

Du CHSCT au CSE : les règles applicables pendant la période transitoire

LES DISPOSITIONS LÉGISLATIVES prévues par les ordonnances du 22 septembre 2017¹ et du 20 décembre 2017² ainsi que la loi de ratification de celles-ci³ fixent le cadre de mise en œuvre du comité social et économique (CSE). Chaque entreprise d'au moins 11 salariés doit, d'ici le 1^{er} janvier 2020, mettre en place un CSE. Dans ce contexte d'évolution du dialogue social où les entreprises vont pour la première fois insaller ce comité, il paraît pertinent de rappeler la vigilance qui doit être accordée à la négociation des accords d'entreprise pour la prise en compte de la santé et de la sécurité au travail, ainsi que les règles applicables pendant cette période de transition vers la nouvelle instance.

Négociation des règles de mise en œuvre du CSE et conséquences en santé et sécurité au travail

Jusqu'à présent, les règles de mise en place et de fonctionnement de l'instance en charge des questions de prévention, c'est-à-dire le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) ou, à défaut, les délégués du personnel (DP), étaient prévues essentiellement par le Code du travail et précisées par la jurisprudence. Désormais, ce sont les accords collectifs qui vont déterminer en grande partie les prérogatives et les moyens d'action du CSE dans ce domaine. Cette nouvelle structuration nécessite de comprendre le nouvel agencement des dispositions du Code du travail et leur articulation avec les divers accords possibles, afin de mieux saisir l'importance de la négociation pour la prise en compte de la prévention des risques professionnels par le CSE.

Le rôle des accords relatifs au CSE

Pour un grand nombre de prérogatives ou de moyens d'actions du CSE (consultations, réunions, mise en place et fonctionnement de certaines commissions, etc.), les dispositions du Code du travail sont organisées selon le triptyque suivant :

- dispositions d'ordre public : elles sont applicables à toutes les entreprises dotées d'un CSE, quel que soit leur effectif, et ne peuvent être écartées ou modifiées dans un sens moins favorable par accord ;
- dispositions relatives au champ de la négocia-

tion : elles déterminent ce que l'accord peut aménager ;

- dispositions supplétives : elles fixent les règles qui s'appliquent uniquement en l'absence d'accord (de groupe, d'entreprise ou d'établissement) ou lorsque celui-ci n'aborde pas le point concerné.

Par exemple, s'agissant des réunions du CSE dans les entreprises d'au moins 50 salariés, les dispositions prévoyant quatre réunions annuelles portant en tout ou partie sur la santé, la sécurité et les conditions de travail, sont d'ordre public. Il est impossible d'en prévoir moins par accord⁴. En revanche, celles énonçant la tenue d'une réunion du CSE par mois dans les entreprises d'au moins 300 salariés et d'une réunion tous les deux mois dans les entreprises de moins de 300 salariés sont supplétives⁵. Dès lors, un accord collectif peut réduire le nombre de réunions annuelles, sans pour autant qu'il puisse être inférieur à six⁶.

Dans tous les domaines pour lesquels le Code du travail n'adopte pas cette structuration tripartite, les dispositions précisent au cas par cas ce qui peut appartenir au champ de la négociation. À titre d'illustration, la section du Code du travail relative à l'expertise n'adopte pas un agencement en trois parties mais certaines dispositions, comme celles prévues à l'article L. 2315-79 relatif au champ de l'expertise, détaillent ce qui peut être négocié et faire l'objet d'un accord.

