





Présentation des ordonnances Macron Mise en œuvre du CSE

SECAFI

Société d'expertise comptable inscrite au Tableau de l'Ordre de la région Paris Ile de France Cabinet agréé par le Ministère du Travail, habilité IPRP et membre de la FIRPS

Direction régionale Ile de France 20 rue Martin Bernard 75647 Paris Cedex 13 Tél 01 53 62 70 00

SAS au capital de 3 931 382,50 € 312 938 483 RCS Paris Numéro d'identification intracommunautaire FR 88 312 938 483 Réunion Sociétés d'Etudes CGT – 20 mars 2018

Votre contact:

Florence KRIVINE Tél : 06 80 91 76 38 Mail : florence.krivine@secafi.com

Sommaire

| 0. Préambule | |
|---|---------|
| | page 3 |
| 1. Les nouvelles règles de la négociation collective | |
| | page 6 |
| 2. La fusion des instances | |
| | page 16 |
| 3. Les informations-consultations du CSE et le droit à expertise | |
| | page 49 |
| 4. Rupture Conventionnelle Collective et congé de mobilité | |
| | page 64 |
| 5. Licenciement économique | |
| | page 67 |
| 6. Licenciement des salariés | |
| | page 70 |
| 7. Accord de « performance collective » (ou « compétitivité/emploi ») | |
| | page 74 |
| 8. Parité aux élections | |
| | page 78 |
| 9. Autres sujets | |
| | page 81 |
| 10. Assistance possible de SECAFI en vue de la négociation de l'accord de dialogue social | |
| | page 83 |





0. Préambule



Plusieurs évolutions significatives depuis plus de 10 ans... Jusqu'à la loi travail 2016 et aux ordonnances de septembre 2017



Loi du 17 août 2015 « Rebsamen »

modifiant en profondeur le paysage de la représentation du personnel et les négociations annuelles obligatoires

Loi du 8 août 2016 « Loi Travail » (ou « El Khomri »)

modifiant
notamment la
hiérarchie des
normes, les
conditions de
validité des
accords collectifs
et les cas de
recours au
licenciement pour
motif économique

Ordonnances du 22 septembre 2017

modifiant l'organisation des IRP, les règles de négociation collective, les procédures de plan de départ volontaire,...

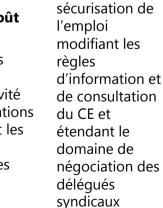


2013 « LSE »

relative à la

Loi du 20 août 2008

modifiant les règles de représentativité des organisations syndicales et les règles de validation des accords d'entreprise



Loi du 4 mai 2004 relative au dialogue social

des dérogations possibles aux accords de branches
accords de groupe



Le processus d'adoption des ordonnances

- Un processus législatif en 3 étapes :
 - ▶ Vote par le Parlement d'une **loi d'habilitation** : loi n°2017-1340 du 15 septembre 2017 d'habilitation à prendre par ordonnances les mesures pour le renforcement du dialogue social ;
 - ► Adoption d'**ordonnances** par le Gouvernement : 5 ordonnances n°2017-1385, 1386, 1387, 1388 et 1389 du 22 septembre 2017 + une 6^e ordonnance « rectificative » n°2017-1718 du 20 décembre 2017 ;
 - ▶ Vote par le Parlement d'une **loi de ratification** des ordonnances : la version finale du projet de loi adoptée par le Parlement le 14 février 2018 (établie en Commission Mixte paritaire le 31 janvier 2018) modifie, sur plusieurs points qui ont été intégrés dans le présent document, les ordonnances, mais un recours a été déposé devant le Conseil constitutionnel (publication au JO sans doute fin mars 2018)
- Les 6 ordonnances sont entrées en vigueur.
- L'ensemble des décrets d'application a été adopté à fin 2017.
- Les dispositions des ordonnances sont d'ores et déjà applicables, à l'exception de celles qui nécessitent la mise en place préalable du CSE dans l'entreprise.





1. Les nouvelles règles de la négociation collective



Emplois



La nouvelle articulation des normes

Champ de la négociation collective branche-entreprise Négociation de **Négociation** branche d'entreprise L'accord d'entreprise Primauté Branche doit être équivalent Bloc 1:13 sujets Code du Travail ou plus favorable On ne peut L'accord d'entreprise doit pas y déroger Primauté Branche si être équivalent ou plus verrous favorable sur les sujets Bloc 2: 4 sujets **Ordre public** verrouillés par la branche Conventions collectives Primauté Entreprise Sauf sujets bloc 1 et 2 Bloc 3 : Tous les Ne s'appliquent autres sujets qu'en l'absence d'accord d'entreprise

Code du Travail

Ne s'appliquent qu'en l'absence d'accord collectif (de branche et/ou d'entreprise)

Dispositions supplétives

Notion d'équivalence :

« Cette équivalence des garanties s'apprécie par ensemble de garanties se rapportant à la même matière. »



Articulation accords de branche et accords d'entreprise

Bloc 1 : les sujets pour lesquels la branche a une priorité sur l'accord d'entreprise (que l'accord d'entreprise soit conclu avant ou après l'accord de branche)

▶ 13 domaines :

- ► Les salaires minimas hiérarchiques
- Les classifications
- La mutualisation des fonds de financement du paritarisme
- ▶ La mutualisation des fonds de la formation professionnelle
- Les garanties collectives complémentaires (protection sociale)
- ► Certaines mesures relatives à la durée du travail : période maximale de modulation des horaires, heures d'équivalences, durée minimale du travail des temps partiels, avenants temporaires d'heures complémentaires, majoration des heures complémentaires
- Les mesures relatives aux CDD et aux contrats de travail temporaires : durée et nombre de CDD et renouvellement du contrat de mission, délai de carence entre deux contrats
- Les mesures relatives au contrat de chantier
- L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
- Les conditions et les durées de renouvellement de la période d'essai
- Les modalités selon lesquelles la poursuite des contrats de travail est organisée entre deux entreprises lorsque les conditions pour le transfert du contrat de travail ne sont pas réunies
- Les cas de mise à disposition d'un salarié temporaire auprès d'une entreprise utilisatrice
- La rémunération minimale du salarié en portage, ainsi que le montant de l'indemnité d'apport d'affaire
- Bloc 2 : les sujets pour lesquels la branche peut rendre ses dispositions impératives aux entreprises, pour tout accord conclu <u>postérieurement</u> à l'accord de branche (le verrouillage doit se faire au plus tard le 31 décembre 2018)

▶ 4 domaines :

- La prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels
- L'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés
- L'effectif à partir duquel les délégués syndicaux peuvent être désignés, leur nombre et la valorisation de leur parcours syndical
- Les primes pour travaux dangereux et insalubres

<u>Attention</u>: le projet prévoit que les branches pourront décider de continuer à faire produire effet aux clauses de verrouillage existantes dans ces matières à la condition qu'elles le confirment avant le 1^{er} janvier 2019.



Loi El Khomri ⇒Ordonnances Sept 2017 Un changement de logiques :

Loi El Khomri:

- ► Temps de travail ⇒ priorité accord entreprise,
- ► Accord de branche ⇒ peut s'imposer sur tout sujet (hors temps de travail) non traité par l'ordre public.
- => Si la loi ne prévoit rien, la branche peut s'emparer d'un sujet et prévoir des dispositions s'imposant aux entreprises (sous réserve d'extension)

Ordonnances:

- Priorité accord d'entreprise ⇒ tout sujet hors les 13 + 4 listés comme donnant priorité à la branche (hors sujets traités dans l'ordre public),
- ▶ Priorité accord de branche ⇒ limitée à 13 domaines + 4 domaines optionnels.
- => Si la loi ne prévoit pas qu'un sujet est de priorité branche, l'accord d'entreprise peut prendre des dispositions différentes de celles prévues par la branche.



La nouvelle architecture des dispositions législatives et contractuelles

▶ Avant : hiérarchie = loi + décrets > accords de branche > accords d'entreprise

ACCORD D'ENTREPRISE

Voir schéma ci-contre :

ACCORD DE BRANCHES

LOIS ET DECRETS

La hiérarchie des normes s'appuyant sur la loi

- Aujourd'hui : une architecture différente selon les sujets
- Trois périmètres :
 - « L'ordre public » défini par la loi,
 - Les champs ouverts à la négociation d'entreprise ou de branche,
 - Les dispositions supplétives en l'absence d'accord,

... et comme précédemment, tout accord sur des sujets non couverts par la loi.



