

N° 29 - SOCIAL n° 19

Sur www.fntp.fr le 1^{er} mars 2018 – [Abonnez-vous](#)

ENTRÉE EN VIGUEUR DU CSE (1) : PRÉCISIONS ET MODIFICATIONS SUR SES MODALITÉS DE MISE EN PLACE

L'essentiel

L'entrée en vigueur du comité social et économique (CSE), **instance unique de représentation du personnel issue de la fusion des institutions existantes** (CE, DP, DUP, CHSCT, ICCHSCT étant progressivement supprimés) était conditionnée à la publication d'un décret d'application.

Ce dernier est finalement paru à la fin de l'année 2017, permettant aux entreprises de Travaux Publics de mettre place le CSE depuis le **1^{er} janvier 2018**.

Il réécrit la partie réglementaire du Code du travail jusque là consacrée aux anciennes instances pour l'adapter au nouveau CSE : mise en place, composition, ressources financières, heures de délégation des élus, attributions, etc.

Parallèlement, certaines dispositions issues des cinq ordonnances originelles ont été complétées, modifiées voire supprimées par une sixième ordonnance, dite ordonnance « balai » ou « rectificative ».

A travers une série de **9 bulletins d'informations** qui s'ajoutent au [Bulletin d'information N°104 - SOCIAL n°38 du 2 novembre 2017](#), la FNTF propose à ses adhérents un panorama complet de cette nouvelle instance qui devra être mise en place dans toutes les entreprises de TP, **au plus tard le 31 décembre 2019**.

Le premier d'entre eux est consacré à ses modalités de mise en place.

Sauf indications contraires, les dispositions détaillées ci-après sont applicables depuis le **1^{er} janvier 2018**.

IMPORTANT : Au jour où cette publication est rédigée, le projet de loi de ratification est encore en cours d'examen au Parlement. Les dispositions détaillées dans les différents bulletins d'informations consacrés aux ordonnances « *Macron* » et à leurs décrets d'application sont donc susceptibles d'être modifiées.

Contact : social@fntp.fr

ÉLECTION DES MEMBRES DU CSE : QUELLES SONT LES NOUVEAUTÉS ?

A l'exception des changements détaillés ci-après, les modalités pratiques encadrant l'élection des membres du CSE sont calquées sur celles qui régissaient l'élection des délégués du personnel (DP) et du comité d'entreprise (CE) : organisation et déroulement, électorat et éligibilité, modalités de recours au vote électronique, attribution des sièges, résultat, etc.

Un collège unique peut désormais être mis en place

Par principe, les membres du CSE sont élus par 2 collèges : le collège des ouvriers et employés d'une part, et le collège des ingénieurs, chefs de service, techniciens, agents de maîtrise et assimilés d'autre part.

L'ordonnance « balai » permet aux établissements ou aux entreprises n'élisant qu'un membre titulaire et un membre suppléant, de mettre en place pour chacune de ces élections un **collège électoral unique regroupant l'ensemble des catégories professionnelles**.

IMPORTANT : Parce qu'elles proviennent de l'ordonnance « balai », ces dispositions sont applicables depuis le **21 décembre 2017**, soit le lendemain du jour de la publication de la 6^{ème} ordonnance au JO.

Le Direccte compétent ainsi que les délais dans lesquels il peut procéder à la répartition du personnel dans les collèges électoraux sont enfin fixés

En cas de désaccord entre l'employeur et la ou les organisations syndicales ayant répondu à l'invitation à négocier, le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte) reste compétent pour décider de cette répartition entre les collèges électoraux.

Le décret précise désormais quel est celui qui est territorialement compétent ainsi que les délais dans lesquels il rend sa décision.

Le Direccte compétent est celui du siège de l'entreprise ou de l'établissement concerné.

Il dispose d'un délai de **2 mois** à compter de la réception de la contestation pour prendre sa décision et la notifier par LRAR en y mentionnant les délais et voies de recours.