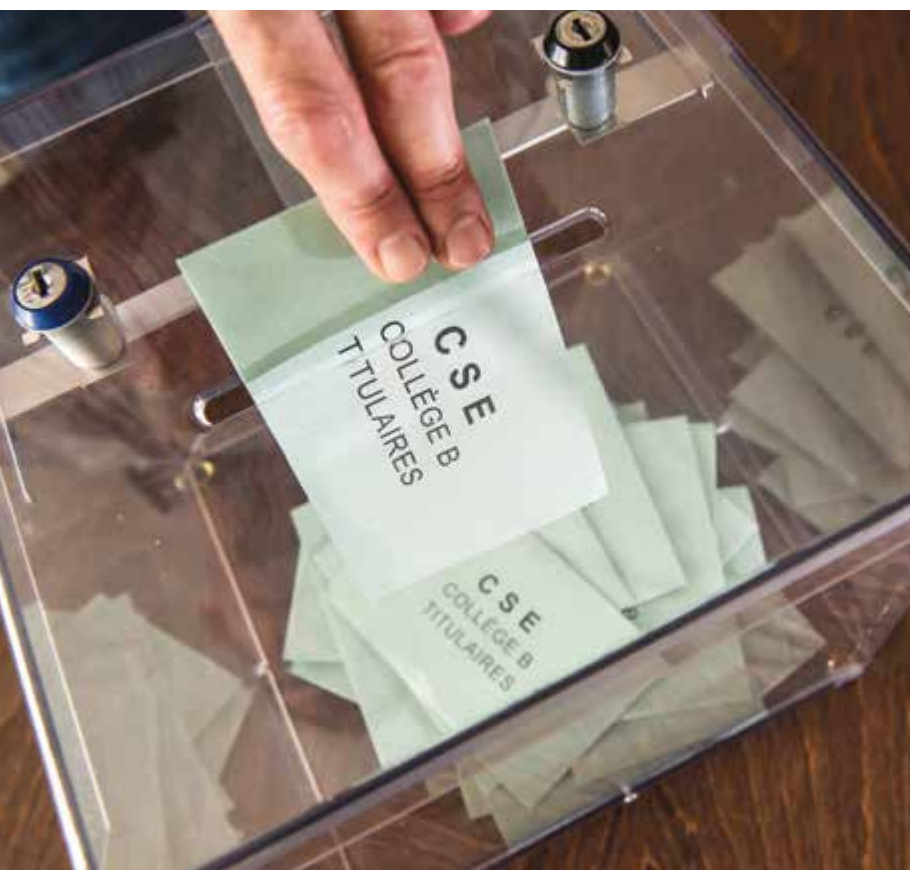
En pratique, cette structuration des dispositions relatives au CSE confie une place importante aux accords dans la détermination des attributions et des règles de fonctionnement de l'instance. Cette marge de manœuvre devrait permettre une prise en compte de la prévention des risques professionnels adaptée à la réalité de l'organisation de l'entreprise.

Les différents types d'accords relatifs au CSE

Lorsque le Code du travail confie à un accord le soin de déterminer les règles applicables au CSE, il peut être fait référence à différents types d'accords.

D'abord, le Code du travail renvoie systématiquement à l'accord d'entreprise conclu entre

l'employeur et une ou plusieurs organisations syndicales dans les conditions prévues au premier alinéa de l'article L. 2232-12 du Code du travail. En pratique, la rédaction des dispositions est telle que l'on peut imaginer qu'un seul accord d'entreprise soit conclu (regroupant alors tous les éléments relatifs au CSE) ou qu'il en soit conclu plusieurs, chacun spécifique à une thématique (un accord sur le nombre et le périmètre des CSE dans l'entreprise et un autre sur les consultations, par exemple).



© Gati Kerbaoui/INRS

Ensuite, pour certains sujets, il est également fait référence à un accord conclu entre l'employeur et la majorité des membres titulaires de la délégation du personnel au CSE. Cet accord n'est possible que dans certaines conditions, soit « à défaut » ou « en l'absence » d'accord d'entreprise, soit « en l'absence de délégué syndical ».

Enfin, en l'absence de l'un de ces accords, le Code du travail prévoit parfois que l'employeur puisse décider seul. Par exemple, en l'absence d'accord collectif ou d'accord avec le CSE, l'employeur peut fixer seul le nombre et le périmètre des établissements distincts, compte tenu de l'autonomie de gestion du responsable de l'établissement. Cette décision unilatérale de l'employeur peut être contestée devant le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi, dans les conditions prévues par le Code du travail⁷.