=> Un risque : le moins-disant social et le dumping social

Généralisation des accords majoritaires au 1^{er} mai 2018 et référendum à l'initiative de l'employeur

- La loi Travail du 08/08/2016 a instauré de nouvelles règles de validation des accords collectifs : un mécanisme à double détente :
 - ▶ Depuis le 1^{er} janv. 2017, ces nouvelles règles s'appliquent pour les accords collectifs qui portent sur la durée du travail, les repos et les congés.
 - ▶ Pour tous les autres accords collectifs (sauf accords de maintien dans l'emploi), les nouvelles règles de validation devaient s'appliquer au 1^{er} sept. 2019
 - Les ordonnances précisent que ces règles s'appliqueront au 1er mai 2018.
 - ▶ Pas de changement sur la durée des accords, à défaut de précision l'accord est conclu pour une durée déterminée de 5 ans.
 Art.L.2232-12 du Code du travail

La validité d'un accord d'entreprise ou d'établissement est subordonnée à sa signature par, d'une part, l'employeur ou son représentant et, d'autre part, une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli plus de **50 % des suffrages** exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants.



- Si cette condition n'est pas remplie et si l'accord a été signé à la fois par l'employeur et par une ou plusieurs OS représentatives ayant recueilli plus de 30 % des suffrages:
 - ▶ Une ou plusieurs de ces organisations disposent d'un délai **d'un mois à compter de la signature de l'accord** pour indiquer qu'elles souhaitent une **consultation des salariés** visant à valider l'accord.
 - ► <u>Au terme de ce délai, l'employeur peut également demander l'organisation de cette consultation, en l'absence d'opposition de l'ensemble de ces organisations syndicales.</u>



Schéma du référendum

Signature de l'accord par des OSR ayant plus de 30% de représentativité

Délai d'un mois pendant lequel les OS signataires peuvent demander un référendum Organisation d'un <u>référendum</u> à l'initiative des <u>OSR signataires</u>

Solution 1

A l'issue de ce délai, si les OS signataires n'en ont pas fait la demande, <u>l'employeur peut prendre l'initiative du référendum, sauf opposition de l'ensemble des OS signataires</u>

Délai de 8 jours ouvert aux OSR non signataires pour signer l'accord Solution 2

Si de nouvelles signatures d'OSR permettent d'atteindre les 50% de suffrages exprimés, l'accord est validé

Solution 3

A défaut, l'accord est réputé non écrit Sinon délai de 2 mois pour <u>organiser</u> <u>un référendum selon les modalités</u> <u>négociées avec toutes les OSR</u> (signataires ou pas) et validées à 30% L'accord est validé s'il est approuvé à la majorité des suffrages exprimés. Sinon il est réputé non écrit

Solution 4



La mise en place d'accords collectifs en l'absence de Délégué Syndical et en l'absence de salarié mandaté

- Les ordonnances du 23 septembre 2017 ouvrent très largement la possibilité de mettre en place des accords collectifs, sans intervention de délégué syndical ou d'un salarié ou élu mandaté.
- Les dispositions relatives à la signature d'accords sont les suivantes⁽¹⁾:

| Moins de 11 salariés | Ratification par référendum (majorité des 2/3) sur un texte proposé par l'employeur, sur tous les sujets ouverts à la négociation. | |
|------------------------------|---|--|
| De 11 à 20 salariés sans CSE | Sur tous les sujets ouverts à la négociation : Ratification par référendum (majorité des 2/3) sur un texte proposé par l'employeur Accord avec des salariés mandatés par une OS représentative avec nécessité de référendum à 50 % | |
| De 11 à 20 salariés avec CSE | idem ci-dessous | |
| De 21 à 50 salariés sans DS | Sur tous les sujets ouverts à la négociation : Accord avec des salariés mandatés par une OS représentative avec nécessité de référendum à 50 % Accord avec un ou des élus au CSE, mandatés ou non, représentant 50 % des voix | |
| Plus de 50 salariés sans DS | Accord avec élus CSE mandatés par une OS avec nécessité de référendum à 50 % À défaut, accord avec élus CSE non mandatés représentant 50 % (seulement sur les mesures nécessitant par la loi un accord collectif sauf modalités I/C sur PSE) À défaut, possibilité de négocier avec un salarié non élu mandaté, puis validation par référendum à 50 % | |

⁽¹⁾ À compter de la parution des décrets et au plus tard le 1er janvier 2018.

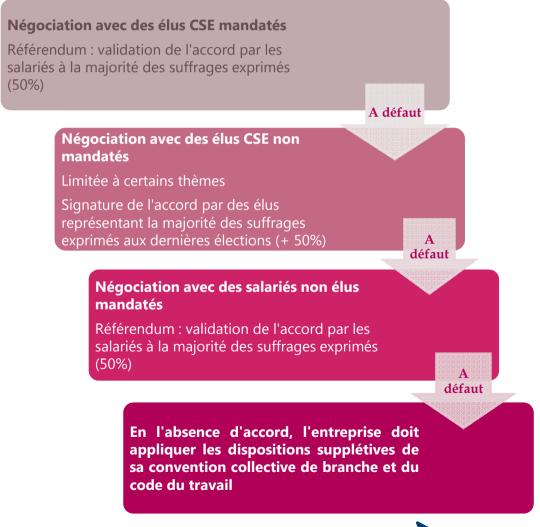


La négociation sans Délégué Syndical

Négociation dans les entreprises dépourvues de délégué syndical de moins de 50 salariés

Entreprise de moins de 11 salariés Entreprise de 11 à 20 salariés avec élu Entreprise de 11 à 20 salariés sans Entreprise de 21 à 49 salariés avec ou sans élus élus Proposition par Négociation Négociation l'employeur d'un avec un ou des avec des salariés projet d'accord élus CSE mandatés aux salariés Signature de Référendum: Référendum: l'accord par des élus validation de validation de représentant la l'accord par les l'accord par les majorité des salaries à la salariés à la suffrages exprimés majorité des majorité des 2/3 aux dernières suffrages exprimés (67%)élections (50%) (50%)En l'absence d'accord, l'entreprise doit appliquer les dispositions supplétives de sa convention collective de branche et du code du travail

Négociation dans les entreprises dépourvues de délégué syndical de 50 salariés et plus





L'incidence de la généralisation des accords à durée déterminée (loi El Khomri)

| Ctinulations do la | Durée de la convention ou de l'accord | |
|---|--|---|
| Stipulations de la convention ou de l'accord sur sa durée | Convention ou accord conclu <u>avant</u> le 10 août 2016 | Convention ou accord conclu <u>après</u> le 10 août 2016 |
| | | Durée fixée à 5 ans |
| Pas de stipulation | Durée indéterminée | Arrivé à expiration, le texte cesse de produire ses effets |
| Durée déterminée | Durée limitée à 5 ans. Arrivé à expiration, le texte continue à produire ses effets comme une convention ou un accord à durée indéterminée (sauf stipulations contraires | Durée librement fixée Arrivé à expiration, le texte cesse de produire ses effets |
| Durée indéterminée | Durée indéterminée | Durée indéterminée |





2. La fusion des instances



Mise en place du CSE

- Les ordonnances prévoient la fusion des instances représentatives du personnel. Le CE, le CHSCT et les DP sont fusionnés dans une seule et même instance : le Comité Social et Economique (CSE).
- Entreprises concernées : le CSE est mis en place dans les entreprises d'au moins 11 salariés.
 - ► Cet effectif doit être atteint pendant 12 mois consécutifs.
 - ► Actuellement, l'effectif est apprécié sur 12 mois **consécutifs ou non au cours des trois années précédentes** (pas de changement concernant le calcul des effectifs).
- Niveau de mise en place : le CSE est mis en place au niveau de l'entreprise ou, le cas échéant, l'UES.
- Dans les entreprises à établissements distincts, sont institués un comité social et économique central d'entreprise et des comités sociaux et économiques d'établissement.



Point de vigilance

Jusqu'à présent les établissements distincts étaient définis dans le cadre du protocole d'accord pré-électoral, en accord avec les OS, et par le DIRECCTE à défaut d'accord.

Les ordonnances prévoient que les <u>établissements distincts</u> sont définis par accords de droit commun et que l'employeur a la possibilité de définir de manière unilatérale le périmètre des établissements distincts et leur nombre en l'absence d'accord. Il le fait sur la base de l'autonomie de gestion du responsable, « notamment en matière de gestion du personnel ».

