



Opinion | CSE : pour un nouveau choc de simplification

La création d'une instance unique de représentation du personnel, le comité social et économique, est une réelle avancée, soulignent Frédérique Cassereau et Franck Morel. Il faut néanmoins aller encore vers plus de simplicité et de souplesse.



« En 2020, seulement 32 % des entreprises de 11 et 49 salariés sont dotées d'instances représentatives du personnel élus. » (iStock)

Par **Franck Morel** (avocat associé chez Flichy Grangé), **Frédérique Cassereau** (Avocate associée, Hoche avocats)

Publié le 13 avr. 2023 à 10:00

Voilà bientôt quatre ans, la durée de principe du mandat des représentants élus du personnel, que la nouvelle instance unique de représentation du personnel **issue des ordonnances dites « Macron »**, le comité social et économique (CSE), a été mise en place dans toutes les entreprises d'au moins 11 salariés. Quel bilan en tirer ?

Les objectifs de la réforme de 2017 consistaient à simplifier, revitaliser et améliorer qualitativement le dialogue social. Pour les directions d'entreprise, le choc de simplification a fonctionné avec la fusion des trois instances représentatives du personnel (IRP) auparavant constituées d'un comité d'entreprise, de délégués du personnel et d'un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Pour autant, on peut regretter que le taux de couverture des IRP dans les PME demeure insuffisant. Ainsi en 2020, 85,4 % des entreprises de plus de 50 salariés sont dotées d'IRP élues, mais seulement 32 % des entreprises de 11 et 49 salariés.

Une belle avancée

Les avis des praticiens sur la revitalisation du dialogue social sont plus partagés selon que l'on s'adresse aux représentants du personnel ou aux directions des ressources humaines. L'instance unique est cependant une belle avancée, attendue de longue date et qui nous place dans une situation plus comparable à celle de nos voisins européens disposant le plus souvent d'une seule instance de représentation du personnel dans l'entreprise.

LIRE AUSSI :

- **CHRONIQUE – Comité social et économique : renouvellement ou refondation ?**
- **CHRONIQUE – Les comités sociaux et économiques : quel bilan quatre ans après ?**

Reste aux acteurs à mesurer pleinement la portée d'une instance qui appréhende tous les sujets et donc leur interdépendance. Cela soulève des questions de formation, de valorisation des parcours des représentants du personnel.

Un dialogue social riche ne passe pas par un retour en arrière en recréant obligatoirement des instances distinctes dans un contexte où l'on ne parvient déjà pas à pourvoir tous les sièges des instances existantes. Il passe par plus de lisibilité, de force.

Souplesse et simplification

Les élections professionnelles s'annoncent parfois dans un contexte de perte de vocation des représentants du personnel et d'extension forte du vote électronique dans les entreprises après la crise sanitaire. On peut donc, pour prolonger l'esprit de la réforme de 2017, poursuivre une dynamique de simplification et de souplesse.

A ce jour, la préparation du processus électoral requiert pas moins de trois véhicules juridiques différents : un accord collectif (ou une décision unilatérale) pour le vote électronique le cas échéant, un(e) autre pour la détermination du nombre d'établissements distincts et enfin la pierre angulaire de l'organisation des élections professionnelles : le protocole d'accord électoral, le PAP, acronyme dont la sonorité dit tout de son importance.

LIRE AUSSI :

- **EN CHIFFRES - La représentation des salariés affaiblie par la réforme du Code du travail**

Le tout doit être mis en place dans un ordre chronologique précis, avec des interlocuteurs différents, des règles de validité différentes, sans oublier son lot de principes et d'exceptions.

Faire avancer le dialogue social

Aussi, il nous semble que l'ensemble de la préparation du processus électoral gagnerait beaucoup en simplicité si, au lieu de trois véhicules juridiques, un seul support est discuté pour toutes les entreprises dotées ou non d'IRP... Il pourrait s'agir du PAP avec la condition de double majorité, celle des syndicats présents à la négociation dont celle des syndicats représentatifs dans l'entreprise.

LIRE AUSSI :

- **EXCLUSIF - Le dialogue social dans les entreprises ne convainc pas les salariés**

Une condition d'unanimité pourrait être exigée pour certaines clauses qui sont particulièrement déterminantes pour les résultats du vote (compositions des collèges électoraux et organisation du vote en dehors du temps de travail, par exemple). Des mécanismes permettraient toujours de poursuivre le processus électoral à défaut d'accord via une décision unilatérale ou une décision de l'administration dans certains cas.

Une telle réforme s'avérerait nécessairement bénéfique pour renforcer le taux de couverture des IRP et pourrait contribuer à faire avancer le dialogue social dans les TPE-PME.

Frédérique Cassereau est avocate associée chez Hoche Avocats.

Franck Morel est avocat associé chez Flichy Grangé Avocats, ancien conseiller social du Premier ministre.

Frédérique Cassereau et Franck Morel