Par ailleurs, si jusqu'à présent le nombre de représentants du personnel au comité d'entreprise (CE) pouvait être augmenté par l'accord d'entreprise, c'est désormais au protocole d'accord pré-électoral⁸ de stipuler le nombre de représentants du personnel au CSE et leur nombre d'heures de délégation. Cet accord est généralement négocié au niveau de chaque établissement mais peut également l'être au niveau de l'entreprise⁹.

Concrètement, c'est donc dès la négociation de ces accords, et ainsi bien en amont des travaux du CSE ou de l'adoption de son règlement intérieur, qu'il convient de prendre en considération les missions et prérogatives de l'instance en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail afin d'essayer de négocier au mieux pour la prévention.

Une transition progressive et encadrée vers le CSE

En complément de la question du rôle des accords dans la mise en œuvre du CSE, se pose celle de la transition entre les anciennes instances et la nouvelle. Plusieurs dispositions organisent le calendrier de mise en place du CSE et précisent le sort réservé notamment au patrimoine des anciennes instances et aux accords relatifs à celles-ci.

Calendrier de mise en place du CSE

Par principe, depuis le 1^{er} janvier 2018 et au plus tard le 31 décembre 2019, le CSE doit être mis en place dès l'expiration des mandats des élus des instances existantes. Par exception, les entreprises ont la possibilité de modifier la durée des mandats des membres des anciennes instances représentatives du personnel (IRP), soit en les prorogeant, soit en les réduisant, dans le respect de la date limite du 31 décembre 2019.

En pratique, la prorogation ou la réduction des mandats se fait par accord d'entreprise ou par décision de l'employeur, après consultation du CE ou, à défaut, des DP. Par ailleurs, les mandats peuvent être prorogés ou réduits plusieurs fois, pour une durée totale d'un an.

Si les mandats sont arrivés à échéance entre le 23 septembre et le 31 décembre 2017, ils ont été automatiquement prorogés jusqu'au 31 décembre 2017 et le CSE devait en principe être mis en place à compter du 1^{er} janvier 2018. Néanmoins, au cours de cette période, un accord ou une décision unilatérale de l'employeur après consultation du CE, ou à défaut des DP, a pu décider de proroger au plus d'un an les mandats en cours. Ainsi, et dans la mesure où les mandats sont automatiquement prorogés jusqu'au 31 décembre 2017, l'accord ou la décision n'a produit utilement ses effets qu'à compter du 1^{er} janvier 2018. À compter du 1^{er} janvier 2019, la mise en place du CSE s'impose donc.

Si les mandats arrivent à échéance entre le 1^{er} jan-

vier 2018 et le 31 décembre 2019, la durée des mandats en cours peut être prorogée ou réduite au maximum d'un an par accord ou décision de l'employeur après consultation des élus. Ainsi, si dans une entreprise les mandats des différentes IRP prennent fin respectivement en 2018 et 2019, celle-ci devra organiser les élections soit en prorogeant le mandat prenant fin en 2018 pour le faire coïncider avec celui prenant fin en 2019, soit en réduisant le mandat prenant fin en 2019 pour le faire coïncider avec le terme du mandat prenant fin en 2018.

Le « questions-réponses » réalisé par le ministère chargé du Travail énonce par exemple que si dans une entreprise les mandats des membres du CE et des DP arrivent à échéance le 28 octobre 2019, l'employeur pourra alors décider de réduire la durée de leur mandat pour un an maximum (28 octobre 2018), afin d'anticiper la mise en place du Comité social et économique. En revanche, dans ce cas de figure, la prorogation des mandats arrivant à terme en 2019 ne sera possible qu'afin de faire coïncider leur échéance avec la date de mise en place du CSE. En 2019, une prorogation des mandats ne pourra intervenir que dans l'hypothèse où dans l'entreprise, les échéances des mandats ne seraient pas harmonisées.