Elle peut faire l'objet d'un recours devant le tribunal d'instance dans un délai de **15 jours suivant sa notification**.

A défaut de décision à l'expiration du délai de 2 mois, l'employeur ou les organisations syndicales intéressées ont 15 jours pour saisir le tribunal d'instance afin qu'il soit statué sur la répartition.

La liste des personnes bénéficiant d'une formation sur le système du vote électronique retenu est modifiée

Le cas échéant, en vue de l'élection des délégués du personnel, bénéficiaient jusqu'à présent d'une telle formation :

- les représentants du personnel ;
- les délégués syndicaux ;
- les membres du bureau de vote.

Désormais, les délégués syndicaux en sont exclus : **seuls sont concernés les membres de la délégation du personnel au CSE et les membres du bureau de vote.**

Les modalités de contestations sont aménagées

Contestation sur une décision de l'autorité administrative

Sur demande du greffe, l'autorité administrative dispose désormais de **2 voies** pour justifier de l'accomplissement des formalités nécessaires :

- comme auparavant, elle peut justifier de la notification de sa décision auprès de la juridiction saisie ;
- à défaut, elle peut aujourd'hui attester de la réception de la contestation.

A noter que, si le juge le demande, elle doit également communiquer tous les éléments de droit ou de fait ayant fondé sa décision.

Contestation sur la désignation de représentants syndicaux

Les délais de recours en cas de contestation portant sur la régularité de l'élection, sont étendus à la désignation des représentants syndicaux. La déclaration n'est donc recevable que si elle est faite dans les **15 jours** suivant la désignation.

De nouveaux formulaires Cerfa sont disponibles

Pour l'élection du CSE, le ministère du Travail a mis en ligne de nouveaux formulaires Cerfa accompagnés de notices d'informations. Ces documents sont accessibles sur le site internet www.elections-professionnelles.travail.gouv.fr

DÉTERMINATION DU PÉRIMÈTRE ET DU NOMBRE D'ÉTABLISSEMENTS DISTINCTS : QUE FAIRE EN CAS DE DÉCISION UNILATÉRALE DE L'EMPLOYEUR ? _____

Le nombre et le périmètre des établissements distincts sont déterminés :

- par accord d'entreprise majoritaire ;
- ou, à défaut, en l'absence de délégués syndicaux (DS), par accord entre l'employeur et le CSE, adopté à la majorité des membres titulaires.
- ou, à défaut, par une décision unilatérale de l'employeur.

Ces principes se déclinent à la fois au niveau de l'entreprise et de l'UES.

Obligations préalables de l'employeur : porter sa décision à la connaissance des organisations syndicales et, le cas échéant, du CSE

Quand le CSE est mis en place au niveau de l'entreprise

L'employeur qui prend une décision unilatérale doit porter sa décision par tout moyen permettant de lui conférer date certaine, à la connaissance :

- de chaque **organisation syndicale représentative** dans l'entreprise ;
- de chaque **organisation syndicale ayant constitué une section syndicale** dans l'entreprise.

A noter **que, si des négociations ont eu lieu avec le CSE, l'employeur doit le réunir** afin de l'informer de sa décision.

Pour rappel, en cas de décision unilatérale, le critère retenu pour apprécier un établissement distinct est l'autonomie de gestion du responsable de l'établissement, notamment en matière de gestion du personnel.

Quand le CSE est mis en place au niveau de l'UES

Les règles applicables à la mise en place du CSE au niveau de l'entreprise se déclinent au niveau de l'UES :

- en cas de décision unilatérale, l'employeur mandaté par les autres doit porter sa décision par tout moyen permettant de lui conférer date certaine, à la connaissance :
 - de chaque organisation syndicale représentative dans l'UES ;
 - de chaque organisation syndicale ayant constitué une section syndicale dans l'UES.
- lorsque les négociations ont eu lieu avec le CSE, l'employeur mandaté par les autres réunit le comité afin de l'informer de sa décision.

