

***Après avoir subi un sévère coup de rabot avec la nouvelle délégation unique du personnel instaurée par la loi n°2015-994 du 17 août 2015 dite « Rebsamen », la cure d'amaigrissement des droits se poursuit. Mais la fusion des IRP n'était jusqu'alors pas obligatoire. C'est désormais le cas, avec l'ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017.***

## GÉNÉRALITÉS

En remplacement des délégués du personnel, du comité d'entreprise et du CHSCT est créée une instance unique appelée comité social et économique (CSE), obligatoire à partir de 11 salariés (art. L 2311-2 nouveau du code du travail).

Dans les entreprises entre 11 et 49 salariés, cette instance exerce les fonctions anciennement dévolues aux délégués du personnel.

Dans les autres, elle exerce également celles des anciens CE et certaines attributions du CHSCT.

Le CSE est mis en place au niveau de l'entreprise ou de l'établissement distinct s'il en existe au moins deux, avec alors un comité social et économique central d'entreprise (voir fiche n°24 "Cadre de mise en place du CSE").

Malgré ce que nous avons demandé, il n'est pas possible de maintenir des instances séparées, même par accord. Il s'agit donc bien d'une instance destinée à assumer une partie des responsabilités des 3 anciennes instances, avec des moyens plus limités (voir fiche n°27 "Moyens du CSE").

*Sur la possibilité de mettre en place un conseil d'entreprise (voir fiche n°21).*



**Tous les accords d'entreprise relatifs aux IRP sont caducs, et tombent d'eux-mêmes, dès la mise en place du CSE.**

**La loi de ratification étend cette caducité à tous les types d'accords, donc même de branche !**

**REMARQUE**

jusqu'à présent, les seuils devaient avoir été atteints pendant 12 mois, consécutifs ou non, au cours des 3 années précédentes. La nouvelle exigence de continuité va rendre l'implantation des CSE d'autant plus difficile qu'il suffira à l'employeur de repasser sous le seuil exigé, avant les 12 mois, pour faire courir à nouveau les délais et se trouver dispensé de toute obligation.

**SEUILS D'EFFECTIF, MISE EN PLACE ET SUPPRESSION DU CSE**

Les seuils de 11 salariés (pour la mise en place d'un CSE) et de 50 salariés (pour l'exercice des attributions anciennement dévolues au comité d'entreprise) doivent avoir été atteints pendant 12 mois consécutifs.

Si, lors du renouvellement du CSE, l'effectif de 50 n'a pas été atteint pendant 12 mois, ce dernier cesse d'exercer les prérogatives de l'ancien comité d'entreprise.

Si, à l'expiration des mandats, l'effectif est resté en dessous de 11 salariés pendant au moins 12 mois consécutifs, le mandat ne sera pas renouvelé.



**Les règles retenues pour la suppression du CSE sont calquées sur celles qui étaient applicables aux délégués du personnel. Cette suppression est automatique !**

**Au préalable, la baisse de l'effectif devait être constatée pendant 24 mois, consécutifs ou non au cours des 3 années précédant la date de renouvellement du comité d'entreprise.**

**On peut d'ores et déjà craindre pour la pérennité des institutions représentatives du personnel, compte tenu des règles relatives aux seuils d'effectifs de plus en plus restrictives !**

**MISE EN PLACE DU CSE POUR LA PREMIERE FOIS**

Le CSE est mis en place au terme du mandat des délégués du personnel ou des membres élus du CE ou de la DUP, de l'instance regroupée résultant d'un accord, du CHSCT, lors du renouvellement de l'une de ces instances, et au plus tard le 31 décembre 2019.

Tant que le CSE n'est pas mis en place (mandats encore en cours ou prorogés), les anciennes règles relatives aux institutions représentatives du personnel séparées continuent de s'appliquer, au plus tard jusqu'au 31 décembre 2019.

Dans les entreprises sans représentation du personnel, le CSE doit être mis en place, dès lors que l'effectif d'au moins 11 salariés a été atteint, pendant 12 mois consécutifs.

**NOUVEAUTÉ**

Il n'est pas obligatoire, dans les entreprises de moins de 20 salariés, d'inviter les organisations syndicales intéressées à négocier le PAP, lorsqu'aucun candidat ne s'est présenté dans les 30 jours suivant l'information du personnel de l'organisation des élections !

Il appartiendra alors à l'employeur de fixer seul les modalités de l'élection !



Toutes les élections intervenant à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018 doivent permettre la mise en place d'un comité social et économique, sauf dans le cas des mandats arrivant à échéance avant le 31 décembre 2018, dès lors que l'employeur choisit de les proroger pour un an maximum. Au terme de cette nouvelle prorogation, la mise en place d'un CSE s'imposera.

L'employeur a également la possibilité de réduire les mandats arrivant à échéance entre le 1<sup>er</sup> janvier 2018 et le 31 décembre 2018, s'il veut mettre en place un CSE sans attendre.