Procédure de contestation possible auprès du DIRECCTE puis le cas échéant au TI



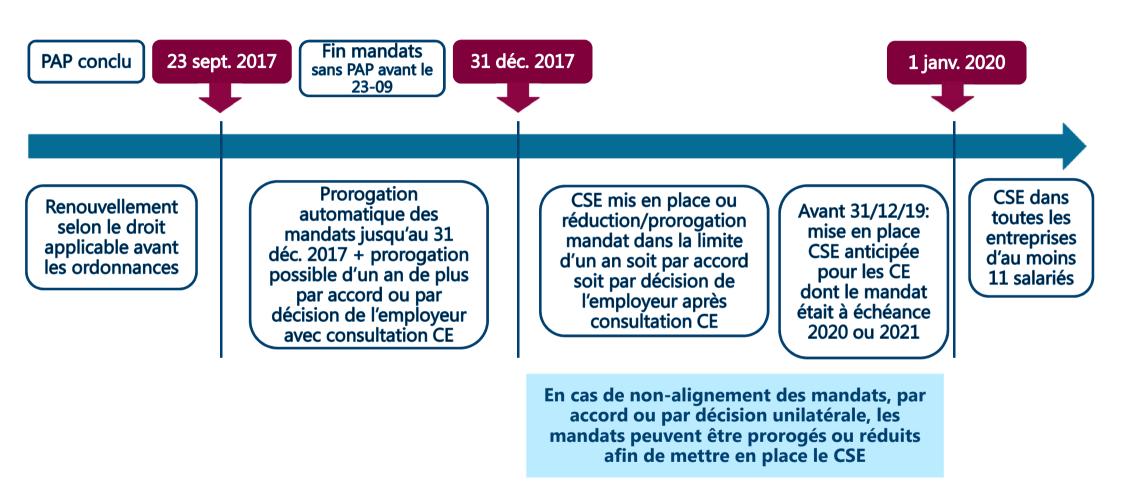
Le calendrier de mise en place du Comité Social et Economique (1/2)

Mise en place progressive du CSE entre la date de publication des ordonnances et le 31 décembre 2019 au plus tard, sans qu'il soit possible ni d'aller au-delà de cette date, ni de maintenir par accord collectif les instances actuelles en l'état avec toutes leurs prérogatives.

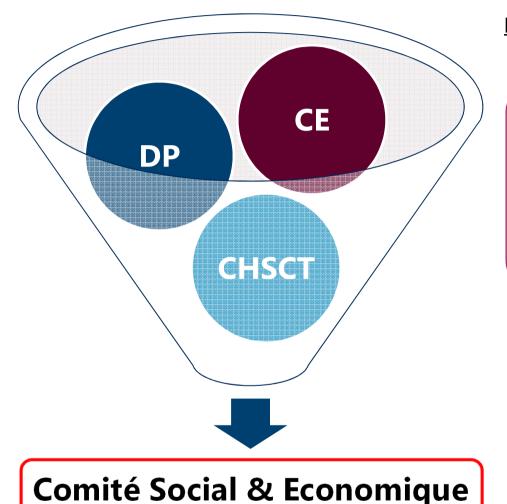
- 1) Si le protocole d'accord préélectoral (PAP) a été conclu avant le 23 sept. 2017 : élections selon les dispositions en vigueur avant cette date. Le CSE sera alors mis en place au plus tard à compter du 1^{er} janv. 2020 ou à une date antérieure fixée soit par accord collectif soit par décision de l'employeur après consultation du CE.
- 2) Si les mandats arrivent à échéance entre le 23 sept. et le 31 déc. 2017 (sans conclusion préalable d'un PAP): prorogation automatique des mandats jusqu'à 31 déc. + possibilité de proroger les mandats d'au plus d'un an soit par accord collectif soit par décision de l'employeur après consultation du CE.
- 3) Si les mandats arrivent à échéance entre le 1er janv. 2018 et le 31 déc. 2019 : leur durée peut être réduite ou prorogée au plus d'un an soit par accord collectif soit par décision de l'employeur après consultation du CE.
- 4) En cas de non-alignement des mandats, les mandats peuvent être prorogés ou réduits par accord ou par décision unilatérale afin de mettre en place le CSE en 2018 ou 2019
- 5) Si les mandats arrivent à échéance après 2019, leur terme est obligatoirement avancé, puisqu'il ne peut pas dépasser le 31 décembre 2019 : leur durée peut être réduite ou prorogée au plus d'un an soit par accord collectif soit par décision de l'employeur après consultation du CE.



Le calendrier de mise en place du Comité Social et Economique (2/2)



Principe du Comité Social et Economique



Reprise de l'essentiel des prérogatives précédentes

Entre 11 et 49 salariés :

- ► Prérogatives DP,
- Promeut la santé, sécurité et les conditions de travail,
- ► Réalise les enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladie.

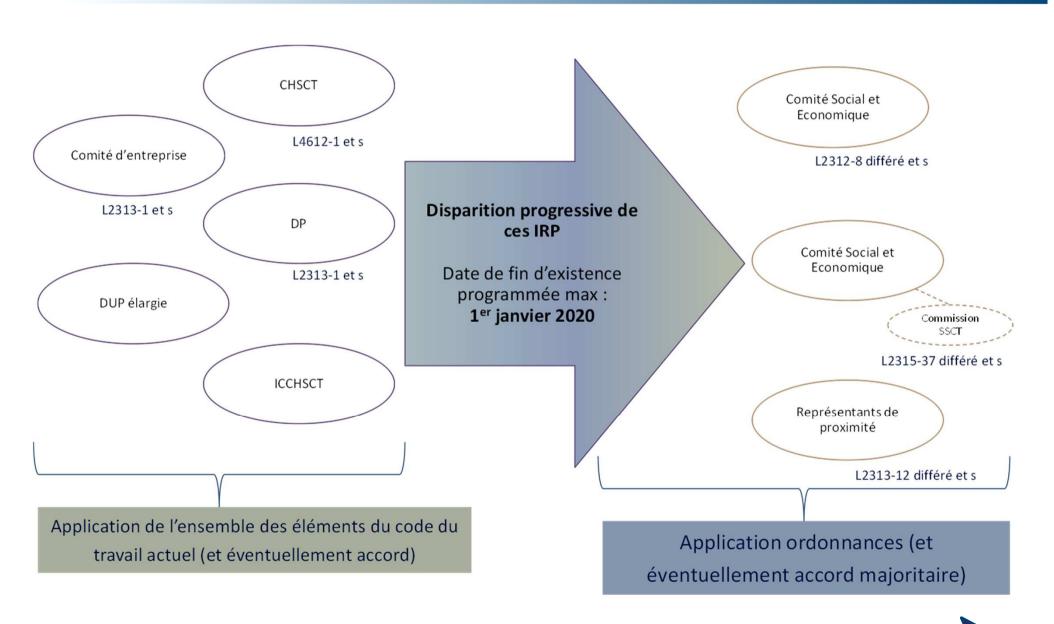
▶ 50 salariés et plus :

- Prérogatives DP,
- ➤ Compétences « HSCT » (avec Commission dédiée Santé Sécurité Conditions de Travail, dans les entreprises d'au moins 300 salariés ou à risques)
- ► Attributions du CE.

«Les attributions du comité social et économique sont définies en fonction de l'effectif de l'entreprise.» (article L.2312-1)



La configuration des IRP ayant des missions de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail





Attributions du Comité Social et Economique dans les entreprises de 50 salariés et plus

Attributions ex-DP

• Présenter à l'employeur les **réclamations** individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du code du travail et des autres dispositions légales concernant notamment la protection sociale, ainsi que des conventions et accords applicables dans l'entreprise.

Attributions ex-CE

• Assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution **économique** et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production.

Attributions ex-CHSCT

- Procède à l'analyse des risques professionnels.
- Contribue notamment à faciliter l'accès des femmes à tous les emplois, à la résolution des problèmes liés à la maternité, l'adaptation et à l'aménagement des postes de travail afin de faciliter l'accès et le maintien des personnes handicapées à tous les emplois au cours de leur vie professionnelle.
- Peut susciter toute initiative qu'il estime utile et proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes.



