

Mise en place du comité social et économique		
AVANT	APRES	Commentaire
L. 2311-1. Champ d'application délégués du personnel	L. 2311-1. Champ d'application comité social et économique	Texte identique
L. 2312-1 Le personnel élit des délégués dans tous les établissements d'au moins onze salariés.	L. 2311-2 nouveau Un comité social et économique est mis en place dans les entreprises d'au moins onze salariés.	Le périmètre est celui de l'entreprise et non plus l'établissement.
L. 2312-2 La mise en place des délégués du personnel n'est obligatoire que si l'effectif d'au moins onze salariés est atteint pendant douze mois, consécutifs ou non, au cours des trois années précédentes.	L. 2311-2, 2 ^e alinéa : La mise en place du CSE n'est obligatoire que si l'effectif d'au moins onze salariés est atteint pendant douze mois consécutifs.	La règle est durcie : auparavant l'effectif était apprécié sur 12 mois consécutifs ou non au cours des 3 années précédentes Modalités de calcul des effectifs sans changement (art. L. 1111-2)
L. 2312-4. Dans les établissements employant moins de onze salariés, des délégués du personnel peuvent être institués par convention ou accord collectif de travail. L. 2322-3 : Dans les entreprises employant moins de cinquante salariés, des comités d'entreprise peuvent être créés par convention ou accord collectif de travail.	Article L. 2312-4 : Les dispositions du présent chapitre ne font pas obstacle aux dispositions plus favorables relatives aux attributions du comité social et économique résultant d'accords collectifs de travail ou d'usages. L'article L. 2313-12 réserve la possibilité de mettre en place des représentants de proximité par accord d'entreprise.	Les dispositions conventionnelles plus favorables ne concernent plus que les attributions et non la mise en place L'article L. 2313-12 renvoie à l'article L. 2313-2 qui traite de l'accord collectif reconnaissant les établissements distincts. Donc les entreprises de moins de 11 ne sont pas concernées. Ce qui confirme que la mise en place d'un CSE conventionnel en dessous de 11 salariés est impossible (cela était possible avec les anciens DP) (à discuter)
© Revue pratique de droit social Septembre 2017.		

Reconnaissance et perte de la qualité d'établissement distinct pour la mise en place d'un CES		
AVANT	APRES	Commentaire
Art. L. 2322-5 (alinéa 1 et 2) : Dans chaque entreprise,	Articles L. 2313-2 et suivants : Un accord d'entreprise conclu	L'accord d'entreprise

<p>lorsqu'au moins une organisation syndicale avait répondu à l'invitation à négocier de l'employeur et à défaut d'accord entre l'employeur et les organisations syndicales intéressées conclu selon les conditions de l'article L. 2324-4-1, (c'est-à-dire selon la règle de la double majorité), la Direccte du siège de l'entreprise était directement saisie pour reconnaître le caractère d'établissement distinct.</p> <p>La saisine de l'autorité administrative mentionnée au premier alinéa suspend le processus électoral jusqu'à la décision administrative et entraîne la prorogation des mandats des élus en cours jusqu'à la proclamation des résultats du scrutin.</p>	<p>dans les conditions prévues au premier alinéa de l'article L. 2232-12, détermine le nombre et le périmètre des établissements distincts.</p> <p>S'il n'y a pas d'accord avec les syndicats un accord entre l'employeur et le CSE (majorité des membres titulaires élus) pourra déterminer le nombre et le périmètre des établissements distincts.</p> <p>S'il n'y a ni l'un ni l'autre c'est l'employeur qui décide tout seul compte tenu de l'autonomie de gestion du responsable de l'établissement, notamment en matière de gestion du personnel !</p> <p>En cas de litige sur la décision de l'employeur, le nombre et le périmètre des établissements distincts seront fixés par la Direccte.</p> <p>La décision de la Direccte peut faire l'objet d'un recours devant le juge judiciaire (TI) qui est seul compétent.</p>	<p>n'est plus un accord de type électoral devant être conclu à la double majorité. C'est un accord négocié et signé selon les conditions de droit commun.</p> <p>La reconnaissance de la qualité d'établissement distinct (ou la perte) est déconnectée du processus électoral. Elle n'a pas à être réexaminée lors de chaque élection.</p> <p>Auparavant, en l'absence d'accord, c'est l'employeur qui devait saisir la Direccte. En pratique désormais ce sera les syndicats ou les élus. La responsabilité de la procédure est inversée.</p> <p>Quid de la suspension du processus électoral si la décision de l'employeur est concomitante aux élections ?</p> <p>Disposition instituée par la loi Macron de 2015 puis précisée par la loi Rebsamen = sans changement.</p>
<p>Art. L. 2322-5, alinéa 3 : La perte de la qualité d'établissement distinct emporte suppression du comité de l'établissement considéré, sauf si un accord conclu entre l'employeur et les organisations</p>	<p>La perte de la qualité d'établissement distinct doit suivre le même processus que ci-dessus (accord avec les syndicats ou à défaut avec les élus du CSE ou à défaut décision de l'employeur).</p>	<p>Là encore il s'agit d'un accord collectif de droit commun et non plus un accord de type électoral</p>

