

Réforme du Code du travail

Mise à jour le 2 juillet 2018



Fiche pratique

Comité social et économique (CSE)

Les dispositions transitoires de mise en place du CSE

Cette fiche décrypte le contenu des ordonnances ratifiées
par la loi du 29 mars 2018 et de leurs décrets.



www.cfecgc.org



AVANT-PROPOS

Le Comité social et économique (CSE) se substitue aux délégués du personnel, comité d'entreprise et comité d'hygiène, de santé et des conditions de travail. Il sera l'institution représentative du personnel de droit dans toutes les entreprises d'ici le 1^{er} janvier 2020.

Cette fiche a pour objet de vous informer sur le positionnement le plus adapté à votre situation, notamment en fonction de la date de renouvellement de vos institutions.

Cette fiche a également pour objet de vous informer sur les dispositions transitoires de mise en place du CSE.

Quelques éléments de repère

Les ordonnances ont été publiées le 23 septembre 2017.

Une sixième ordonnance a été publiée le 20 décembre 2017 et modifie des dispositions transitoires de mise en place du CSE.

Le décret d'application relatif au CSE a été publié le 30 décembre 2017.

Les ordonnances sont donc applicables **depuis le 1^{er} janvier 2018, sauf cas de figure exposés ci-après.**

Dans les entreprises dotées d'IRP, le CSE est mis en place au terme du mandat de ces IRP présentes dans l'entreprise et au plus tard le 31 décembre 2019.

Toutefois, l'ordonnance prévoit des dispositions transitoires avec des règles spécifiques.

Le 1^{er} janvier 2020, TOUTES les entreprises concernées par une représentation du personnel (entreprises de plus de 11 salariés) devront être dotées d'un CSE, les anciennes institutions disparaissant.

LE PLUS SYNDICAL

L'objectif est de gagner un maximum de temps pour vous permettre de vous préparer au mieux aux contraintes de la nouvelle instance.

En effet il s'agira de :

- vous approprier les nouvelles règles (cf. les fiches CFE-CGC sur le CSE) ;
- faire un état des lieux de l'existant ;
- déterminer une stratégie au sein de la section ;
- discuter avec les autres organisations syndicales en vue d'établir une revendication commune pour majorer les moyens alloués au CSE, aux commissions etc.

QUE SE PASSE-T-IL SI UN PROTOCOLE D'ACCORD PRÉÉLECTORAL (PAP) A ÉTÉ CONCLU AU PLUS TARD LE 23 SEPTEMBRE 2017 (DATE DE PUBLICATION DES ORDONNANCES) ?

LE PRINCIPE - Les élections se déroulent sur la base de la loi ancienne et les institutions séparées (CE, DP, CHSCT) sont mises en place ou renouvelées comme auparavant.

Le CSE sera mis en place à compter du 1^{er} janvier 2020.

Toutefois, il peut être mis en place à une date antérieure :

- soit par accord collectif de droit commun ;
- soit par décision de l'employeur après consultation du CE, ou à défaut des DP, ou de la DUP, ou de l'instance élargie.

QUE SE PASSE-T-IL SI LES MANDATS SONT ARRIVÉS NORMALEMENT À ÉCHEANCE ENTRE LE 24 SEPTEMBRE 2017 ET LE 31 DÉCEMBRE 2017 EN L'ABSENCE DE PAP CONCLU AU PLUS TARD LE 23 SEPTEMBRE 2017 ?

LE PRINCIPE - La prorogation des mandats.

Il y a deux types de prorogation.

- Une prorogation automatique : les mandats sont automatiquement prorogés jusqu'au 31 décembre 2017.
- Une possible prorogation supplémentaire : après la prorogation automatique prenant fin au 31 décembre 2017, les mandats peuvent être de nouveau prorogés pour une durée maximum d'un an :
 - soit par accord collectif de droit commun ;
 - soit par décision de l'employeur après consultation du CE, ou à défaut des DP, ou de la DUP, ou de l'instance élargie.

À défaut de prorogation supplémentaire, mise en place du CSE dès le 1^{er} janvier 2018.

À l'expiration de la prorogation supplémentaire, mise en place du CSE dès le 1^{er} janvier 2019.

Exemple : PAP conclu après le 23 septembre 2017, les mandats prennent fin le 20 novembre 2017. Ces mandats sont automatiquement prolongés jusqu'au 31 décembre 2017. Si un accord de droit commun est trouvé, ou si l'employeur l'a décidé de manière unilatérale, les mandats peuvent de nouveau être prolongés d'un an maximum, soit jusqu'au 31 décembre 2018. Le CSE sera donc mis en place à partir du 1^{er} janvier 2019. À défaut d'accord de droit commun ou de décision unilatérale de l'employeur, un CSE doit être mis en place au 1^{er} janvier 2018.