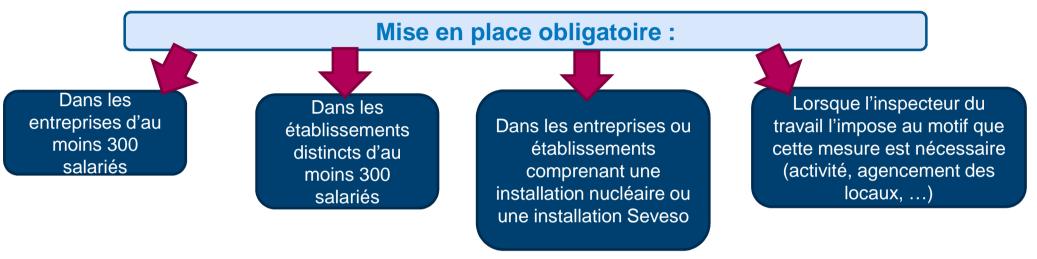
Tableau des attributions minimales du Comité Social et Economique

| Dans les entreprises | Quelles IRP ? |
|--|--|
| Au moins 11 salariés | Mise en place d'un Comité Social et Economique |
| Moins de 50 salariés | Le CSE assume seulement les fonctions de DP |
| Au moins 50 salariés | Le CSE fusionne les fonctions des DP, CE et CHSCT |
| Au moins 300 salariés (entreprise et/ou établissement) ou, si moins de 300, lorsque l'entreprise/l'établissement est classé(e) (site SEVESO / nucléaire), ou si l'Inspecteur du travail le demande (pour les activités à risques) ou par accord d'entreprise | Mise en place d'une Commission de santé, sécurité et des conditions de travail centrale |



Les commissions du CSE

La commission santé, sécurité et condition de travail (CSSCT)



La CSSCT est obligatoirement présidée par l'employeur.

Les autres commissions

- Commissions créées par accord collectif pour l'examen de problèmes particuliers
- ► Mise en place des commissions déjà existantes en matière de CE (formation, information et aide au logement, égalité professionnelle, économique, marchés)
- Les **membres** des commissions (sauf CSSCT) peuvent être choisis parmi des salariés de l'entreprise n'appartenant pas au CSE.
- Sauf accord contraire, la commission économique est présidée par l'employeur.



Un enjeu : maîtriser une instance CSE aux compétences beaucoup plus larges

Risques

Ordres du jour du CSE surchargés

- CSE = 1 CE + un ou plusieurs CHSCT + un ou plusieurs périmètres DP
- Des sujets qui risquent d'être mal ou pas traités
- Des réunions très longues
- Un risque d'éloignement du terrain
- Des élus dispersés sur un grand nombre de sujets



Pistes d'action

Bien préparer les ordres du jour

• S'appuyer éventuellement sur des moyens élargis pour le bureau du CSEC venant en appui au secrétaire (grosses entreprises)

Utiliser la compétence Santé au travail au niveau du CSE central au niveau national

- Faire le lien stratégie / conditions de travail
- Coordonner l'ensemble des problématiques SSCT traitées par établissement / site et agir en ayant une vision globale
- Expertise SSCT aussi possible au niveau national (CSE ou CSE central)

Utiliser les aspects positifs de la possibilité d'aborder tous les sujets dans le CSE :

- Avoir une vision globale de l'entreprise et ses projets : économie, stratège, organisation, social, conditions de travail
- Etre plus pertinents dans la mise en place d'alternatives / préconisations
- Eviter le renvoi des sujets, par la Direction, d'une instance à l'autre

Utiliser les commissions et les représentants de proximité

- Négocier les moyens adéquats
- Leur donner un rôle clair, bien coordonner CSE et Commissions.



Les CE, CHSCT et DP conservent leurs attributions tant que le CSE n'est pas en place

- Tant que le CSE n'est pas mis en place, le CE et le CHSCT :
 - **▶** Conservent leurs attributions respectives ;
 - Disposent d'un délai qui leur est spécifique lors de procédures d'information consultation ;
 - ▶ Peuvent recourir à des expertises prises en charge par l'employeur (sauf, en l'absence d'accord, dans le cadre de la consultation du CE sur les orientations stratégiques ou l'employeur prend en charge 80 % des honoraires et le CE 20 % dans la limite du 1/3 de son budget de fonctionnement);
 - ▶ Peuvent être réunis par l'employeur lors de réunions communes lorsque des sujets communs les concernent.
- De même, tant que le CSE n'est pas mis en place, les DP conservent leurs prérogatives.
- A noter : les stipulations des accords d'entreprise relatifs à l'élection, aux réunions communes et au moyen des DP, du CE, du CHSCT et de la DUP conventionnelle cessent de plein droit à la date du 1er tour des élections des membres de la délégation du personnel du CSE.



Les différents niveaux de mise en place du CSE : les représentants de proximité, la Commission Santé Sécurité Conditions de travail (1/2)

Un accord d'entreprise majoritaire définit :

- Le **nombre et le périmètre des établissements distincts**, au sein desquels sont, le cas échéant, mis en place des comités sociaux et économiques d'établissements,
- La mise en place éventuelle de représentants de proximité :
 - Les représentants de proximité sont membres du CSE ou désignés par lui (ils sont automatiquement des salariés protégés). Cette mesure vise à « compenser » la disparition des délégués du personnel. L'accord doit prévoir le nombre de représentants, leurs attributions (notamment, en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail), leurs modalités de désignation et de fonctionnement. Pas de crédit d'heures supplémentaire obligatoire si les représentants sont membres du CSE.
- Les modalités de mise en place des Commissions Santé Sécurité et Conditions de travail :
 - Nombre de membres,
 - Missions déléguées à la commission SSCT,
 - Heures de délégation,
 - Modalités de fonctionnement,
 - Moyens attribués,
 - Modalités de la formation des membres,
 - **...**
- ▶ Même si cela n'est pas explicitement prévu, cet accord peut décider de la mise en place des commissions SSCT au-delà du minimum prévu par la loi.

... La commission santé, sécurité et conditions de travail est obligatoire dans :

- Les entreprises ou établissements distincts d'au moins 300 salariés ;
- Les établissements comprenant au moins une installation nucléaire ou classée Seveso (activités industrielles dangereuses) et certains gisements miniers (peu importe leur effectif);



Les différents niveaux de mise en place du CSE : les représentants de proximité, la Commission Santé Sécurité Conditions de travail (2/2)

- La création d'une telle commission peut aussi être imposée, en raison de la nature des activités, de l'agencement ou de l'équipement des locaux, <u>par l'inspecteur du travail</u> dans les entreprises/établissements de moins de 300 salariés.
- Dans tous les cas, la commission SSCT :
 - Comprend au minimum trois membres représentants du personnel, dont au moins un représentant de la catégorie des cadres.
 - Les membres sont désignés par le CSE parmi ses membres.
 - ▶ Ils bénéficient d'une formation de 5 jours dans les entreprises d'au moins 300 salariés et de 3 dans les autres.
- Un accord peut reconnaître une Unité Economique et Sociale, et mettre en place un CSE d'UES.
- En l'absence d'accord majoritaire, l'ensemble des dispositions relatives aux établissements distincts peut également être mis en place :
 - ▶ Par un **accord entre l'employeur et le Comité Social et Economique**, adopté à la majorité des membres titulaires élus de la délégation du personnel du comité. Cette procédure peut également être utilisée en l'absence de délégué syndical.
 - ➤ A défaut, **l'employeur fixe le nombre et le périmètre** des établissements distincts, compte tenu de l'autonomie de gestion du responsable de l'établissement, notamment en matière de gestion du personnel.
 - ▶ En cas de litige portant sur la décision de l'employeur, un recours peut être fait auprès de la DIRECCTE (qui proroge automatiquement les mandats) dans un délai de 15 j qui décide dans un délai de 2 mois (recours contre la décision de la DIRECCTE dans un délai de 15 j devant le TI qui a 10 j pour statuer. L'absence de réponse de la DIRECCTE vaut « décision implicite de rejet ».
 - ▶ La perte de la qualité d'établissement distinct emporte la cessation des fonctions des membres de la délégation du personnel du Comité Social et Economique de cet établissement, sauf si un accord prévoit le contraire (accord d'entreprise collectif majoritaire, ou accord entre l'employeur et le CSE concerné). Dans ce cas, les membres du CSE concerné peuvent achever leur mandat.



Fonctionnement du CSE dans les entreprises d'au moins 50 salariés : dispositions minimales à défaut d'accord (1/2)

Mandat :

- ▶ 4 ans, sauf accord dérogatoire (entre 2 et 4 ans),
 - ▶ Pour le premier cycle électoral du CSE, un accord peut fixer des durées de mandat des représentants des comités d'établissements différentes pour chaque établissement, dans une limite comprise entre deux et quatre ans
- ▶ Le nombre de mandats successifs est limité à 3, excepté si le protocole d'accord préélectoral prévoit le contraire (pour entreprise < 300 salariés).