Le sort des mandats des anciennes IRP, arrivant à échéance entre le 1<sup>er</sup> janvier 2019 et le 31 décembre 2019, est réglé par la loi de ratification. Il est prévu que ces mandats puissent être réduits par accord ou décision de l'employeur, dans la limite d'un an. Aucune prorogation n'a été envisagée !

## MISE EN PLACE DE LA NOUVELLE INSTANCE DANS LES ENTREPRISES À ÉTABLISSEMENTS MULTIPLES

Le renouvellement des instances n'ayant pas forcément lieu à la même date dans les différents établissements d'une entreprise, il est possible, afin qu'un CSE central puisse être mis en place, d'harmoniser l'échéance des mandats dans les différents établissements. À cet effet, les mandats pourront être réduits ou prorogés, « pour un établissement ou pour l'ensemble de l'entreprise », par accord collectif **ou** décision unilatérale de l'employeur après consultation des instances représentatives en place.



**Procéder à l'élection du CSE à des dates différentes selon les établissements empêchera la mise en place d'un CSE central d'entreprise, ce dernier ne pouvant à la fois comporter des membres de comités d'établissement (ancienne version) et des membres de CSE d'établissement.**

## MISE EN PLACE DU CSE EN CAS DE TRANSFERT D'ENTREPRISE

3 situations peuvent être observées :

- **en cas de modification dans la situation juridique d'une entreprise**, il est prévu, lorsque l'entreprise absorbée n'a pas de comité social et économique et devient un établissement distinct, que de nouvelles élections soient organisées dans l'établissement, sauf si le renouvellement du CSE central de l'entreprise absorbante doit intervenir dans un délai de moins de 12 mois à compter de la modification ;



- **si le transfert concerne un ou plusieurs établissements distincts qui conservent ce caractère**, il est procédé à des élections dans chaque établissement pour la mise en place de CSE d'établissement, sous la même réserve que ci-dessus ;
- **si l'entreprise d'accueil ne possède pas d'institutions représentatives**, et que la modification porte sur un ou plusieurs établissements distincts qui conservent ce caractère, il est procédé à des élections au sein de chaque établissement concerné pour la mise en place d'un comité social et économique d'établissement et d'un comité social et économique central.

**Il est possible d'en disposer autrement par accord.**



**Cette instance unique devant être mise en place dans toutes les entreprises concernées, avant le 1<sup>er</sup> janvier 2020, les différents régimes juridiques risquent de cohabiter jusqu'à cette date, selon les institutions concernées, CE, DP et CHSCT ou CSE.**

## TRANSFERT DES BIENS DU COMITÉ D'ENTREPRISE AU COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE

L'ensemble des biens, droits et obligations, créances et dettes des comités d'entreprise, des comités d'établissement, des comités centraux d'entreprise, des délégations uniques du personnel, des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, sera transféré de plein droit et en pleine propriété aux CSE, lors de leur création.

Ce transfert s'effectuera à titre gratuit.

### **/// Dernière réunion du CE**

Pour le passage du CE au CSE, il est prévu que, lors de la dernière réunion du CE, celui-ci décide de l'affectation des biens de toute nature dont il dispose et, en priorité à destination du futur CSE ou conseil d'entreprise et, le cas échéant, des conditions de transfert des droits et obligations, créances et dettes relatives aux activités transférées.

### **/// Première réunion du CSE**

Lors de sa première réunion, le CSE ou le conseil d'entreprise décide, à la majorité de ses membres, soit d'accepter les affectations prévues par le CE lors de sa dernière réunion, 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.



**Tableau comparatif des institutions avant et après la réforme**

	<b>AVANT l'ordonnance</b>	<b>APRÈS l'ordonnance</b>
<b>Entreprises de 11 à 20 salariés</b>	Délégués du personnel.	Comité social et économique (exerçant les prérogatives des anciens DP). Si aucun salarié s'est porté candidat auprès de son employeur, ce dernier fixe lui même les modalités de l'élection.
<b>Entreprises de 11 à 49 salariés</b>	Délégués du personnel.	Comité social et économique (exerçant les prérogatives des anciens DP)
<b>Entreprises de 50 à 299 salariés</b>	Délégués du personnel ; Comité d'entreprise ; CHSCT  <b>ou</b> Délégation unique du personnel (ancienne DUP) si l'effectif est inférieur à 200 salariés et CHSCT ;  <b>ou</b> DUP « <i>Rebsamen</i> » (incluant le CHSCT).	Comité social et économique (incluant une commission santé, sécurité et conditions de travail, si un accord le prévoit, si l'inspecteur du travail l'impose ou bien dans les établissements comportant des installations nucléaires type « <i>SEVESO</i> »).
<b>Entreprises de 300 salariés et plus</b>	Délégués du personnel ; Comité d'entreprise ; CHSCT ;  <b>ou</b> Instances regroupées par accord (loi Rebsamen, regroupement des 3 IRP ou de certaines d'entre elles seulement).	Comité social et économique incluant <b>obligatoirement</b> une commission santé, sécurité et conditions de travail.

