

## Comité social et économique : Une mise en place échelonnée

[L'ordonnance du 22 septembre 2017](#) relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise prévoit la fusion des délégués du personnel, du comité d'entreprise et du CHSCT en une seule instance de représentation.

Désormais, un comité social et économique (CSE) est mis en place dans les entreprises employant au moins 11 salariés. Lorsque l'effectif est compris entre 11 et 49 salariés, les représentants du personnel sont des délégués du personnel ayant pour mission de présenter à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives. Dans les entreprises employant au moins 50 salariés, la mission de la délégation du personnel est élargie à celle qui était reconnue au comité d'entreprise avant les ordonnances Macron mais avec des attributions et des informations qui pourront être revues à la baisse par accord collectif.

Dans les entreprises ayant des institutions représentatives du personnel à la date du 23 septembre 2017, la mise en place du CSE devra intervenir au terme des mandats en cours lors du renouvellement de l'une des institutions existante (DP, CE, CHSCT, DUP ou instance regroupée) et au plus tard au 31 décembre 2019. Mais afin d'accélérer le passage à l'instance unique de représentation, des règles particulières de prorogation sont prévues pour les mandats expirant entre le 23 septembre 2017 et le 31 décembre 2017 ou entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 décembre 2018 (Art. 9 de la l'ordonnance 2017-1386 du 22 sept. 2017). Les différentes hypothèses pouvant se rencontrer sont résumées dans le tableau ci-dessous.

Calendrier de la mise en place du comité social et économique (CSE)	
Cas de figure	Mise en place du CSE (1)
Cas général : Entreprises ayant des IRP à la date du <b>23 septembre 2017</b> .	<ul style="list-style-type: none"><li>- au terme des mandats en cours lors du renouvellement de <u>l'une</u> des institutions existante (DP, CE, CHSCT, DUP ou IR) ;</li><li>- au plus tard au 31 décembre 2019.</li></ul> <p><i>Attributions et fonctionnement</i> : la loi actuelle demeure applicable pendant la période transitoire de maintien des mandats (fonctionnement, attributions, moyens des DP, CE et CHSCT) (2).</p>
Protocole d'accord préélectoral conclu <b>avant</b> le 23 septembre 2017 en vue de la constitution ou du renouvellement des IRP actuelles.	<p><i>Election d'IRP séparées</i> possible selon les règles en vigueur avant les ordonnances.</p> <p><i>Attributions et fonctionnement</i> : la loi actuelle demeure applicable pendant la période transitoire de maintien des mandats (fonctionnement, attributions, moyens des DP, CE et CHSCT) (2).</p> <p><i>Mise en place du CSE</i> à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020 ou avant cette date, soit par accord collectif, soit par décision de l'employeur après consultation du CE ou, à défaut, des DP ou, le cas</p>

	<p>échéant, de la DUP ou de l'instance regroupée.</p>
<p>Cas des mandats expirant entre le <b>23 septembre 2017</b> et le <b>31 décembre 2017</b>.</p>	<p>- Prorogation <b>automatique</b> des mandats en vertu de la loi jusqu'au 31 décembre 2017.</p> <p><i>Puis à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018 :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- soit prorogation au maximum d'un an des instances existantes par accord collectif ou par décision de l'employeur après consultation du CE ou, à défaut, des DP ou, le cas échéant, de la DUP ou de l'instance regroupée ;</li> <li>- soit mise en place du CSE.</li> </ul> <p><i>Attributions et fonctionnement :</i> la loi actuelle demeure applicable pendant la période de prorogation (fonctionnement, attributions, moyens des DP, CE et CHSCT) (2).</p>
<p>Cas des entreprises <b>sans IRP</b> ayant conclu un protocole d'accord préélectoral <b>depuis</b> le 23 septembre 2017 (et avant la publication des décrets d'application).</p>	<p><i>Election d'IRP séparées possible</i> selon les règles en vigueur avant les ordonnances.</p> <p>En effet, le texte dit bien que l'ordonnance entre en vigueur à la date de publication des décrets d'application et au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2018. Donc l'ordonnance n'est pas applicable en l'état et les textes actuels demeurent applicables.</p> <p>Par ailleurs, le texte admet implicitement cette solution en accordant la protection contre le licenciement aux salariés exerçant ou ayant exercé un mandat dans le cadre des instances actuelles (ou ceux ayant été candidats) lorsqu'ont été mises en place, au plus tard le 31 décembre 2017, une ou plusieurs des institutions représentatives du personnel.</p> <p><i>Attributions et fonctionnement :</i> la loi actuelle demeure applicable pendant la période de pendant la période transitoire de maintien des mandats (fonctionnement, attributions, moyens des DP, CE et CHSCT) (2).</p>
<p>Cas des mandats expirant entre le 1<sup>er</sup> <b>janvier 2018</b> et le <b>31 décembre 2018</b>.</p>	<p>A compter de la date d'expiration des mandats, la durée de ceux-ci peut être réduite ou prorogée (maximum un an), soit par accord collectif, soit par décision de l'employeur après consultation du CE ou, à défaut, des DP ou, le cas échéant, de la DUP ou de l'instance regroupée. En cas de réduction des mandats, celle-ci ne</p>

