

Dois-je mettre en place un CSE dans mon officine ?

Outil incontournable pour assurer la représentation du personnel, le Comité Social et Économique (CSE) reste encore mal connu des pharmacies d'officine, notamment concernant sa mise en place.

Par Maître Cyrille Catoire – Cabinet Catoire Avocat



Issu de l'ordonnance travail du 22 septembre 2017, le Comité Social et Économique (CSE) constitue depuis maintenant quelques années l'instance de représentation unique du personnel, remplaçant et fusionnant les attributions des délégués du personnel, du comité d'entreprise et du CHSCT.

Quelles sont les entreprises concernées ?

La mise en place d'un CSE n'est pas un choix offert à une pharmacie d'officine, **mais une obligation dès lors qu'un effectif d'au moins 11 salariés est atteint pendant 12 mois consécutifs.**

Cette obligation concerne toutes les pharmacies d'officine sans exception.

L'effectif est ainsi déterminant pour déterminer son obligation ou non de mettre en place

un CSE (les modalités de calcul sont précisées par le Code du travail).

L'effectif aura également un impact sur les pouvoirs détenus par le CSE, les prérogatives de celui-ci étant nettement plus importantes en présence d'un effectif d'au moins cinquante salariés.

La tenue d'élections professionnelles

Dès lors que le seuil évoqué ci-dessus est atteint, l'employeur n'a qu'un seul choix : organiser des élections professionnelles. Ce processus débute par une invitation des organisations syndicales représentatives, outre l'affichage d'une note d'information destinée au personnel. Il se termine par l'organisation d'un vote, dans la limite de deux tours, à supposer qu'un ou plusieurs salariés se soient portés candidats.

Il va sans dire que l'ensemble du déroulement des élections professionnelles est fortement encadré par la loi.

En présence de candidats élus, un CSE est alors mis en place.

À défaut de candidats, un procès-verbal de carence est établi, permettant de justifier

du respect de l'obligation d'organiser des élections professionnelles.

Les sanctions de l'absence de mise en place d'un CSE

Ne pas organiser d'élections professionnelles alors qu'on en est obligé est une mauvaise idée. Outre que cela constitue un délit, puni d'une amende de 7500 euros, l'inaction peut avoir des impacts importants (notamment difficulté pour réaliser des licenciements pour inaptitude ou économique, impossibilité de dénoncer un usage).

Il est ainsi fortement déconseillé de contourner la loi en

pensant à tort qu'il n'en résultera aucune conséquence.

Une spécificité propre aux pharmacies d'officine

Par dérogation aux dispositions du Code du travail, la durée du mandat des représentants du personnel au CSE est fixée à trois ans dans le secteur d'activité des pharmacies d'officine, en application de la convention collective, et ce alors même que la loi permet en principe une durée de mandat de quatre ans. En d'autres termes, un salarié d'une pharmacie ne pourra être élu au CSE que pendant une durée maximale de trois ans. ■

MISSIONS PRINCIPALES D'UN CSE DANS UNE OFFICINE DE MOINS DE 50 SALARIÉS

- **Présentation des réclamations individuelles et collectives (exemple : salariés sollicitant la mise en place d'une climatisation);**
- **Compétences en matière de santé, sécurité et conditions de travail (exemple : déménagement des locaux);**
- **Compétences spécifiques en matière de licenciement économique et d'inaptitude (nécessité de consulter le CSE avant toute décision);**
- **Droit d'alerte en cas de danger grave (exemple : harcèlement moral d'un salarié).**