onze salariés. Sa mise en place n'est obligatoire que si l'effectif d'au moins 11 salariés est atteint pendant douze mois consécutifs ».

Nous pouvons donc constater que cette condition de seuil est plus restrictive que celle qui était prévu par les dispositions antérieures à l'ordonnance. En effet, jusqu'alors, la condition d'effectif devait être atteint pendant 12 mois, consécutifs ou non, au cours des 3 dernières années précédant la date des élections.

De manière générale, Le nombre et le périmètre des CSE d'établissement sont définis par accord d'entreprise négocié avec les organisations syndicales, ou à défaut, par accord entre l'employeur et la délégation du personnel au CSE, ou, à défaut, par décision unilatérale de l'employeur⁵.

L'organisation progressive du passage des anciennes IRP vers le CSE⁶ :

Les missions :

Les IRP dont le mandat est maintenu ou prorogé gardent leurs prérogatives d'information et de consultation dans leur rédaction en vigueur au 23 septembre 2017.

De plus, pendant cette période, elles restent compétentes lorsque les dispositions du code du travail prévoient l'information et la consultation du CSE. Par exemple, des accords relatifs aux consultations

⁵ Article L2313-5 : « En cas de litige portant sur la décision de l'employeur prévue à l'article L. 2313-4, le nombre et le périmètre des établissements distincts sont fixés par l'autorité administrative du siège de l'entreprise dans des conditions prévues par décret en Conseil d'Etat. Lorsqu'elle intervient dans le cadre d'un processus électoral global, la saisine de l'autorité administrative suspend ce processus jusqu'à la décision administrative et entraîne la prorogation des mandats des élus en cours jusqu'à la proclamation des résultats du scrutin. La décision de l'autorité administrative peut faire l'objet d'un recours devant le juge judiciaire, à l'exclusion de tout autre recours administratif ou contentieux ».

⁶ Article 9 de l'ordonnance Ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales

récurrentes et ponctuelles du CSE et à la BDES prévus dans les entreprises d'au moins 50 salariés peuvent être négociés depuis le 23 septembre 2017 et s'appliquent aux IRP existantes à la date de leur conclusion⁷.

Le patrimoine :

L'ensemble des biens, droits et obligations, créances et dettes des anciennes IRP existantes au 23 septembre 2017 est transféré de plein droit et en pleine propriété aux CSE mis en place au terme du mandat en cours de ces instances, au plus tard le 31 décembre 2019⁸.

Les anciennes IRP se prononceront sur l'affectation des biens et, le cas échéant, les conditions de transfert des droits et obligations, créances et dettes relatifs aux activités transférées lors de leur dernière réunion.

« Ce transfert s'effectue à titre gratuit. Une convention conclue avant le 31 décembre 2019 entre les CSE et les membres des anciennes instances définit les conditions dans lesquelles ces instances mettent à disposition du CSE les biens de toute nature, notamment les immeubles et les applications informatiques, ainsi que, le cas échéant, les conditions de transfert des droits et obligations, créances et dettes relatifs aux activités transférées⁹ ».

⁷ Cette règle prévoit certaines exceptions : par exemple, le CE n'est plus, à compter de cette date, compétent pour examiner les conséquences pour les salariés des accords d'entreprise conclus en vue de préserver ou de développer l'emploi.

⁸ Ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales : **Article 9 VI**. –« L'ensemble des biens, droits et obligations, créances et dettes des comités d'entreprise, des comités d'établissement, des comités centraux entreprises, des délégations uniques du personnel, des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et des instances prévues à l'article L. 2391-1 du code du travail dans sa rédaction antérieure à la publication de la présente ordonnance, existant à la date de publication de la présente ordonnance sont transférés de plein droit et en pleine propriété aux comités sociaux et économiques prévus au titre Ier du livre III de la deuxième partie du code du travail mis en place au terme du mandat en cours des instances précitées et au plus tard au 31 décembre 2019 ».

⁹ Liaisons Sociales Quotidien, n°17551, dossier juridique, p.3

Ensuite, le CSE, lors de sa première réunion, se prononcera à la majorité de ses membres sur l'acceptation de l'affectation telle que décidée lors de la dernière réunion des anciennes IRP, ou décider d'affectation différente.

Par ailleurs, certains auteurs considèrent que « les nouveaux textes permettant d'affecter l'excédent annuel du budget de fonctionnement au budget destiné aux activités sociales et culturelles et inversement, il pourrait être envisagé de transférer les excédents de subventions du CE à un budget ou à l'autre du CSE »¹⁰. Enfin, les accords d'entreprise relatives aux IRP, à leur regroupement et à leurs réunions communes cessent de produire effet à la date du premier tour des élections de la délégation du personnel au CSE. Il en est de même pour accords de branche et aux accords couvrant un champ territorial ou professionnel plus large portant sur les mêmes sujets.

¹⁰ RJS 2018, extraction, Chronique p. 263