Réunions du CSE :

- ► Entreprises (ou établissement si CSE établissement) d'au moins 300 salariés : 1 fois/mois ;
- ▶ Entreprises (ou établissement si CSE établissement) de moins de 300 salariés : 1 fois tous les 2 mois (un accord peut prévoir un nombre de réunions différent sans que celui-ci soit inférieur à 6 par an) ;
- ▶ Au moins 4 de ces réunions portent en tout ou partie sur les attributions en matière de santé, sécurité et conditions de travail ;
- Possibilité de tenir des réunions extraordinaires, à la demande de l'employeur ou de la majorité des titulaires ;
- ▶ Le CSE est également réuni à la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves, ainsi qu'en cas d'évènement grave lié à l'activité de l'entreprise, ayant porté atteinte ou ayant pu porter atteinte à la santé publique ou à l'environnement, ainsi qu'à la demande de deux membres au CSE sur les sujets relevant de la santé, de la sécurité ou des conditions de travail.
- Ordre du jour : communiqué par l'employeur au moins 3 jours avant la réunion.
- Procès-verbal : le secrétaire doit transmettre à l'employeur le PV de réunion dans délai de 15j (ou 3j si PSE ou 1j si redressement/liquidation judiciaire)
- Les suppléants n'assistent pas aux réunions, il faut désormais pour qu'ils y participent un accord qui le prévoit : avec le nouveau cadre légal, le suppléant n'assiste aux réunions qu'en l'absence du titulaire (jusqu'ici les suppléants tant CE que DP, étaient conviés à toutes les réunions ordinaires ou extraordinaires).



Fonctionnement du CSE dans les entreprises d'au moins 50 salariés : dispositions minimales à défaut d'accord (2/2)

Composition:

- L'employeur + éventuellement 3 collaborateurs (au lieu de 2 actuellement) ;
- ▶ Une délégation du personnel comportant un nombre égal de titulaires et suppléants (déterminé par décret) ;
- ▶ Un RS par organisation syndicale représentative ;
- ▶ Des intervenants externes sur les points de l'ordre du jour relatifs aux questions relatives à la santé, la sécurité et les conditions de travail.
- Règlement intérieur du CSE: le CSE devra déterminer, dans un règlement intérieur, les modalités de son fonctionnement et celles de ses rapports avec les salariés.
 - ➤ Sauf accord de l'employeur, un règlement intérieur ne peut comporter des clauses lui imposant des obligations ne résultant pas de dispositions légales. Cet accord constitue un engagement unilatéral de l'employeur que celuici peut dénoncer à l'issue d'un délai raisonnable et après en avoir informé les membres de la délégation du personnel du comité social et économique.
- Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le CSE désigne, parmi ses titulaires, **un secrétaire et un trésorier.** Notons que le CSE central désigne un secrétaire, et ce qui est nouveau, un secrétaire adjoint en charge des attributions en matière de santé, sécurité et de conditions de travail.

Formations:

- ▶ **Formation économique** : 5 jours maximum renouvelable tous les 4 ans pour les élus titulaires, financée par le budget de fonctionnement et rémunérée comme du temps de travail effectif ;
- ► Formation en santé, sécurité et conditions de travail (pour les élus du CSE) : prise en charge par l'employeur dans la limite de 3 jours pour les entreprises/établissements < 300 salariés et 5 jours pour > 300 salariés.

Heures de délégation voir décret ci-après

▶ Pour les membres du CSE au forfait jour : le crédit d'heures est regroupé en demi-journées (= 4h de mandat) qui viennent en déduction du nombre annuel de jours travaillés. Lorsque le crédit d'heures restant est < à 4h, le représentant du personnel bénéficiera d'une demi-journée en plus venant en déduction du nombre annuel de jours travaillés.



Accord de mise en place du CSE / de dialogue social Protocole d'accord préélectoral Règlement intérieur (1/2)

- Pour la majorité des sujets à négocier, un choix important à faire entre 3 modalités
 - ► Accord de mise en place du CSE / de dialogue social
 - **▶** Protocole d'accord préélectoral
 - ► Règlement intérieur

(1) non exhaustif

| | | TIOH CANAGAN |
|---|---|--|
| Accord collectif CSE/dialogue social | Protocole d'accord préélectoral | Règlement intérieur |
| Peut traiter les périmètres des établissements | Obligation pour : modalités d'organisation des élections | Obligatoire Doit porter a minima sur les modalités d'arrêté des comptes |
| Peut traiter toutes les modalités de fonctionnement du CSE, les Commissions, les représentants de proximité les durées des mandants | nombre de sièges, crédit d'heures, dérogation au non- cumul des mandats dans entreprises < 300 salariés | annuels ⁽¹⁾ - Règle le fonctionnement intérieur du CSE, les rapports avec les salariés |
| ⇒ voir détail pages précédentes | Peut aussi définir : périmètre des établissements et tous les sujets relevant d'accords majoritaires | |
| Quand? A tout moment. Possible significativement avant les élections | Quand? Juste avant les élections (dans les 3 mois qui précèdent) | Quand ? Après les élections Logiquement, dans la ou les premières réunions de la mandature |



Accord de mise en place du CSE / de dialogue social Protocole d'accord préélectoral Règlement intérieur (2/2)

| Accord collectif CSE/dialogue social | Protocole d'accord préélectoral | Règlement intérieur |
|--|--|--|
| Invités à la négociation : organisations représentatives dans l'entreprise | • Invités à la négociation : organisations représentatives dans l'entreprise, au niveau national et interprofessionnel | Voté par le CSE |
| Validité: organisations ayant recueilli la majorité aux élections précédentes. | Validité => double majorité : majorité des OS ayant participé à la négociation, | Validité: par vote du CSE. A noter: ne peut contenir des dispositions donnant des |
| En l'absence d'accord, possibilité de : conclure un accord avec le CSE une fois celui-ci élu décision unilatérale de l'employeur (sur certains points) | - parmi elles, OS ayant obtenu la majorité aux précédentes élections | obligations à l'employeur non prévues par la loi, sauf si celui-ci en est d'accord |
| • Durée : au choix des négociateurs, peut être à durée indéterminée. A défaut de précision : 5 ans | Durée: mandature (sauf évolution d'organisation de l'entreprise, qui peut réduire la durée) | • Durée : selon le choix du CSE les dispositions acceptées par l'employeur, que la loi ne lui impose pas, sont assimilées à des engagements unilatéraux et peuvent être dénoncées avec un préavis raisonnable |

Un enjeu : la négociation d'accord de dialogue social et de fonctionnement du CSE

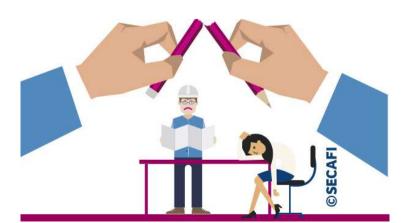
Risques

La possibilité d'accord moins-disant ou mal préparé, combinée à un champ de négociation très large...

Le risque d'absence d'accord et par conséquent d'application des dispositions supplétives...

... pouvant mettre à mal le dialogue social dans l'entreprise ainsi que la place et le rôle des représentants du personnel.

Une définition de l'établissement basée sur « l'autonomie de gestion du chef d'établissement » qui risque de mal prendre en compte les enjeux de proximité relatifs aux prérogatives et lien de responsabilité sur SSCT.



Pistes d'action



Se former et préparer la négociation

- Préparer des propositions.
- Identifier ce qui est aujourd'hui satisfaisant du point de vue des représentants du personnel, qu'il faut garder ou développer, et ce qu'il faut améliorer.



Utiliser les possibilités liées aux délégués de proximité et/ou aux commissions SSCT

• En relation avec le choix des CSE d'établissement au périmètre pertinent (grandes entreprises et entreprises réparties sur le territoire).



Réfléchir en amont aux contenus respectifs de l'accord de mise en place du CSE, du protocole d'accord préélectoral et du règlement intérieur

Anticiper quel sujet traiter dans quel cadre



Anticiper le calendrier

 Le plus souvent il sera pertinent de démarrer très en amont, pour éviter une négociation sous pression d'élections proches.



