

## « LA MISE EN PLACE DU COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE (CSE) »



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 », fusionne, dans son titre 1<sup>er</sup>, les institutions représentatives du personnel (IRP).

Le Comité Social et Économique (CSE), instance unique et inédite, se substitue aux anciens délégués du personnel (DP) dans les entreprises d'au moins 11 salariés et aux DP, comité d'entreprise (CE), comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) dans les entreprises de 50 salariés et plus.

Dans ce premier volet, nous étudierons les nouvelles règles relatives à la mise en place du CSE – avant d'aborder dans un second volet ses attributions.

### • Le point de départ de l'obligation de mise en place

Les entreprises qui n'ont pas aujourd'hui de représentants du personnel doivent nécessairement mettre en place un CSE dès l'instant qu'elles emploient, sans discontinuer, depuis 12 mois consécutifs, au moins 11 personnes (C. trav., art L.2311-2 al.2). Avant la réforme, les effectifs étaient décomptés sur une période de 12 mois, consécutifs ou non, au cours des trois années précédentes.

Les modalités de calcul des effectifs (équivalents temps plein) sont inchangées (C. trav., art L.1111-2).

Pour les entreprises qui disposent déjà de représentants du personnel, l'ordonnance n° 2017-1386 distingue plusieurs cas de figure pour établir la date à partir de laquelle la mise en place de la nouvelle instance s'impose :

- Les mandats en cours arrivent à échéance entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 décembre 2018

Dans cette hypothèse, l'employeur peut (art 9 II 3<sup>e</sup> ordonnance n° 2017-1386) :

- Mettre en place le CSE dès l'expiration des mandats de DP, CE, CHSCT ou DUP
- Proroger la durée des mandats des anciennes institutions d'un an maximum
- Réduire la durée des mandats d'un an maximum afin de mettre en place plus rapidement le CSE

La prorogation ou la diminution des mandats en cours suppose soit la signature d'un accord collectif, soit une décision de l'employeur précédée de la consultation des instances représentatives.

- Les mandats en cours arrivent à échéance entre le 1<sup>er</sup> janvier 2019 et le 31 décembre 2019.

Dans cette hypothèse, l'entreprise doit mettre en place le CSE dès l'expiration des mandats et au plus tard avant le 31 décembre 2019. La durée des mandats peut également être réduite d'un an maximum, soit par accord collectif, soit par décision de l'employeur après consultation du CE, à défaut des DP ou le cas échéant de la DUP ou de l'instance unique (art 9 II 4<sup>e</sup> ordonnance n° 2017-1386, loi de ratification du 29/03/2018). L'ensemble des entreprises dont l'effectif l'impose devront avoir mis en place le CSE au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2020.

Les biens, droits et obligations, créances et dettes des CE, DUP, CHSCT sont transférés de plein droit et en pleine propriété au CSE lorsqu'il est mis en place. Une convention devra être conclue, avant le 31 décembre 2019, entre les CSE et les membres des anciennes IRP pour mettre en œuvre ce transfert de patrimoine (art 9 VI ordonnance n° 2017-1386).

### • Le cadre de la mise en place

Classiquement, le CSE est mis en place au niveau de l'entreprise.

Au-delà de ce niveau et pour les structures à établissements multiples, un comité social et économique d'établissement (CSEE) peut être mis en place au niveau d'un établissement distinct comptant au moins 11 salariés. Lorsque l'entreprise compte au moins 50 salariés et comprend au moins deux établissements distincts, un CSE central d'entreprise est constitué en plus



M<sup>e</sup> Emmanuelle DESTAILLAT,  
Avocate au Barreau de Bordeaux  
spécialiste en droit du travail.

des CSE d'établissement (C. trav., art L.2313-1). Le nombre et le périmètre des établissements distincts est déterminé par un accord d'entreprise conclu conformément à l'article L.2232-12 du Code du travail, ou, à défaut, par accord entre l'employeur et le CSE, ou, à défaut, par l'employeur, qui tient compte de l'autonomie de gestion du responsable d'établissement, notamment en matière de gestion du personnel. En cas de litige, ils sont fixés par l'autorité administrative. Si au sein des divers établissements, les mandats des différentes instances ne coïncident pas, leur durée peut être prorogée ou réduite pour un établissement ou pour l'ensemble de l'entreprise par accord collectif ou par décision de l'employeur après consultation des IRP, afin d'unifier la date de mise en place du CSE et le cas échéant du CSE d'établissement et du CSE central (art 9 III ordonnance n° 2017-1386).

De même, au niveau de l'Unité Économique et Sociale (UES), un CSE commun est mis en place si l'UES regroupe au moins 11 salariés (C. trav., art. L. 2313-8). Des CSEE et un CSE central d'entreprise sont constitués dans les UES comportant au moins deux établissements (C. trav., art L.2313-8 al 2). Au niveau interentreprises, un CSE peut également être mis en place, par accord collectif interentreprises conclu entre les employeurs et les syndicats représentatifs au niveau interprofessionnel ou au niveau départemental, lorsque la nature et l'importance de problèmes communs

aux entreprises d'un même site ou d'une même zone le justifient (C. trav., art L.2313-9 al 1).

#### • Les modalités de la mise en place : les élections

Globalement, la procédure électorale demeure inchangée. Quelques modifications aux règles régissant les élections des précédentes IRP ont toutefois été apportées par l'ordonnance n° 2017-1386.