	<p>peut être antérieure au 1<sup>er</sup> janvier 2018.</p> <p><i>Attention</i> : cette hypothèse ne concerne pas le cas de la constitution ou du renouvellement des IRP actuelles en application d'un protocole d'accord préélectoral conclu <b>avant</b> le 23 septembre 2017.</p> <p><i>Attributions et fonctionnement</i> : la loi actuelle demeure applicable pendant la période de prorogation (fonctionnement, attributions, moyens des DP, CE et CHSCT) (2).</p>
<p>Cas des entreprises à établissements multiples</p>	<p>Pour un établissement ou pour l'ensemble de l'entreprise, la durée des mandats peut être réduite ou prorogée, soit par accord collectif, soit par décision de l'employeur après consultation du CE ou, à défaut, des DP ou, le cas échéant, de la DUP ou de l'instance regroupée.</p> <p><i>Objectif</i> : faire en sorte que les échéances des mandats prorogés ou réduits coïncident avec la date de la mise en place du CSE et, le cas échéant, du CSE d'établissement et du CSE central.</p>
<p>Cas de la modification dans la situation juridique de l'employeur lorsque n'a pas été mis en place un CSE au sein de l'entreprise absorbée.</p>	<p>- Si l'entreprise devient un établissement distinct, il est procédé à des élections en son sein pour la mise en place du CSE sauf si le renouvellement du CSE central dans l'entreprise absorbante doit intervenir dans un délai de moins de 12 mois suivant la modification dans la situation juridique (3).</p> <p>- Si la modification porte sur un ou plusieurs établissements conservant ce caractère, il est procédé à des élections au sein de chaque établissement concerné pour la mise en place du CSE d'établissement, sauf si le renouvellement du CSE central dans l'entreprise absorbante doit intervenir dans un délai de moins de douze mois suivant la modification dans la situation juridique (3).</p>
<p>* Etablissements publics de santé, sociaux et médico-sociaux et groupements de coopération sanitaire de droit public (sauf agents de droit privé de l'établissement public national « Antoine Koenigswarter »).</p> <p>* Agences régionales de santé.</p>	<p>Les dispositions actuelles relatives au CHSCT (mise en place, attributions, fonctionnement) sont maintenues sans limitation de durée.</p>

Protection des représentants du personnel	Les dispositions relatives à la protection des salariés exerçant ou ayant exercé un mandat dans le cadre des instances actuelles (ou ceux ayant été candidats) demeurent applicables lorsqu'ont été mises en place, au plus tard le 31 décembre 2017, une ou plusieurs des institutions représentatives du personnel.
<p>(1) L'ordonnance entre en vigueur à la date de publication des décrets d'application (nombre d'élus et heures de délégation notamment) et au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2018. Les dates de mise en place indiquées s'entendent du début du mandat du CSE. Il en résulte que le processus électoral doit être lancé en amont afin que les différentes étapes soient respectées.</p> <p>(2) Toutefois, un accord d'entreprise fixant le contenu, la périodicité et les modalités des consultations récurrentes du CES ainsi que la liste et le contenu des informations nécessaires à ces consultations, le nombre de réunions annuelles du comité (minimum 6), les niveaux auxquelles les consultations sont conduites et le cas échéant, leur articulation, les délais dans lesquels les avis du comité sont rendus et la possibilité d'émettre un avis, peut être négociés dès maintenant et s'applique aux instances représentatives du personnel existantes (<i>Art. L. 2312-19</i>). Il en va de même des accords d'entreprise :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- sur le contenu des consultations et informations ponctuelles des IRP existantes ;</li> <li>- sur l'organisation, l'architecture, le contenu et le fonctionnement de la base de données économiques et sociales (<i>Art. L. 2312-21</i>).</li> </ul> <p>(3) Sauf si un accord collectif en dispose autrement.</p> <p>© Revue pratique de droit social Octobre 2017.</p>	