Décret sur le CSE n°2017-1819 du 29-12-2017 (1/2)

Annualisation et mutualisation : le CSE comme la DUP

- ▶ D'une part, ce crédit d'heures peut être utilisé cumulativement dans la limite de douze mois, cette règle ne pouvant amener un membre à disposer dans un mois d'une fois et demie son crédit d'heures. L'élu doit pour bénéficier de cette disposition informer son employeur au moins 8 jours avant la date prévue pour l'utilisation de ces heures ainsi cumulées.
- ▶ D'autre part, les membres du CSE peuvent se répartir entre eux les heures de délégation, à condition que cela n'entraîne pas l'un d'eux à disposer dans le mois de plus d'une fois et demie le crédit d'heures dont il bénéficie normalement. Là aussi, les membres doivent informer l'employeur 8 jours avant la date prévue pour l'utilisation de cette mutualisation.

Temps non déduits des heures de délégation : article L2315-11

- ► Temps nécessaire à la recherche de **mesures préventives** dans toute situation d'urgence et de gravité (notamment dans le cadre de la procédure de danger grave et imminent)
- ▶ **Réunions du comité** et de ses **commissions** dans la limite pour les commissions (hors CSSCT) d'une durée globale fixée par accord d'entreprise. A défaut d'accord, le décret (article R.2315-7) précise que cette limite est fixée à 30h/an pour les entreprises entre 300 et 1000 salariés et 60h/an si au moins 1000 salariés
 - ▶ La rédaction de l'article R.2315-7 combinée à celle de l'article L.2315-11 2° pourrait laisser penser que le temps en réunion de CSE ne serait pas automatiquement et sans limite hors crédit d'heures de délégation. Il nous semble qu'il s'agit d'une imprécision rédactionnelle (contraire à l'esprit de la loi) due à des modifications croisées entre 6e ordonnance et décret CSE.
- Aux **enquêtes** menées après un accident du travail grave ou des incidents répétés ayant relevé un risque grave.



Décret sur le CSE n°2017-1819 du 29-12-2017 (2/2)

CSE central : maximum de 25 titulaires (sauf accord unanime)

- ► Le CSE central ne pourrait pour sa part compter plus de 25 titulaires (contre 20 maximum actuellement) et plus de 25 suppléants, sauf accord unanime des OS.
- ► La composition du CSE central est négociée par accord d'entreprise (il n'est plus prévu que chaque CSE établissement soit obligatoirement représenté au CSE central).
- ➤ A défaut d'accord, la DIRECCTE est compétente pour la répartition des sièges entre les différents établissements (dans un délai de 2 mois à compter de sa saisine et recours possible dans les 15 suivants au TI).

Des heures supplémentaires pour le Conseil d'Entreprise

- ▶ Un temps de délégation supplémentaire est prévu pour les élus du conseil d'entreprise participant à une négociation.
- ► Ce temps, qui s'ajoute aux heures de délégation, est d'au moins 12h/mois dans les entreprises jusqu'à 149 salariés, d'au moins 18h de 150 à 499 salariés, et d'au moins 24h à partir de 500 salariés.
- La notion de **circonstances exceptionnelles** absente de l'ordonnance a été rajoutée dans le Décret : le nombre d'heures de délégation « peut être augmenté en cas de circonstances exceptionnelles » (art. R.2314-1)
- Le volume global d'heures de délégation prévues par les dispositions supplétives (décret) constitue un plancher
 - ➤ Article L2314-7 : « Le protocole préélectoral 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. »



Décret sur le CSE n°2017-1819 du 29-12-2017 : nombre d'élus et heures de délégation (1/2)

| Effectif de l'entreprise | Nombre de titulaires | Crédit d'heures individuel | Total des heures |
|--------------------------|----------------------|----------------------------|-------------------------|
| | CSE | CSE | CSE |
| 11 à 24 | 1 | 10 | 10 |
| 25 à 49 | 2 | 10 | 20 |
| 50 à 74 | 4 | 18 | 72 |
| 75 à 99 | 5 | 19 | 95 |
| 100 à 124 | 6 | 21 | 126 |
| L25 à 149 | 7 | 21 | 147 |
| 150 à 174 | 8 | 21 | 168 |
| 175 à 199 | 9 | 21 | 189 |
| 200 à 249 | 10 | 22 | 220 |
| 250 à 299 | 11 | 22 | 242 |
| 300 à 390 | 11 | 22 | 242 |
| 100 à 499 | 12 | 22 | 264 |
| 500 à 599 | 13 | 24 | 312 |
| 600 à 699 | 14 | 24 | 336 |
| 700 à 799 | 14 | 24 | 336 |
| 300 à 899 | 15 | 24 | 360 |
| 900 à 999 | 16 | 24 | 384 |
| L000 à 1249 | 17 | 24 | 408 |
| L250 à 1499 | 18 | 24 | 432 |
| L500 à 1749 | 20 | 26 | 520 |
| 1750 à 1999 | 21 | 26 | 546 |
| 2000 à 2249 | 22 | 26 | 572 |
| 2250 à 2499 | 23 | 26 | 598 |
| 2500 à 2749 | 24 | 26 | 624 |
| 2750 à 2999 | 24 | 26 | 624 |



Décret sur le CSE n°2017-1819 du 29-12-2017 : nombre d'élus et heures de délégation (2/2)

| Effectif de l'entreprise | Nombre de titulaires | Crédit d'heures individuel | Total des heures |
|--------------------------|----------------------|----------------------------|-------------------------|
| | CSE | CSE | CSE |
| 3000 à 3249 | 25 | 26 | 650 |
| 3250 à 3499 | 25 | 26 | 650 |
| 3500 à 3749 | 26 | 27 | 702 |
| 3750 à 3999 | 26 | 27 | 702 |
| 4000 à 4249 | 26 | 28 | 728 |
| 4250 à 4499 | 27 | 28 | 756 |
| 4500 à 4749 | 27 | 28 | 756 |
| 4750 à 4999 | 28 | 28 | 784 |
| 5000 à 5249 | 29 | 29 | 841 |
| 5250 à 5499 | 29 | 29 | 841 |
| 5500 à 5749 | 29 | 29 | 841 |
| 5750 à 5999 | 30 | 29 | 870 |
| 6000 à 6249 | 31 | 29 | 899 |
| 6500 à 6749 | 31 | 29 | 899 |
| 6750 à 6999 | 31 | 30 | 930 |
| 7000 à 7249 | 32 | 30 | 960 |
| 7250 à 7449 | 32 | 30 | 960 |
| 7500 à 7749 | 32 | 31 | 992 |
| 7750 à 7999 | 32 | 32 | 1024 |
| 8000 à 8249 | 32 | 32 | 1024 |
| 8250 à 8499 | 33 | 32 | 1056 |
| 8500 à 8749 | 33 | 32 | 1056 |
| 3750 à 8999 | 33 | 32 | 1056 |
| 9000 à 9249 | 34 | 32 | 1088 |
| 9500 à 9749 | 34 | 32 | 1088 |
| 9750 à 9999 | 34 | 34 | 1156 |
| 10000 | 35 | 34 | 1190 |
| | | - | |

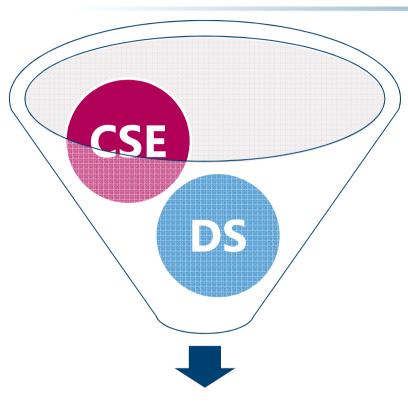


Décret sur le CSE n°2017-1819 du 29-12-2017 : exemple d'une entreprise de 1 400 salariés ayant plusieurs périmètres CHSCT et DP

- Exemple d'une entreprise de 1400 salariés avec :
 - ▶ 1 CE;
 - ► 4 CHSCT (de 350 salariés);
 - ► Et 10 sites DP (de 140 salariés).
- En comparant les règles applicables avant/après passage au CSE à défaut d'accord (et donc sans représentants de proximité), **la perte de moyens avec le CSE est très importante** :
 - ► **73** % **d'élus** (et 76 % sur les titulaires) ;
 - ▶ Ce calcul est théorique et doit être adapté dans chaque entreprise en fonction des élus cumulant éventuellement des mandats.
 - 60 % du volume global d'heures de délégation.

| | Elus T par instance | Elus S par instance | Total élus T | Total élus S | Total élus T+S | Crédit individuel | Total heures |
|-----------------|---------------------|---------------------|--------------|--------------|----------------|-------------------|--------------|
| CE (1) | 8 | 8 | 8 | 8 | 16 | 20 | 160 |
| CHSCT (4) | 4 | 0 | 16 | 0 | 16 | 10 | 160 |
| DP (10) | 5 | 5 | 50 | 50 | 100 | 15 | 750 |
| Total avant CSE | | | 74 | 58 | 132 | | 1070 |
| CSE (1) | 18 | 18 | 18 | 18 | 36 | 24 | 432 |
| Ecart | | | -76 % | | -73% | | -60% |

Le Conseil d'entreprise



Conseil d'Entreprise

Est compétent pour négocier, conclure et réviser les conventions et accords d'entreprise

Possibilité de le mettre en place uniquement par accord : par accord collectif d'entreprise, d'UES ou, pour les entreprises dépourvues de délégué syndical, par accord de branche étendu.