Pour rappel, dans le cadre d'une UES :

- *la validité de l'accord majoritaire est subordonnée à sa signature par les chefs d'entités concernées ou leurs représentants, d'une part, et, d'autre part, une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives présentes dans les entités formant l'UES ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des dernières élections professionnelles, quel que soit le nombre de votants ;*
- *en l'absence de DS, l'accord doit être signé entre les entreprises regroupées au sein de l'UES et le CSE, adopté à la majorité des membres titulaires élus de la délégation du personnel du comité ;*
- *l'employeur prenant la décision unilatérale doit être mandaté par les autres.*

IMPORTANT : En cas d'accord signé avec le CSE, l'ordonnance « balai » précise que l'absence de désignation de délégué syndical s'apprécie au niveau de l'UES.

Une fois informés, comment peuvent-ils, le cas échéant, contester la décision unilatérale de l'employeur ?

La contestation doit être introduite dans les 15 jours

Dans un délai de **15 jours à compter de la date à laquelle ils en ont été informés**, peuvent contester la décision de l'employeur devant le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte) :

- les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ;
- les organisations syndicales ayant constitué une section syndicale dans l'entreprise ;
- ou le CSE lorsque, en l'absence de DS, le nombre et le périmètre des établissements distincts a été fixé par accord entre l'employeur et le comité.

Pour rappel, le Direccte compétent est celui du siège de l'entreprise.

IMPORTANT : L'ordonnance « balai » prévoit que lorsqu'elle intervient dans le cadre d'un processus électoral global, la saisine du Direccte suspend le processus jusqu'à la décision administrative et entraîne la prorogation des mandats des élus en cours jusqu'à la proclamation des résultats du scrutin.

Le Direccte a 2 mois pour rendre sa décision

Le Direccte prend sa décision dans un délai **2 mois à compter de la réception de la contestation**.

Elle est notifiée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception mentionnant les voies et délais de recours.

La décision du Direccte est susceptible d'un recours devant le tribunal d'instance ...

Délais de saisine

La décision du Direccte peut faire l'objet d'un recours devant le tribunal d'instance dans un délai de **15 jours suivant sa notification**.

En cas de décision implicite de rejet, les parties habilitées (*cf. supra*) peuvent saisir le tribunal d'instance dans un délai de **15 jours** afin qu'il soit statué sur la contestation.

Modalités de saisine

Le tribunal d'instance est saisi des contestations par voie de déclaration au greffe.

Sur demande du greffe, le Direccte justifie de l'accomplissement de la notification de sa décision auprès de la juridiction saisie ou, à défaut, de la réception de la contestation.

Si le juge le demande, il communique un rapport précisant les éléments de droit ou de fait ayant fondé sa décision.

Délais de jugement

Le tribunal d'instance statue dans les **10 jours de sa saisine** sans frais ni forme de procédure et sur avertissement qu'il donne 3 jours à l'avance à toutes les parties intéressées.

Sa décision est notifiée par le greffe dans les 3 jours par lettre recommandée avec avis de réception.

... dont le jugement est lui-même susceptible d'un pourvoi en cassation

La décision du tribunal d'instance est susceptible d'un pourvoi en cassation dans un délai de **10 jours**.

Le pourvoi est formé, instruit et jugé dans les conditions fixées par les articles 999 à 1008 du code de procédure civile.

QUELLES SONT LES AUTRES MODIFICATIONS APPORTÉES PAR L'ORDONNANCE « BALAI » ?

Le PAP peut contenir de nouvelles dispositions

Jusqu'à présent, dans le cadre du PAP, l'employeur et les organisations syndicales ne pouvaient qu'augmenter le nombre de membres du CSE.

L'ordonnance « balai » permet de modifier ce nombre à la hausse comme à la baisse et étend cette possibilité aux heures de délégation.

