

Réforme du code du travail

Octobre 2017

Fiche pratique élections avant décrets

PROCESSUS D'ENTREE EN APPLICATION DU COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE (CSE)



www.cfecgc.org



Le Comité social et économique (CSE) va se substituer aux actuels 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 instances.

Cette fiche est transitoire et sera complétée dès lors que nous aurons les décrets d'application des ordonnances qui nous préciserons, notamment, le nombre de membres titulaires et suppléants composant la nouvelle instance ainsi que les heures de délégation qui leur seront allouées.

CE QUE VOUS DEVEZ SAVOIR DANS L'IMMÉDIAT

Les ordonnances ont été publiées le 23 septembre 2017.

Les décrets d'application sont prévus pour la période comprise entre le 23 septembre 2017 et le 1^{er} janvier 2018.

Les ordonnances deviennent applicables à la date de parution des décrets **et au plus tard au 1^{er} janvier 2018 sauf cas de figure exposés ci-après.**

Concernant 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 s'être dotées d'un CSE car les anciennes instances auront disparues.

Votre objectif

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 ;
- 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.

PLUSIEURS CAS DE FIGURE SONT POSSIBLES

1 Si un protocole d'accord préélectoral (PAP) a été conclu avant le 23 septembre 2017 (date de publication des ordonnances)

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

Le CSE sera mis en place à compter du 1 janvier 2020.

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

- 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.

2 Si les mandats arrivent normalement à échéance entre le 23 septembre 2017 et le 31 décembre 2017, (en l'absence de PAP conclu avant le 23 septembre 2017, dans ce cas, renvoi au premier cas de figure)

LE PRINCIPE : La prorogation des mandats.

Deux types de prorogations :

- **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.

A défaut de prorogation supplémentaire, mise en place du CSE **dès le 01 janvier 2018.**

A l'expiration de la prorogation supplémentaire, mise en place du CSE **dès le 01 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. A 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.

3

Si les mandats arrivent normalement à échéance entre le 01 janvier 2018 et le 31 décembre 2018 (en l'absence de PAP conclu avant le 23 septembre, dans ce cas, renvoi au premier cas de figure)

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 février 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} janvier 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.

Votre intérêt :

Obtenir de l'employeur la durée de prorogation des mandats maximum, c'est-à-dire un an.

4

Si les mandats arrivent normalement à échéance entre le 01 janvier 2019 et le 31/12/2019

LE PRINCIPE : Mise en place du CSE. Pas de réduction, ni de prorogation possible des mandats.

Les mandats ne peuvent être ni prorogés, ni réduits. Le CSE doit alors être mis en place.

Exemple : Les mandats arrivent à échéance en février 2019. Les dispositions transitoires n'offrent aucune possibilité de prorogation et de réduction des mandats. Il faudra donc mettre en place un CSE.

5

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 01 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 4 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.

Votre stratégie

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 protocole d'accord préélectoral (PAP) un accord sur l'exercice du droit syndical plus favorable que ce qu'il y aura dans les décrets.

6

Cas particulier d'une entreprise à établissements distincts dont les mandats des différentes IRP ne coïncident pas, d'ici le 01 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'instance élargie. Cette possibilité vise à faire coïncider les échéances avec la date de mis en place du CSE et le cas échéant, du CSE d'établissement et du CSE central.

7

Cas particulier de modification dans la situation juridique d'une entreprise

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

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 :**
 - A 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.

Un guide complet sur la négociation du PAP (sous l'empire de la loi actuelle) est disponible sur demande auprès de Micheline Texereau ou Fabienne Hilmoine (micheline.texereau@cfecgc.fr) (fabienne.hilmoine@cfecgc.fr).