syndicales intéressées, conclu selon les conditions de l'article L. 2324-4-1, prévoit que les membres du comité d'établissement achèvent leur mandat.	Cette perte emporte la cessation des fonctions des membres du CSE de l'établissement sauf si un accord majoritaire contraire ou à défaut un accord entre l'employeur et le CSE concerné permet aux membres du CSE d'établissement d'achever leur mandat.	
© Revue pratique de droit social Septembre 2017.		

Reconnaissance d'une unité économique et sociale pour la mise en place d'un CES		
AVANT	APRES	Commentaire
Lorsqu'une unité économique et sociale regroupant au moins cinquante salariés est reconnue par convention ou par décision de justice entre plusieurs entreprises juridiquement distinctes, la mise en place d'un comité d'entreprise commun est obligatoire (Art. L. 2322-4)	Article L. 2313-13 : Lorsqu'une unité économique et sociale regroupant au moins onze salariés est reconnue par convention ou par décision de justice entre plusieurs entreprises juridiquement distinctes, un comité social et économique commun est mis en place par accord ou par décision de justice ainsi que, le cas échéant, les commissions santé, sécurité et conditions de travail et les représentants de proximité selon les modalités prévues par la sous-section 1.	Adaptation à l'instance unique des dispositions relatives à l'UES. Le nouveau texte est confus. La convention ou le juge fixe les contours de l'UES. Un autre accord ou une autre décision de justice est nécessaire pour mettre en place le CSE. Quid de la question du nombre éventuel d'établissements distincts ? On peut penser que le régime est celui décrit précédemment car l'article renvoie la sous-section 1 qui traite de cette question.
© Revue pratique de droit social Septembre 2017.		

Mise en place de comités interentreprises		
AVANT	APRES	Commentaire
Article R. 2323-28 : Lorsque plusieurs entreprises possèdent ou envisagent de créer certaines institutions sociales communes, les comités d'entreprise intéressés constituent un comité interentreprises investi des mêmes attributions que les comités dans la mesure	Article L. 2313-14 : Lorsque la nature et l'importance de problèmes communs aux entreprises d'un même site ou d'une même zone le justifient, un accord collectif interentreprises conclu entre les employeurs des entreprises du site ou de la zone et les	La constitution d'un comité interentreprises était subordonnée jusqu'alors à la possession ou à la création d'institutions sociales communes dans le cadre des ASC. Ses attributions étaient donc

<p>nécessaire à l'organisation et au fonctionnement de ces institutions communes.</p> <p>Ces comités signent avec le comité interentreprises une convention conforme aux dispositions réglementaires prises pour l'application de l'article L. 2327-16.</p>	<p>organisations syndicales représentatives au niveau interprofessionnel ou au niveau départemental peut mettre en place un comité social et économique interentreprises. L'accord définit :</p> <p>1° Le nombre de membres de la délégation du personnel du comité social et économique interentreprises ;</p> <p>2° Les modalités de leur élection ou désignation ;</p> <p>3° Les attributions du comité social et économique interentreprises ;</p> <p>3° Les modalités de fonctionnement du comité social et économique interentreprises.</p> <p>L'accord collectif peut également décider que dans les entreprises d'au moins onze salariés du site ou de la zone ayant mis en place un comité social et économique, un membre de la délégation du personnel de chaque comité social et économique participe aux réunions mensuelles.</p>	<p>limitées à la gestion de ces institutions sociales. Le nouveau texte reconnaît la possibilité de mettre en place un comité inter-entreprise par accord collectif dont les attributions pourront sembler t-il aller au-delà de la gestion des ASC communes.</p>
<p>© Revue pratique de droit social Septembre 2017.</p>		