QUE SE PASSE-T-IL SI LES MANDATS ARRIVENT NORMALEMENT À ÉCHÉANCE ENTRE LE 1^{ER} JANVIER 2018 ET LE 31 DÉCEMBRE 2018, EN L'ABSENCE DE PAP CONCLU AU PLUS TARD LE 23 SEPTEMBRE 2017 ?

LE PRINCIPE - La réduction ou la prorogation des mandats.

Deux solutions sont possibles.

- La durée de ces mandats peut être réduite d'un an maximum :
 - soit par accord collectif de droit commun ;
 - soit par décision de l'employeur après consultation du CE, ou à défaut des DP, ou de la DUP, ou de l'instance élargie.

Exemple : PAP conclu après le 23 septembre 2017, les mandats prennent fin le 20 novembre 2018. Si un accord de droit commun est trouvé, ou si l'employeur l'a décidé de manière unilatérale après consultation du CE, ou à défaut des DP, ou de la DUP ou de l'instance élargie, il est possible de réduire la durée des mandats pour mettre en place un CSE à compter du 1^{er} juin 2018.

- La durée de ces mandats peut être prorogée d'un an maximum :
 - soit par accord collectif de droit commun ;
 - soit par décision de l'employeur après consultation du CE, ou à défaut des DP, ou de la DUP ou de l'instance élargie.

Exemple : PAP conclu après le 23 septembre 2017, les mandats prennent fin le 20 février 2018. Par accord collectif de droit commun, soit par décision de l'employeur après consultation du CE, ou à défaut des DP, ou de la DUP ou de l'instance élargie, la durée des mandats peut être prorogée d'un an maximum, c'est-à-dire jusqu'au 20 février 2019. A cette date, un CSE devra être mis en place.

LE PLUS SYNDICAL

Nous vous recommandons d'obtenir de l'employeur la durée maximum de prorogation des mandats, c'est-à-dire un an.

QUE SE PASSE-T-IL SI LES MANDATS ARRIVENT NORMALEMENT À ÉCHÉANCE ENTRE LE 1^{ER} JANVIER 2019 ET LE 31 DÉCEMBRE 2019 ?

LE PRINCIPE - Possibilité uniquement de réduire la durée des mandats (pas de prorogation possible des mandats).

Il est uniquement possible de réduire la durée des mandats qui arrivent à échéance entre le 1^{er} janvier 2019 et le 31 décembre 2019.

La durée de ces mandats peut être réduite d'un an maximum :

- soit par accord collectif de droit commun ;
- soit par décision de l'employeur après consultation du CE, ou à défaut des DP, ou de la DUP ou de l'instance élargie.

Exemple : Les mandats arrivent à échéance le 20 septembre 2019. Si un accord de droit commun est trouvé, ou si l'employeur l'a décidé de manière unilatérale après consultation du CE, ou à défaut des DP, ou de la DUP, ou de l'instance élargie, la durée des mandats peut être réduite d'un an maximum et donc prendre fin au 20 septembre 2018. À compter de cette date, un CSE devra être mis place.

QUE SE PASSE-T-IL SI LES MANDATS ARRIVENT NORMALEMENT À ÉCHÉANCE APRÈS LE 31 DÉCEMBRE 2019 ?

LE PRINCIPE - Mise en place du CSE.

De nouvelles élections doivent être organisées pour une mise en place effective du CSE à compter du 1^{er} janvier 2020.

Exemple : Les mandats prennent fin le 15 mars 2020 parce que vos dernières élections ont eu lieu en mars 2016 et que vos mandats sont de quatre ans. La direction va certainement vous avertir que le renouvellement se fera de façon anticipée pour être en conformité avec l'exigence légale de mise en place du CSE pour tout le monde au 1^{er} janvier 2020.

LE PLUS SYNDICAL

Nous vous recommandons de convenir de la date la plus tardive possible (15 décembre 2019 par exemple) pour vous laisser le temps de vous organiser et notamment de négocier, AVANT le PAP, un accord sur l'exercice du droit syndical plus favorable que ce qu'il y a dans les décrets.

QUE SE PASSE-T-IL DANS LE CAS PARTICULIER D'UNE ENTREPRISE À ÉTABLISSEMENTS DISTINCTS, DONT LES MANDATS DES DIFFÉRENTES IRP NE COÏNCIDENT PAS D'ICI LE 1^{ER} JANVIER 2020 ?

LE PRINCIPE - Réduire ou proroger les mandats pour faire coïncider la mise en place du CSE.

