

Comité social et économique: installation et attributions

Au 1^{er} janvier 2020, les actuelles instances représentatives élues du personnel seront réunies au sein du comité social et économique (CSE). Tour d'horizon des missions et des principales règles de déploiement de cette nouvelle organisation.

La fusion des instances représentatives du personnel (IRP) au sein du comité social et économique (CSE) est assurément le plus gros chantier engagé par les ordonnances dites « Macron » réformant le Code du travail. D'ici au 1^{er} janvier 2020, il se substituera notamment aux délégués du personnel (DP), au comité d'entreprise (CE) et au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT). Comment les structures du secteur social et médico-social vont-elles appréhender cette nouvelle instance, présentée comme une simplification des obligations de l'employeur ?

1 Mise en place du CSE Des seuils plus difficiles à atteindre

Jusqu'à présent, l'employeur était tenu d'organiser des élections pour la mise en place des représentants du personnel lorsque le seuil d'effectif (11 ou 50 salariés) était atteint pendant 12 mois, consécutifs ou non, au cours des trois dernières années. Si la réforme n'a pas changé les règles de calcul des effectifs, en revanche elle a apporté une impor-

tante modification concernant la période de référence à prendre en compte. Désormais, l'instauration du CSE n'est obligatoire que si l'effectif d'au moins 11 salariés est atteint pendant 12 mois continus. Il en va de même pour le franchissement du seuil de 50 salariés impliquant les nouvelles attributions du CSE, ainsi que pour la suppression de l'instance en cas de diminution de l'effectif en dessous de 11 salariés.

En pratique, cette modification risque de laisser la part belle aux « effets de seuil » dans la gestion des embauches et des ruptures de contrats de travail par l'employeur. Prenons l'exemple d'une structure qui atteint 11 salariés depuis 11 mois : si l'employeur envisage de rompre la période d'essai d'un salarié, la réforme pourrait l'inciter à le faire avant l'expiration du 12^e mois, afin de rester en dessous du seuil de 11 salariés durant 12 mois consécutifs.

Un calendrier à géométrie variable

En principe, le CSE doit être mis en place lorsque les mandats de l'une des actuelles IRP (DP, CE, CHSCT, délégation unique



En principe, le CSE doit être mis en place lorsque les mandats de l'une des actuelles IRP (CE, CHSCT, DUP...) arrivent à leur terme.

Désormais, l'instauration du CSE n'est obligatoire que si l'effectif d'au moins 11 salariés est atteint pendant 12 mois continus.

du personnel – DUP – ou instance regroupée) arrivent à leur terme. Et, quoi qu'il en soit, avant le 31 décembre 2019, date butoir à laquelle les mandats prendront fin de plein droit. En attendant, une certaine marge de manœuvre est laissée aux employeurs. Deux hypothèses sont à envisager.

● Les mandats prenant fin entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2018 peuvent être prorogés ou réduits à compter de leur échéance pour une durée d'un an maximum, soit (au choix de l'employeur) par accord collectif, soit par décision unilatérale après consultation du CE ou, à défaut, des DP (ou de la DUP ou de l'instance regroupée).

● Si, dans les organisations à établissements distincts, les mandats en cours comportent des termes différents, il sera également possible de les proroger, dans les mêmes conditions et pour une durée d'un an maximum, de manière à ce que leur terme coïncide avec la date de la mise en place du comité social et économique et, le cas échéant, des CSE d'établissements et du CSE central.

Les structures complexes, comportant de multiples établissements, devront donc réfléchir à la stratégie la plus adaptée.

Établissements distincts: la primauté à l'employeur

Comme pour les anciennes IRP, les CSE peuvent être mis en place à différents niveaux: entreprise, établissement, unité économique et sociale (UES). Mais c'est bel et bien à propos de « l'établissement distinct » que la réforme change vraiment la donne.

Jusqu'à présent, le nombre et le périmètre des établissements distincts étaient convenus entre l'employeur et les délégués syndicaux (DS) au sein du protocole d'accord préélectoral (PAP). En cas de désaccord, la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte), l'employeur ne pouvant décider seul que si aucune organisation syndicale ne s'était présentée à la négociation du PAP.

