FIDERE
AVOCATS

Réforme du droit du travail : dispositions transitoires concernant le CSE

Les cinq ordonnances ont été publiées au Journal Officiel du 23 septembre 2017. Plusieurs changements notables sont intervenus depuis les projets initiaux, en particulier s'agissant des dates d'entrée en vigueur des mesures prévues par les nouveaux textes.

Les modifications les plus importantes concernent le CSE. En principe, ce dernier doit être mis en place lors du prochain renouvellement de l'une des institutions représentatives existant dans l'entreprise (sous réserve de la parution des décrets) et au plus tard le 31 décembre 2019. Toutefois, plusieurs cas spécifiques sont prévus :

Lorsqu'un protocole d'accord préélectoral (PAP) a été conclu en vue de la constitution ou du renouvellement de l'une des instances avant le 23 septembre 2017, il est procédé à l'élection de celles-ci conformément aux anciennes dispositions. Dans ce cas, le CSE devra être mis en place à compter du 1er janvier 2020. Toutefois, une date antérieure peut être fixée soit par accord collectif, soit par décision unilatérale après consultation du comité d'entreprise (CE) ou, à défaut, des délégués du personnel (DP) ou, le cas échéant, de la délégation unique du personnel (DUP) ou de l'instance regroupée. La décision de l'employeur **n'a pas à être nécessairement précédée d'une tentative de négociation**.

En l'absence d'un tel PAP, les mandats arrivant à échéance entre le 23 septembre 2017 et le 31 décembre 2017 sont automatiquement prorogés jusqu'à cette date. Leur durée peut également être prorogée au plus d'un an, soit par accord collectif, soit par décision unilatérale dans les conditions décrites ci-dessus. La question se pose de savoir si ces deux règles sont **alternatives** -auquel cas il convient de choisir entre la prorogation automatique jusqu'au 31 décembre 2017 ou la prorogation d'un an au plus- ou **cumulatives** -auquel cas il serait possible de proroger les mandats jusqu'au 31 décembre 2018.

En l'absence d'un tel PAP, les mandats arrivant à échéance entre le 1er janvier et le 31 décembre 2018 peuvent être réduits ou prorogés au plus d'un an, soit par accord collectif, soit par décision unilatérale dans les conditions décrites ci-dessus.

Pour assurer la mise en place du CSE, la durée des mandats peut également, pour un établissement ou pour l'ensemble de l'entreprise, être prorogée ou réduite, soit par accord collectif, soit par décision unilatérale dans les conditions décrites ci-dessus, de manière à ce que leur échéance coïncide avec la date de mise en place du CSE et, le cas échéant, du CSE d'établissement et du CSE central. Cette disposition permet notamment **d'aligner les durées des mandats de l'ensemble des instances dans les entreprises à établissements multiples**.

Enfin, des dispositions spécifiques sont prévues en cas de modification dans la situation juridique lorsque l'entreprise absorbée ne comporte pas de CSE. Si cette entreprise devient un établissement distinct, ou si l'un de ses établissements distincts conserve ce caractère, alors un CSE devra être mis en place dans cette entreprise ou dans cet établissement. Cette règle ne joue pas en cas d'accord collectif contraire ou si le renouvellement du CSE central dans l'entreprise absorbante intervient moins de douze mois après la modification dans la situation juridique.