

RÉPONSES PRINT'STORY ÉPISODE 33

Mais au fait :

Quels changements depuis les ordonnances Macron ?

Au sein de l'entreprise que dirige Antoine, les mandats des délégués du personnel arriveront à échéance le 30 avril 2018.

Compte des changements en matière d'élections professionnelles procédant de l'ordonnance du 22 septembre 2017 portant sur l'organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise, Antoine a eu le bon réflexe : il a contacté le service social de l'UNIIC.

Cette ordonnance procède à la fusion des trois grandes instances représentatives du personnel (délégués du personnel, comité d'entreprise et CHSCT) en une instance unique le « **comité social et économique** ».

Le décret du 29 décembre 2017 relatif au comité social et économique pris en application de cette ordonnance permet la mise en place du comité social et économique au sein de l'entreprise. Nous sommes toutefois dans l'attente de la publication d'une circulaire administrative explicitant certains aspects de cette réforme.

Dans les entreprises de 11 à 49 salariés, le CSE a vocation à se substituer aux délégués du personnel.

A l'instar des délégués du personnel et conformément à l'article L.2312-5 du code du travail, le CSE a pour mission de présenter à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du code du travail et des autres dispositions légales concernant notamment la protection sociale, ainsi que des conventions et accords applicables dans l'entreprise.

Mais, Celui-ci n'exercera pas certaines missions qui étaient dévolues aux DP et ne sera pas consulté dans certains domaines : pas de droit d'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés qui ne serait pas justifiée par la nature de la tâche à accomplir, ni proportionnée au but recherché, pas de consultation en matière de formation professionnelle, pas de consultation lors de l'introduction de nouvelles technologies, pas d'information portant sur le recours aux CDD ou contrats de mission au sein de l'entreprise, etc.

Attention : l'adoption définitive du projet de loi de ratification des ordonnances, prévue en mars, donnera une valeur législative aux ordonnances MACRON déjà applicables. Si cette loi comporte des modifications concernant la mise en place ainsi que les attributions du CSE, nous informons au plus vite les entreprises qui comme celle d'Antoine sont adhérentes à l'UNIIC.

À partir de quelle taille une entreprise est-elle concernée ?

Le CSE concerne l'ensemble des entreprises d'au moins 11 salariés. Ces entreprises étaient jusqu'à présent uniquement concernées par la mise en place des délégués du personnel.

L'ordonnance n'a pas modifié les règles de calcul des effectifs mais elle a simplifié la période de référence.

Ainsi, conformément à l'article L.23311-2 .al 2 du code du travail, la mise en place du CSE « *n'est obligatoire que si l'effectif d'au moins 11 salariés est atteint pendant 12 mois consécutifs* ».

Le calcul est simplifié : si l'effectif (11, 50) n'est pas atteint pendant un mois, le décompte de 12 mois redémarre. Les seuils d'effectifs seront donc plus difficiles à atteindre.

La même terminologie est employée concernant le franchissement du seuil de 50 salariés impliquant les nouvelles attributions du CSE correspondant aux missions du Comité d'entreprise et du CHSCT, ainsi que pour la suppression du CSE en cas de diminution des effectifs en dessous de 11 salariés.

Auparavant, l'effectif devait être atteint pendant 12 mois, consécutifs ou non, au cours des 3 années précédentes

Quels délais pour appliquer les nouvelles mesures ?

Dans les entreprises dotées d'instances représentatives du personnel (IRP), le CSE est mis en place progressivement **au terme du mandat des représentants du personnel**, c'est-à-dire au moment du renouvellement de l'une des d'instances représentatives du personnel et **au plus tard le 31 décembre 2019**.

L'article 9 de l'ordonnance comporte plusieurs dates correspondant à un calendrier précis, de mise en place du CSE et **ce compte tenu des situations spécifiques à chaque entreprise**.

1. Echéance des mandats entre le 1er janvier et le 31 janvier 2018 : leur durée peut être réduite ou prorogée d'un an au plus par accord collectif ou décision de l'employeur après consultation des instances représentatives du personnel.
2. Dans les entreprises à structure complexe à savoir avec établissements distincts, dont les mandats ne sont pas synchronisés, il peut y avoir réduction ou prolongation des mandats (au niveau des établissements ou de l'entreprise) par un accord collectif ou une décision de l'employeur après consultation de l'institution représentative du personnel appropriée, de manière à ce que leur échéance coïncide avec la date de mise en place du CSE, du CSE d'établissement ou du CSE central. En cas de litige sur la décision de l'employeur, c'est la DIRECCTE du siège de l'entreprise qui tranche celui-ci (C. trav. Art. L. 2313-5).

3. En cas de modification dans la situation juridique d'une entreprise, par exemple en cas de fusion d'une entreprise dotée des actuelles IRP par une entreprise dotée d'un CSE, il y a lieu d'organiser de nouvelles élections dans l'établissement, sauf si le renouvellement du CSE central de l'entreprise absorbante **est programmé dans les 12 mois suivant la modification.**

Nous conseillons aux entreprises d'envisager une telle prorogation afin de pouvoir mettre en place le CSE, en toute sécurité juridique. Pour ce qui est de l'entreprise d'Antoine, les mandats arrivant échéance au 30 avril 2018, Antoine peut décider de proroger les mandats des DP, au maximum d'un an soit jusqu'au 30 avril 2019, après les avoir consultés. Cette prorogation des mandats peut également être d'une durée inférieure, six mois par exemple.