Pour rappel, ces dispositions doivent être rapprochées de celles prévoyant que le PAP peut modifier le nombre de sièges ou le volume des heures individuelles de délégation dès lors que le volume global de ces heures, au sein de chaque collège, est au moins égal à celui résultant des dispositions légales au regard de l'effectif de l'entreprise.

Pour plus d'informations à ce sujet, consulter le [BI n°38 – SOCIAL n° 28 du 1^{er} mars 2018](#).

Les mesures transitoires règlementant le passage des anciennes IRP au CSE sont aménagées

Modification de la situation de l'entreprise : ajout d'une hypothèse supplémentaire

En cas de modification dans la situation juridique de l'entreprise et lorsqu'il n'a pas été mis en place de CSE au sein de l'entreprise absorbée, l'ordonnance originelle prévoit 2 cas de figure :

- si cette entreprise devient un établissement distinct, en l'absence d'un accord collectif en disposant autrement, il est procédé à des élections en son sein pour la mise en place du CSE d'établissement, sauf si le renouvellement du CSE central dans l'entreprise absorbante doit intervenir dans moins de 12 mois suivant la modification dans la situation juridique ;
- si la modification porte sur un ou plusieurs établissements qui conserve(nt) ce caractère, en l'absence d'un accord collectif en disposant autrement, 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 moins de 12 mois suivant la modification dans la situation juridique.

L'ordonnance « balai » ajoute une hypothèse supplémentaire : si la modification porte sur un ou plusieurs établissements qui conserve(nt) ce caractère, lorsque l'entreprise absorbante n'est pas pourvue d'instances représentatives du personnel, en l'absence d'un accord collectif en disposant autrement, il est procédé à des élections :

- au sein de chaque établissement concerné pour la mise en place d'un CSE d'établissement ;
- pour la mise en place d'un CSE central.

La procédure d'affectation des biens des instances existantes au CSE est simplifiée

L'ordonnance originelle, prévoyait la signature d'une convention entre le CSE et les instances existantes pour déterminer :

- les conditions dans lesquelles elles mettent à disposition de la nouvelle instance leurs biens de toute nature ;
- les conditions de transfert des droits et obligations, créances et dettes relatifs aux activités transférées.

Ces dispositions sont supprimées par l'ordonnance « balai » qui simplifie le dispositif.

La procédure d'affectation se déroulera désormais en **2 temps** :

- lors de leur dernière réunion, les instances existantes (CE, comités d'établissement, comités centraux d'entreprises, DUP, CHSCT, etc.) décideront de l'affectation des biens de toute nature dont elles disposent à destination du futur CSE et, le cas échéant, les conditions de transfert des droits et obligations, créances et dettes relatifs aux activités transférées ;
- lors de sa première réunion, le CSE décidera, à la majorité de ses membres, soit d'accepter les affectations, soit de les modifier.

A noter que restent inchangées les dispositions prévoyant :

- **le transfert de plein droit et en pleine propriété des biens, droits et obligations, créances et dettes des anciennes IRP au CSE ;**
- **que les transferts de biens meubles ou immeubles ne donnent lieu ni à un versement de salaires ou honoraires au profit de l'Etat ni à perception de droits ou de taxes.**

Les accords d'entreprise comportant des dispositions applicables aux anciennes IRP cesseront de produire effet

Les stipulations des accords d'entreprises relatives aux DP, au CE, au CHSCT, au regroupement par accord des IRP, aux réunions communes **cesseront de produire effet à compter de la date du premier tour des élections des membres du CSE.**

IMPORTANT : Faute de précisions en ce sens dans l'ordonnance « balai », ces dispositions s'appliquent depuis le **21 décembre 2017**, soit le lendemain du jour de la publication de la 6^{ème} ordonnance au JO.

TEXTES DE RÉFÉRENCE :

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, JO du 21 décembre.

Décret n° 2017-1819 du 29 décembre 2017 relatif au comité social et économique, JO du 30 décembre.