L'accord est à durée indéterminée et doit préciser :

- Les modalités selon lesquelles les négociations se déroulent au niveau des établissements.
- ► La liste des thèmes tels que l'égalité professionnelle, soumis à l'avis conforme du conseil d'entreprise. La formation constitue alors un thème obligatoire.
- Le nombre d'heures de délégation dont bénéficient les élus du conseil participant aux négociations (sans que la durée soit inférieure à un nombre qui sera fixé par décret).
- ▶ Des stipulations relatives à l'indemnisation des frais de déplacement.
- ► La périodicité de tout ou partie des thèmes de négociation du conseil d'entreprise.
- Le temps passé à la négociation est de plein droit considéré comme du temps de travail et payé à l'échéance normale.
- ► La validité de l'accord conclu avec le conseil d'entreprise est subordonnée à sa signature par la majorité des membres des titulaires du conseil ou à la majorité des suffrages exprimés lors des élections professionnelles.



Budgets du CSE : la définition des pourcentages ne change quasiment pas

Budget de fonctionnement

- 0,20% de la masse salariale brute dans les entreprises de 50 à 2000 salariés,
- 0,22% de la masse salariale brute dans les entreprises de plus de 2000 salariés.

Budget ASC

- L'employeur verse chaque année une contribution dont les modalités de calcul sont définies par accord d'entreprise,
- A défaut d'accord, le mode de calcul est identique à celui existant à ce jour et fonction de la masse salariale brute.



Les ordonnances puis la loi de ratification ont fortement diminué la base de calcul des budgets du CSE

La masse salariale qui sert au calcul des budgets du CE est réduite



Indemnités versées à l'occasion de la rupture

Intéressement, participation et toutes indemnités non soumises à cotisation de securité sociale (ex : certaines primes de panier non cotisables, indemnités km...)

Masse salariale brute servant de calcul pour les budgets :

- Nouvelle définition : ensemble des gains et rémunérations soumis à cotisations de sécurité sociale (art L 242-1 du code de la sécurité sociale).
- ➤ Toutes les indemnités versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail à durée indéterminée sont exclues de l'assiette de calcul des budgets du CE (ordonnances Macron)
- ► La loi de ratification donne un « coup de rabot » supplémentaire en supprimant de la base de calcul les sommes distribuées aux salariés en application d'un accord d'intéressement ou au titre de la participation, alors que les ordonnances avaient intégré ces éléments dans la base de calcul des budgets du CE.

Situation antérieure :

- ▶ Avant le 31 mars 2011, les subventions perçues par le Comité étaient assises sur la masse salariale brute : les Directions reprenaient le plus souvent le montant déclaré à l'URSSAF sur la Déclaration Annuelle Des Salaires (DADS).
- ▶ L'arrêt du 31 mars 2011 de la Cour de cassation dans le litige opposant la direction d'IBM à ses comités d'établissements introduisait la notion de masse salariale brute comptabilisée : introduction de la référence au fameux « compte 641 ».
- L'arrêt de la Cour de Cassation du 31 mai 2016 réaffirmait l'usage des comptes 641 en mentionnant des retraitements au calcul (rémunérations des mandataires sociaux, remboursements de notes de frais, indemnités de rupture supra-légales).
- ▶ La Cour de cassation vient d'opérer un revirement de jurisprudence pour appliquer dès à présent la nouvelle règle pour les CE : Cass Soc, 7 février 2018, n°16-24.231 .



Tensions sur le budget de fonctionnement du CSE : davantage de besoins pour moins de ressources

Les besoins de financement du CSE vont augmenter par rapport aux besoins du CE



Frais de fonctionnement des 3 instances (dont : frais de déplacement pour le rôle CHSCT et le rôle DP)

Financement de la formation des DS et des représentant de proximité

Eventuels frais de justice du CHSCT (avant : payé par la Direction) en plus de ceux du CE

> Frais divers liés à l'augmentation de la responsabilité des élus alors que dans bien des cas le nombre des sièges et des heures diminue : sténo pour PV, aides pour gérer les ASC...

Co-financement de certaines expertises jusque là prises en charge à 100% par l'employeur (dont projet important / expert CHSCT ou Droit d'Alerte Economique du CE)

- Comme pour diminuer encore les moyens des élus :
 - ▶ les ordonnances ont prévu la possibilité de transfert une partie de l'excédent du budget de fonctionnement vers le budget ASC : le comité peut décider, par une délibération, de transférer une partie du montant de l'excédent annuel du budget de fonctionnement à la subvention destinée aux activités sociales et culturelles (et inversement de ce dernier vers le premier).
 - Le transfert des réserves antérieures n'est pas autorisé.
 - Seulement 10% de l'excédent du budget annuel des activité sociales et culturelles peuvent être transférés vers le budget de fonctionnement.
- A l'occasion des négociations préalables à la mise en place du CSE (ou lors des NAO), le sujet des budgets du CE peut être abordé.

Budget de fonctionnement :

des besoins supérieurs pour des ressources diminuées... attention aux pièges du transfert...



Un enjeu : la santé, la sécurité et les conditions de travail

<u>Risques</u>



Disparition d'une instance dédiée à la Santé au travail

- Risque de dilution des problématiques SSCT du fait d'ODJ surchargés au sein du CSE
- Risque de perte de compétences spécialisées HSCT pour les élus
- En cas de commission SSCT, risque que le CSE ne se réapproprie pas correctement les travaux de la commission

=> Un CSE trop loin du terrain



Pistes d'action



Organisation des sujets SSCT au sein du CSE (accord collectif ou règlement intérieur). Par exemple :

- Ordres du jour spécifiques SSCT
- Un agenda anticipé des réunions pour permettre aux invités extérieurs d'être présents
- ...



Commissions SSCT en proximité (accord collectif)

- La loi permet à 1 CSE d'avoir plusieurs commissions SSCT
- Possibilité de membres « complémentaires/invités permanents » au-delà des 3 membres titulaires ou suppléants, qui peuvent ne pas être membres du CSE.
- Moyens dédiés, interlocuteurs direction pertinents,
- Bien définir le champ d'action des commissions SSCT

=>possibilité aussi de confier un rôle SSCT de terrain aux représentants de proximité.



Faire jouer pleinement son rôle SSCT central au CSE central dans les entreprises à établissement multiple.

 Bien coordonner le CSE et la/les commissions SSCT, avant chaque réunion du CSE



Utiliser le droit à formation de l'ensemble des élus du CSE.

Un enjeu : garder et si besoin développer une présence des représentants du personnel en proximité du terrain et des salariés

Risques:

Un CSE loin du terrain.

Un engorgement des réunions du CSE empêchant que les sujets soient bien traités et rendant difficiles la formulation de proposition par les élus et la recherche de solution.