La durée de ces mandats peut être, pour un établissement ou pour l'ensemble de l'entreprise, prorogée ou réduite soit par accord collectif de droit commun, soit par décision unilatérale de l'employeur après avis consultation après consultation du CE, ou à défaut des DP, ou de la DUP, ou de l'institution élargie. Cette possibilité vise à faire coïncider les échéances avec la date de mise en place du CSE et, le cas échéant, du CSE d'établissement et du CSE central.

Pour le premier cycle électoral suivant l'installation du CSE, l'accord collectif ou la décision unilatérale de l'employeur peut fixer des durées de mandat différentes pour chaque établissement distinct, dans une limite comprise entre deux et quatre ans.

QUE SE PASSE-T-IL DANS LE CAS PARTICULIER D'UNE MODIFICATION DANS LA SITUATION JURIDIQUE DE L'ENTREPRISE ?

LE PRINCIPE - Mise en place du CSE dans chaque établissement absorbé.

1/ Cas d'une fusion absorption d'une entreprise « A » dotée d'IRP séparées (pas de CSE) par une entreprise « B » dotée, elle, d'un CSE.

- Si l'entreprise « A » devient un établissement distinct :
à défaut d'accord en disposant autrement, des élections doivent être organisées dans cet établissement (ancienne entreprise « A ») pour mettre en place le CSE sauf si le renouvellement du CSE central dans l'entreprise absorbante « B » intervient dans un délai de moins de 12 mois suivant la modification dans la situation juridique.
- Si la modification porte sur un ou plusieurs établissements de l'entreprise « A » qui conservent ce caractère :
à défaut de disposition contraire, mise en place d'un CSE dans chaque établissement concerné (de l'ancienne entreprise « A »), sauf si le renouvellement du CSE central dans l'entreprise absorbante « B » intervient dans un délai de moins de 12 mois suivant la modification dans la situation juridique.

2/ Cas d'une fusion absorption d'une entreprise « A » dotée d'IRP séparées (pas de CSE) par une entreprise « B » qui n'est pas pourvue d'IRP (pas de CSE).

- Si la modification porte sur un ou plusieurs établissements de l'entreprise « A » qui conservent ce caractère :
à défaut d'accord en disposant autrement, mise en place d'un CSE dans chaque établissement concerné (de l'ancienne entreprise « A ») et mise en place d'un CSE central.

QUEL EST LE SORT DES BIENS DÉTENUS PAR LES ANCIENNES IRP ?

LE PRINCIPE - Transfert de plein droit aux futurs CSE lors de leur création et au plus tard au 31 décembre 2019.

L'ensemble des biens, droits et obligations, dettes et créances des IRP existantes au 23 septembre 2017, sont transférés en pleine propriété et à titre gratuit aux futurs CSE, lors de leur création et au plus tard au 31 décembre 2019.

- Les IRP décident, lors de leur dernière réunion :
 - de l'affectation des biens de toute nature dont elles disposent, à destination du futur CSE ;
 - des conditions de transfert des droits et obligations, créances et dettes.

- Le CSE décide, lors de sa première réunion et à la majorité de ses membres :
 - soit d'accepter les affectations prévues par les anciennes IRP ;
 - soit de procéder à des affectations différentes.

Les transferts de biens meubles ou immeubles ne donnent lieu ni à un versement de salaires ou honoraires au profit de l'État, ni à perception de droits ou de taxes.

QUEL EST LE SORT DES ACCORDS D'ENTREPRISE ET DE BRANCHE RELATIFS AUX ANCIENNES IRP ?

LE PRINCIPE - Caducité des stipulations des accords d'entreprise.

Les dispositions des accords d'entreprise relatives aux IRP (DP/CE/CHSCT), au regroupement par accord des IRP, aux réunions communes des IRP cessent de produire effet à compter de la date du premier tour des élections des membres de la délégation du CSE.

Sont également caduques les accords de branche et ceux couvrant un champ territorial ou professionnel plus large relatifs aux anciennes IRP.

ATTENTION

Seuls les accords d'entreprise et de branche relatifs aux anciennes IRP cessent d'être applicables. Cela ne concerne pas les accords de droit syndical qui, notamment, donnent des moyens supplémentaires aux sections syndicales : les accords de droit syndical continuent en effet d'être applicables.

Un guide complet sur la négociation du PAP (sous l'empire de la loi ancienne) est disponible sur demande auprès du service communication de la CFE-CGC.

Pour l'obtenir, merci d'adresser un mail à Micheline Texereau : micheline.texereau@cfecgc.fr.

Une mise à jour de ce guide sera disponible prochainement.