Image not found or type unknown

Mise en place du Comité social et économique (CSE)

publié le **28/09/2017**, vu **2816 fois**, Auteur : Céline Chapman | Avocate

Parmi les innovations de la réforme du Code du travail figure celle concernant la fusion des trois instances représentatives du personnel les délégués du personnel, le comité d'entreprise, le comité d'hygiène de santé et des conditions de travail (CHSCT).

Les ordonnances reformant le Code du travail ont été publiées au Journal Officiel le 23 septembre 2017 (ord. n°2017-1386, 22 septembre 2017).

Cet article a pour ambition de décrypter les nouveautés introduites par l'ordonnance n°2 relative à « la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la revalorisation des responsabilités syndicales ». Les dispositions de cette ordonnance s'appliqueront à la date d'entrée en vigueur des décrets d'application.

Parmi les innovations de la réforme du Code du travail figure celle concernant la fusion des trois instances représentatives du personnel :

- les délégués du personnel ;
- le comité d'entreprise ;
- le comité d'hygiène de santé et des conditions de travail (CHSCT).

Délai de mise en place. Le Comité social et économique (CSE) sera mis en place au moment du renouvellement des institutions représentatives du personnel existantes et au plus tard le 21 décembre 2019. (art. 9 de l'ordonnance n°2017-1386).

Cas particuliers. L'ordonnance fait également état de plusieurs cas particuliers afin d'anticiper les difficultés qui pourraient survenir.

1.- Ainsi, si le protocole d'accord préélectoral a été conclu en vue de la constitution ou du renouvellement des instances avant la publication de l'ordonnance c'est-à-dire avant le 23 septembre 2017, les élections des institutions représentatives du personnel auront lieu normalement. Le CSE sera mis en place à l'échéance des mandats et au plus tard le 31 décembre 2019.

2.- Autre cas de figure, si les mandats des représentants du personnel arrivent à échéance entre le 23 septembre 2017, date du publication de l'ordonnance et le 31 décembre 2017. Dans cette hypothèse, les mandats seront prorogés jusqu'au 31 décembre 2017.

Sur ce dernier point, il est possible de proroger le mandat des représentants du personnel pour une durée maximum d'un an. Cette possibilité se traduit soit par un accord collectif ou par décision de l'employeur après consultation des représentants élus.

3.- Si les mandats des représentants élus arrivent à échéance entre le 1er janvier et le 31 décembre 2018, il est envisageable de proroger ou de réduire la durée des mandats en cours pour un délai maximum d'un an par un accord ou par décision de l'employeur après consultation des représentants élus.

La prorogation ou la réduction des mandats est également envisageable pour la mise en place du CSE central et des CSE d'établissement.

4.- Dernier cas de figure, lorsque les mandats des représentants du personnel arrivent à échéance après le 31 décembre 2018, le Comité social et économique (CSE) sera normalement mis en place.

Champs de négociation. L'ordonnance prévoit que les négociation prévues pour le futur comité social et économique (CSE) sont étendues aux instances représentatives du personnel actuellement en place (art. 8 de l'ordonnance n°2017-1386). Ainsi, les accords prévus par l'ordonnance peuvent être négociés à compter du 23 septembre 2017 date de sa publication.

Transfert du patrimoine du Comité d'entreprise. Concernant les biens du Comité d'entreprise, l'ordonnance prévoit leur transfert de plein droit et à titre gratuit de l'ensemble des biens, droits et obligations, créances et dettes existantes vers le nouveau CSE. Les membres du CSE et les membres des anciennes institutions représentatives du personnel devront alors conclure une convention afin d'organiser ce transfert de patrimoine avant le 31 décembre 2019.

En conclusion, la réforme du Code du travail met en place à la charge des entreprises de nombreuses contraintes concernant la fusion des institutions représentatives du personnel.

Il est donc recommandé pour les entreprises et les actuelle représentants du personnel d'anticiper les actions à mener afin de faciliter la mise en oeuvre de ces nouvelles dispositions.

Je reste à votre disposition pour toute information complémentaire.

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés