

## Les CSE se mettent-ils en place comme les ordonnances le prévoyaient ?

Publié par Benoît Sévillia avocat cabinet LMCA, spécialiste en droit du travail,adhérent AvoSial le 20 mai 2019 - mis à jour à 00:00



[Accueil](#) > [Juridique](#)

La mise en place des CSE, l'une des mesures phares des ordonnances réformant le Code du travail en vigueur depuis septembre 2017, a pris un retard significatif en raison de la réticence des employeurs à se pencher sur cette réforme ambitieuse des institutions représentatives du personnel.

La création des Comités Sociaux et Economiques (CSE) est l'aboutissement d'un processus de fusion des institutions représentatives du personnel initié il y a près de vingt-cinq ans. Il ne se fait pas sans **inquiétude ni réticence** de la part des **acteurs du dialogue social dans l'entreprise**. Certains ne voient en effet cette création que comme un moyen de réduire le pouvoir de leurs membres du fait de la fusion des trois institutions (DP, CE et CHSCT), ce qui est pourtant une idée fausse.

## **Le nouveau CSE globalement encore inconnu des chefs d'entreprise**

Les dispositions relatives à la création du CSE sont mal connues. Elles sont souvent vues, selon la taille des entreprises (**moins ou plus de 300 salariés**), pour les premières comme une possibilité d'élargissement des champs d'intervention des élus ou à l'inverse pour les secondes comme un moyen de réduire le nombre d'élus et d'heures de délégation. Dans les **entreprises de 11 à 49 salariés**, les **attributions du CSE** reprennent pourtant la **mission principale des délégués du personnel en des termes inchangés**. Dans celles de **50 salariés et plus**, les **attributions des délégués du personnel**, du comité d'entreprise et du CHSCT bénéficient d'un **fonctionnement simplifié**.

Peu d'entreprises semblent avoir profité de cette réforme pour innover en matière de dialogue social. Souvent, elles ont exploité les dispositions minimales prévues par les ordonnances sur la baisse du nombre d'élus ou des **heures de délégation dans un objectif de réduction des coûts**.

Il y a aussi une différence d'approche entre **dirigeants de petites et grandes entreprises**, les premiers voyant la création du CSE comme un "*moyen de légaliser des pratiques informelles*" et les seconds un moyen de progresser en matière de dialogue social. Les représentants des salariés sont eux fortement sur la défensive, voyant cette réforme comme une possibilité de réduire les moyens des institutions représentatives du personnel et le nombre d'élus si aucun accord n'est trouvé avec l'employeur sur leur mise en place, lequel peut effectivement appliquer les minimums légaux.

## **Un retard significatif pris dans la mise en place des CSE :**

La dernière note d'étape de décembre 2018 du Comité d'évaluation sur les ordonnances révèle "*une trop faible dynamique*" dans la mise en place des CSE, illustrant une forme d'appréhension de l'ensemble des acteurs face à cette réforme majeure de l'organisation de la représentation du personnel dans les entreprises. Selon le décompte établi et dévoilé dans cette note d'étape, **10 500 CSE seulement étaient mis en place au 1er novembre 2018 sur les 50 000 à 60 000 attendus**, ce qui traduit un très net ralentissement, de l'ordre de 68%, par rapport aux élections des représentants du personnel du cycle précédent.

Le comité d'évaluation des ordonnances Macron de décembre 2018 explique ce retard préoccupant par "*le temps d'appropriation des nouvelles dispositions par les entreprises, qui ont pleinement utilisé les mesures transitoires leur permettant de proroger les mandats des représentants du personnel.*" Ainsi, on a jusqu'à maintenant plutôt assisté à une tentative globale de retarder au maximum l'échéance du changement en prorogeant les mandats en cours.

## **L'accélération nécessaire du processus de transformation des IRP**

Depuis la publication du rapport d'étape, la situation a néanmoins commencé à évoluer, **l'échéance de mise en place du CSE au 31 décembre 2019** conduisant les entreprises à prendre désormais le sujet au sérieux. Conscient du manque d'information des petites PME, le ministère du Travail a publié, le **15 avril 2019, une fiche pratique consacrée à la mise en place du CSE dans les entreprises de 11 à 49 salariés**. Elle détaille notamment :

- les différentes étapes de l'organisation de l'élection du CSE ;
- la procédure à suivre en cas de carence de candidature ;
- les missions du CSE et ses modalités de fonctionnement dans les entreprises de 11 à 49 salariés.

Bien que la permutation des institutions représentatives du personnel soit désormais lancée dans une majorité d'entreprise, certains experts expriment la crainte " *que la mise en place du CSE ne se fasse a minima, avec une reconduction des pratiques antérieures adaptées au nouveau cadre* " et une diminution des coûts. Bien que plusieurs accords instituant des CSE déjà conclus entre les syndicats et les employeurs apparaissent pour certains peu innovants, **certaines grandes entreprises rodées à un dialogue social de qualité ont été plus loin que les exigences légales. Elles ont octroyé aux élus un nombre d'heures de délégation plus élevé que le minimum imposé par les ordonnances.**

A huit mois seulement de l'échéance, les entreprises doivent saisir d'urgence l'opportunité qui leur est donnée de renouveler leurs institutions représentatives du personnel, non pas en se limitant à intégrer l'existant dans le nouveau cadre du CSE, mais plutôt en créant pour les quatre prochaines années un outil qui permette - sinon de révolutionner - d'améliorer le dialogue social dans l'entreprise.



## Pour en savoir plus



Benoît Sévillia, avocat spécialiste en droit du travail, est adhérent d'AvoSial et associé du cabinet LMCA - Drouot Avocats depuis le 1er janvier 2017, au sein duquel il dirige le département social dont l'activité est partagée entre conseil et contentieux, principalement orientée auprès d'une

clientèle de TPE / PME et de cadres. Ses spécialités : rédaction et rupture du contrat de travail, droit disciplinaire, santé au travail (suivi médical, inaptitude, maladies professionnelles-accidents du travail), égalité homme-femme, responsabilité pénale du chef d'entreprise (sous-traitance, contrôles de l'inspection du travail), mise en place et gestion des membres élus du Comité Social et Economique, rédaction des accords d'entreprise.