Suppression ou renouvellement du comité social et économique		
AVANT	APRES	Commentaire
<p>Article L. 2312-3 (DP) : A l'expiration du mandat des délégués du personnel, l'institution n'est pas renouvelée si les effectifs de l'établissement sont restés en dessous de onze salariés pendant au moins douze mois. Dans ce cas, le renouvellement intervient dès que les conditions d'effectifs prévues à l'article L. 2312-2 sont à nouveau remplies, la période de trois ans étant calculée à partir de la fin du dernier mandat des</p>	<p>Article L. 2313-15 : A l'expiration du mandat des membres de la délégation du personnel du comité social et économique, l'instance n'est pas renouvelée si l'effectif de l'entreprise est resté en dessous de onze salariés pendant au moins douze mois.</p>	<p>La nouvelle rédaction reprend à peu près l'ancien texte sur la suppression des DP. Il délaisse ainsi la rédaction alambiquée introduite par la loi Rebsamen pour le CE qui permettait à l'employeur de supprimer le comité en cours de mandat. Pour le CSE, même si l'effectif est resté en dessous de onze salariés</p>

<p>délégués du personnel.</p> <p>Article L. 2322-7 (CE) : Lorsque l'effectif de cinquante salariés n'a pas été atteint pendant vingt-quatre mois, consécutifs ou non, au cours des trois années précédant la date du renouvellement du comité d'entreprise, l'employeur peut supprimer le comité d'entreprise.</p>	<p>Dans ce cas, le renouvellement intervient dès que les conditions d'effectifs prévues à l'article L. 2311-2 sont à nouveau remplies, la période de trois ans étant calculée à partir de la fin du dernier mandat des membres de la délégation du personnel du comité social et économique.</p>	<p>pendant au moins douze mois en cours de mandat, l'employeur devra attendre la date du renouvellement.</p> <p>Incroyable ! Le nouvel article renvoie à la période de référence de trois ans permettant d'apprécier si la condition d'effectif est de nouveau remplie pour renouveler le CSE. Or celle-ci a été supprimée par la nouvelle rédaction de l'article L. 2311-2 ! Le renouvellement ne peut avoir lieu que si l'effectif est de nouveau atteint pendant 12 mois consécutifs, sans plus de précision.</p>
<p>Article L. 2326-8 : Lorsque l'effectif de l'entreprise passe sous le seuil de cinquante salariés dans les conditions prévues à l'article L. 2322-7 et que l'employeur fait application du même article, les délégués du personnel cessent de plein droit d'exercer les attributions reconnues à la délégation du personnel, au comité d'entreprise et au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. Ils exercent leurs attributions propres jusqu'au terme de leur mandat si l'effectif de l'entreprise reste au moins égal à onze salariés.</p>	<p>Article L. 2312-3 : Lors de son renouvellement, le comité social et économique applique exclusivement les attributions prévues à la section 2 et cesse d'exercer les attributions prévues à la section 3 lorsque l'effectif de cinquante salariés n'a pas été atteint pendant douze mois.</p>	<p>Une disposition similaire existait déjà pour la délégation unique du personnel : les attributions propres aux entreprises et établissements d'au moins 50 salariés (anciennes attributions du CE) cessent d'être exercées si l'effectif est restée en dessous de 50 salariés pendant 12 mois. Seules demeurent les attributions des anciens DP.</p> <p>Comme pour la suppression du CSE, l'employeur devra attendre la date du renouvellement.</p>
<p>© Revue pratique de droit social Septembre 2017.</p>		