Tout d'abord, quelle que soit l'hypothèse (première mise en place ou renouvellement), l'employeur a désormais un délai uniforme maximal de 90 jours à compter de l'information des salariés pour organiser le premier tour des élections du CSE (C. trav., art L.2314-4). Auparavant, ce délai était de 45 jours en cas de renouvellement.

Ensuite, lorsque l'employeur a engagé le processus électoral et qu'un procès-verbal de carence a été établi, une organisation syndicale ou un salarié ne peut, dans ce cas, demander

l'organisation des élections qu'à l'issue d'un délai de 6 mois après l'établissement de ce procès-verbal (C. trav., art L.2314-8). Auparavant, cette demande pouvait intervenir à tout moment, même très peu de temps après le PV de carence. De plus, dans les entreprises dont l'effectif est compris entre 11 et 20 salariés, si aucun salarié ne se porte candidat dans un délai de 30 jours à compter de l'information faite au personnel, l'employeur est à présent dispensé d'inviter les organisations syndicales à négocier un protocole préélectoral (C. trav., art L.2314-5).

Le protocole d'accord préélectoral peut 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). Le protocole d'accord préélectoral peut également déroger à la limitation à 3

du nombre de mandats successifs des membres du CSE, uniquement si l'entreprise compte plus de 50 salariés (C. trav., art L.2314-33).

En outre, les règles relatives à la représentation équilibrée des femmes et des hommes créées par la loi Rebsamen et entrées en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2017 sont conservées. L'ordonnance ajoute simplement à l'article L.2314-30 nouveau du Code du travail que lorsque l'application de ces règles conduit à exclure totalement la représentation de l'un ou l'autre sexe, les listes de candidats pourront comporter un candidat du sexe qui, à défaut ne serait pas représenté. Ce candidat ne peut être en première position sur la liste.

Enfin, les salariés mis à disposition ne sont désormais plus éligibles dans l'entreprise utilisatrice. Auparavant ils pouvaient être éligibles aux élections des DP dans l'entreprise utilisatrice (C. trav., art L.2314-23).

Emmanuelle DESTAILLATS

## LE PAPYRAVIEN ▶ LA LEGISLOMANIA

Harold, notre ami anglais, correspondant du « Time » en Papyravie, commente à sa façon la proposition de loi actuellement en discussion, pour réprimer les Fake News, ces informations délibérément fausses :

« Mes chers amis,

Certaines maladies se développent dans un pays plutôt que dans d'autres sans qu'on puisse en déceler la cause. Ainsi, la Papyravie est-elle atteinte de Legislomania, un trouble du comportement qui pousse à légiférer, à chaque incident de parcours, sans même vérifier s'il n'y a pas déjà dans son arsenal juridique une disposition en ce sens. C'est le cas de ces fameuses Fake News. Les lois existantes sanctionnent la diffamation, l'injure et la calomnie. Alors pourquoi en rajouter ? Je pense que le désir de certains hommes politiques de faire parler d'eux ou, mieux encore, de passer à la postérité en donnant leur nom à une loi, y est pour quelque chose.

Il n'est pas étonnant, dans ces conditions, qu'il vous faille une brouette et non une banale serviette de cuir pour emmener avec vous l'un ou l'autre de vos codes.

Les Fake News ont toujours existé. La seule chose qui ait fondamentalement changé est leur diffusion. On est loin du bouche à oreille d'antan,

des signes gravés sur des tablettes, des journaux, de la radio ou même de la télévision. Internet et les réseaux sociaux ont multiplié les canaux de diffusion. C'est en cela que leur pouvoir de nuisance a fait un redoutable bon en avant.

Savez-vous, chers amis papyraviens, que, dans ce domaine des fake news, vous figurez en bonne place dans le Livre des Records grâce à l'exploit d'un de vos journaux.

Cela s'est passé il y a près d'un siècle. L'aviation en était encore à ses balbutiements. Aucun aviateur ne s'était risqué jusqu'à présent à tenter la traversée de l'Atlantique.

C'est ce que firent deux intrépides Papyraviens, Nungesser et Coli, le 8 mai 1927, aux commandes de leur biplan, l'Oiseau Blanc.

« La Presse », un grand journal de l'époque, auquel collaborèrent Alexandre Dumas, Théophile Gauthier et Victor Hugo, fait alors un pari insensé : Il sort une édition spéciale annonçant leur réussite triomphale.

Malheureusement, la réalité était toute autre. L'Oiseau Blanc s'était abîmé en mer.

Le journal ne s'est jamais remis de cet énorme pas de clerc. Il a fait faillite en 1935.

Vous voyez, amis Papyraviens, que, dans ce domaine des fake news aussi, vous fûtes des précurseurs. »

### Carte sur table

#### Le Cercle de l'Automobile Club du Sud-Ouest

ORGANISE dans ses salons climatisés, face à la colonne des Girondins :

- vos cocktails ou buffets (jusqu'à 200 personnes) ;
- repas d'affaires (salons privés) ;
- séminaires : 3 salles de réunion avec paper-board, écran, rétro-projecteur ;
- repas de groupes (association, comité d'entreprise), 5 salons de 12 à 100 personnes.

La carte des vins a un excellent rapport qualité-prix. La cuisine est gastronomique. Le service restauration est assuré sur réservation du lundi au vendredi (midi et soir), le week-end pour un effectif > à 50.

Réservation sous le patronage d'un membre du Cercle.

Automobile Club  
du Sud-Ouest



Fondé en 1897

8, place des Quinconces

33080 BORDEAUX Cedex

Tél. 05 56 44 22 92 (contact Yves

Albert) Fax 05 56 48 57 47

contact@automobileclub-sudouest.com

PUBLI-REDACTIONNEL