Par ailleurs, dans les entreprises à établissements distincts, les employeurs peuvent souhaiter mettre en place les CSE d'établissement à mesure que les mandats des différentes instances existantes arrivent à échéance ou bien organiser simultanément des élections dans l'ensemble des établissements. Dans ce dernier cas, la durée des mandats dans certains établissements pourra être prorogée ou réduite, afin de faire coïncider toutes les échéances.

Enfin, les entreprises ne peuvent pas déterminer librement la date d'organisation des élections au CSE. Il en ressort que les prorogations ou réductions de mandat doivent permettre de faire coïncider le terme des mandats des élus au sein des différentes instances¹⁰.

Lorsqu'un procès-verbal de carence aux élections a été établi avant le 23 septembre 2017, date de publication de l'ordonnance relative au CSE, ce dernier produit ses effets pour la durée des mandats de l'élection à laquelle il se rapporte. Toutefois, si une organisation syndicale ou un salarié demande que la procédure électorale soit engagée, ou si l'employeur décide lui-même de le faire, alors le CSE devra être mis en place¹¹.

Pendant le temps où les anciennes instances continuent de fonctionner, et jusqu'à la mise en place du CSE, les dispositions du Code du travail qui leur sont relatives s'appliquent toujours¹². En outre, des accords peuvent permettre l'application de certaines dispositions relatives au CSE aux anciennes instances s'agissant du contenu et de

la périodicité des consultations récurrentes, de la base de données économiques et sociales et du contenu des consultations ponctuelles¹³.

Dévolution du patrimoine des anciennes instances

L'ensemble des biens, droits et obligations, créances et dettes des anciennes IRP au sein de l'entreprise, qu'elles soient d'établissement ou centrales, est transféré, à titre gratuit, de plein droit et en pleine propriété au CSE¹⁴.

En pratique, lors de leur dernière réunion, les anciennes instances décident de l'affectation des biens de toute nature dont elles disposent à destination du futur CSE et, le cas échéant, des conditions de transfert des droits et obligations, créances et dettes relatifs aux activités transférées. Par la suite, lors de sa première réunion, le CSE décide à la majorité de ses membres soit d'accepter les affectations prévues par les anciennes instances, soit d'affectations différentes.

Par ailleurs, 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.

Caducité des accords relatifs aux anciennes instances

Les stipulations des accords d'entreprise ou de branche et des accords couvrant un champ territorial ou professionnel plus large relatifs aux anciennes IRP cessent de produire leurs effets à compter de la date du premier tour des élections des membres de la délégation du personnel du CSE. ■

1. Ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales.

2. Ordonnance n° 2017-1718 du 20 décembre 2017 visant à compléter et mettre en cohérence les dispositions prises en application de la loi n° 2017-1340 du 15 septembre 2017 d'habilitation à prendre par ordonnances les mesures pour le renforcement du dialogue social.

3. Loi n° 2018-217 du 29 mars 2018 ratifiant diverses ordonnances prises sur le fondement de la loi n° 2017-1340 du 15 septembre 2017 d'habilitation à prendre par ordonnances les mesures pour le renforcement un dialogue social.

4. Art. L. 2315-27 CT.

5. Art. L. 2315-28 CT.

6. Art. L. 2312-19 2° CT.

7. Art. R. 2313-1 à R. 2313-6 CT.

8. Le protocole d'accord préélectoral est un document par lequel l'employeur et les organisations syndicales s'entendent pour définir les modalités d'organisation des élections des représentants du personnel au CSE.

9. CSE 100 questions-réponses – ministère chargé du travail – 19 avril 2018 – Réponse n° 40.

10. CSE 100 questions-réponses – ministère chargé du Travail – 19 avril 2018 – Réponse n° 4.

11. CSE 100 questions-réponses – ministère chargé du Travail – 19 avril 2018 – Réponse n° 10.

12. Ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017, article 9 V modifié.

13. Ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017, article 8.

14. Ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017, article 9 VI modifié.