Désormais, s'il n'y a pas d'accord d'entreprise (majoritaire à compter du 1^{er} mai 2018) ou, à défaut et en l'absence de DS, d'accord conclu avec le CSE, c'est l'employeur qui fixe le nombre et le périmètre de ces établissements distincts, en fonction de l'autonomie de gestion du responsable de la structure, notamment en matière de gestion du personnel (et non plus selon le critère juridictionnel de la « communauté de travail »). L'employeur prend ainsi la main sur un sujet aussi fondamental que celui de la détermination des établissements distincts.

En cas de litige, les syndicats représentatifs dans l'entreprise et les organisations syndicales ayant constitué une section (ou le CSE si les négociations se sont déroulées avec lui) pourront saisir la Direccte, dans un délai de 15 jours à compter de la date à laquelle ils en ont été informés. La

décision de l'autorité administrative pourra alors elle-même faire l'objet d'un recours devant le tribunal d'instance.

Des modalités d'élection presque inchangées

Les règles applicables aux élections de la délégation du personnel au CSE sont très largement calquées sur celles du CE et des DP. Toutefois, quelques nouveautés sont à signaler, parmi lesquelles figure une exception au nombre de collèges électoraux: dans les périmètres n'élisant qu'un seul membre de la délégation du personnel titulaire et un membre suppléant, un collège électoral unique est mis en place (sur le modèle existant pour les DP).

Par ailleurs, lorsque l'employeur a engagé le processus électoral et qu'un procès-verbal de carence a été établi, la demande d'organisation d'élections par un syndicat ou un salarié ne peut intervenir que dans un délai de six mois après la production de ce procès-verbal.

2 Des attributions variables

Le CSE se voit attribuer des missions plus ou moins importantes selon que « l'effectif de l'entreprise » atteint ou non 50 salariés. Il semble ressortir de cette formulation que dans les structures qui atteignent ce seuil et

L'employeur prend la main sur un sujet aussi fondamental que celui de la détermination des établissements distincts.

qui comprennent plusieurs établissements distincts dont certains emploient moins de 50 salariés, les CSE « locaux » devront nécessairement exercer des attributions étendues. Si des précisions complémentaires sont toujours susceptibles d'être apportées par la loi de ratification des ordonnances, il conviendra de rester attentif à l'interprétation qui pourrait être adoptée par l'administration et la jurisprudence sur cette question.

Le CSE à attributions réduites

Lorsque les effectifs de l'entreprise n'atteignent pas 50 salariés, le CSE se voit octroyer bon nombre de missions jusqu'à présent dévolues aux DP: la présentation des réclamations individuelles et collectives des salariés, la contribution à la promotion de la santé, de la sécurité et des conditions de travail, la réalisation d'enquêtes en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles ou à caractère professionnel, ainsi que la saisine de l'inspection du travail.

Par ailleurs, le CSE « réduit » reste consulté en cas de licenciement économique collectif, de reclassement d'un salarié déclaré inapte par le médecin du travail, ainsi qu'au sujet des congés payés.

Ces attributions apparaissent cependant moindres par rapport à celles des délégués du personnel, lesquels bénéficiaient notamment d'un droit d'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles qui ne serait pas justifiée par la nature de la tâche à accomplir. Toutefois, les attributions du

CSE peuvent être étendues par voie d'accords collectifs de travail ou d'usages plus favorables.

Le CSE à attributions étendues

Outre les attributions précitées, le CSE mis en place dans les structures employant au moins 50 salariés exerce des attributions étendues qui correspondent, sous réserve de quelques adaptations, à celles anciennement dévolues au CE et au CHSCT, en particulier s'agissant des informations et consultations périodiques et ponctuelles.

Ces attributions étendues comprennent également le droit d'alerte accordé aux DP, ceux attribués au CE (alerte économique notamment) et celui prévu pour le CHSCT en cas de danger grave et imminent ainsi qu'en matière de santé publique et d'environnement.

3 Mesures transitoires

En attendant la mise en place du CSE, les règles du Code du travail relatives aux anciennes instances et à leurs réunions communes demeurent applicables dans leur rédaction antérieure. La réforme ne sera pleinement achevée qu'après la publication de la loi de ratification des ordonnances. Le législateur est donc toujours susceptible d'apporter de nouvelles précisions concernant le CSE.

À suivre dans le prochain numéro, les modalités de fonctionnement et les moyens alloués à la nouvelle instance.

Cécile Noël,

juriste en droit du travail,
Picard Avocats,
membres du réseau ACC3S

RÉFÉRENCES

- Ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017
- Ordonnance n° 2017-1718 du 20 décembre 2017
- Décret n° 2017-1819 du 29 décembre 2017