 Pas de dispositions supplétives en l'absence d'accord



Pistes d'action



Des représentants de proximité

- Besoin de trouver un accord, car la loi ne prévoit pas de dispositions supplétives
- l'accord peut définir le rôle, les périmètres, les moyens, le fonctionnement...
- possibilité de dépasser le rôle des DP. Par exemple SSCT, question économiques locales...
- une définition précise du rôle des représentants de proximité
 - → qui leur donne une responsabilité et des moyens clairs
 - → des moyens de suivi, de contrôle et de recours pour s'assurer que les prérogatives sont bien mises en œuvre



Voir page précédente



Un enjeu : impliquer les élus suppléants

Risques:

Non implication des suppléants

 Difficultés pour eux à intervenir quand ils remplacent les titulaires, faute d'expérience et d'avoir suivi les débats précédents





Pistes d'action



Négocier leur participation aux réunions

Diffusion des ordres du jour, PV et documents



Utiliser la possibilité de **mutualisation d'heures** pour les impliquer dans la réalisation de certaines activités du CSE



Les impliquer dans les **Commissions** du CSE, en particulier la (ou les) commissions SSCT



Les impliquer comme représentants de proximité



Un enjeu : la préservation des moyens du budget de fonctionnement

Risques:

Les ordonnances donnent la possibilité de transférer une partie du reliquat du budget de fonctionnement vers les ASC

 et dans certaines limites, les ASC vers le fonctionnement

Un risque d'assèchement du budget de fonctionnement

Et un risque de pression des salariés pour basculer une partie du budget de fonctionnement sur les activités sociales et culturelles



Pistes d'action



Prévoir une étanchéité complète entre le deux budgets dans le règlement intérieur



Bien utiliser le budget de fonctionnement pour appuyer l'action des élus

- Formation
- En particulier, utilisation du budget possible pour former les délégués syndicaux, les représentants de proximité, les membres des commissions
- Contribution au financement des expertises si l'employeur ne prend pas la totalité en charge



Prendre en compte les moyens de fonctionnement du CHSCT : compétences transférées au CSE et aux commissions SSCT ou délégués de proximité

- Possible poursuite de leur prise en charge par l'entreprise
- Augmentation du budget de fonctionnement à proportion des coûts pris en charge par l'entreprise les années précédentes



46

Du CE au CSE: comparaison

CE (aujourd'hui)

- Le mandat de 4 ans pouvant être réduit à 2 ou 3 ans.
- Pas de limitation du nombre de mandats.
- Le CE se réunit tous les mois dans les entreprises d'au moins 300 salariés et tous les deux mois dans les entreprises présentant un effectif inférieur.
- Les DP se réunissent tous les mois.
- Le CHSCT se réunit tous les trimestres.
- Le CE comprend :
 - ▶ L'employeur, éventuellement assisté par 2 collaborateurs ;
 - ▶ Une délégation du personnel, comportant un nombre égal de titulaires et suppléants (déterminé par décret en Conseil d'État, compte tenu du nombre des salariés) ;
 - ▶ Un représentant désigné par chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise ou l'établissement (dans les entreprises de moins de 300 salariés et dans les établissements appartenant à ces entreprises, le délégué syndical est, de droit, représentant syndical au comité d'entreprise ou d'établissement) ;
 - ▶ Des intervenants externes sur les points de l'ordre du jour relatifs aux questions ayant trait à la santé, la sécurité et les conditions de travail.
- Les suppléants participent à toutes les réunions plénières.



CSE (demain)

- Mandat d'une durée de 4 ans.
- Nombre de mandats successifs limité à trois (excepté si le protocole d'accord préélectoral prévoit le contraire).
- Les réunions du CSE sont organisées tous les mois dans les entreprises d'au moins 300 salariés et tous les deux mois dans les entreprises présentant un effectif inférieur.



- L'employeur, éventuellement assisté par 3 collaborateurs ;
- ► Une délégation du personnel, comportant un nombre égal de titulaires et suppléants (déterminé par décret en Conseil d'État, compte tenu du nombre des salariés) ;
- ▶ Un représentant désigné par chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise ou l'établissement (dans les entreprises de moins de 300 salariés et dans les établissements appartenant à ces entreprises, le délégué syndical est, de droit, représentant syndical au comité d'entreprise ou d'établissement) ;
- Des intervenants externes sur les points de l'ordre du jour relatifs aux questions ayant trait à la santé, la sécurité et les conditions de travail
- Les suppléants ne participent plus aux réunions, sauf pour remplacer un titulaire absent. Un accord peut continuer de prévoir leur participation.





Les moyens du CE, CHSCT, DP et du CSE: comparaison

Les ordonnances renvoient à l'accord d'entreprise l'essentiel de ce qui concerne le nombre de membres, les crédits d'heures et les attributions de la commission SSCT et des délégués de proximité, en ne fixant que peu ou pas de minimum légal.

CE, CHSCT, DP

▶ CE

- Nombre minimum de membres prévu par décret (3 à 15 selon l'effectif),
- Nombre d'heures prévu par la loi (20 h par mois).

CHSCT

- Nombre minimum de membres prévu par décret⁽¹⁾
 (3 à 9 selon l'effectif),
- Nombre d'heures prévu par la loi (2 à 20 h par mois selon l'effectif).

▶ DP

- ▶ Nombre minimum de membres prévu par décret⁽¹⁾,
- Nombre d'heures prévu par la loi.

(1) Il peut être augmenté par accord

CSE, Commission SSCT, Représentants de proximité

▶ CSE

- ► Déterminé par décret : l'accord préélectoral pourra décider un nombre de membres supérieur,
- ➤ Défini par décret : l'ordonnance définit un nombre minimal d'heures, en vue du décret qui sera publié : 16h par élu si 50 salariés ou plus, 10h en dessous.

Commission SSCT

- L'ordonnance prévoit un minimum de 3 membres, et il n'est pas prévu de décret qui modulerait ce minimum en fonction de l'effectif,
- ➤ Aucun crédit d'heures minimal prévu. Celui-ci devra être défini par accord. À défaut, la commission devra fonctionner sur le seul crédit d'heures du CSE, ou sur un volume alloué unilatéralement par l'employeur.

Représentants de proximité

- ➤ Le nombre de représentants et les moyens en heures seront définis par accord dans l'entreprise,
- Les ordonnances ne prévoient pas les moyens minimums des représentants de proximité, en cas d'absence d'accord.





3. Les informations-consultations du CSE et le droit à expertise



Les modalités d'information consultation récurrentes : 3 grands thèmes

Situation économique et financière de l'entreprise

L. 2323-12 et suiv. du Code du Travail

- Situation économique et financière (incluant les comptes annuels)
- Politique de recherche et développement technologique
- Utilisation du Crédit d'Impôt Compétitivité Emploi (CICE)

Politique sociale, conditions de travail et emploi

L. 2323-15 et suiv. du Code du Travail

- · L'évolution de l'emploi
- Les qualifications
- Programme pluriannuel de formation
- Actions de prévention et de formation envisagées par l'employeur
- Apprentissage
- Conditions d'accueil en stage
- Conditions de travail
- Congés et aménagement du temps de travail
- Durée du travail
- Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes
- Modalités d'exercice du droit d'expression des salariés dans les entreprises dépourvues de DS

Orientations stratégiques

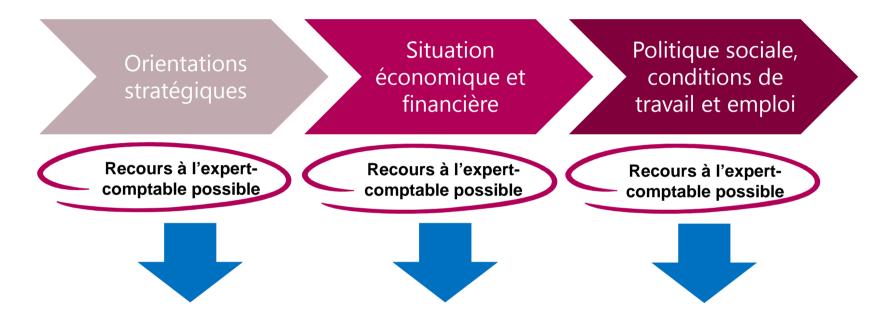
L. 2323-10 et suiv. du Code du Travail

- Orientations stratégiques de l'entreprise, et leurs conséquences sur l'activité, l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences, l'organisation du travail, le recours à la sous-traitance, à l'intérim et aux stages
- GPEC
- Orientations de la formation professionnelle



Le droit à l'expert sur les 3 temps d'informations-consultations du CSE L'articulation entre les informations-consultations et les négociations

1. Trois informations-consultations du CSE:



2. Trois blocs de négociation :





Informations et consultations récurrentes du CSE : modifications apportées par les ordonnances (1/2)

- À défaut d'accord, les trois informations-consultations habituelles du CE continuent d'avoir lieu chaque année au CSE.
- Les consultations spécifiques au CHSCT disparaissent et sont inclues dans la consultation annuelle sur la politique sociale, l'emploi et les conditions de travail qui intègre un avis sur :
 - ▶ Le rapport annuel faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail dans l'entreprise. Les questions du travail de nuit et de prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels sont traités spécifiquement
 - Le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail.
 - ▶ A noter : Le PV de la réunion du comité consacrée à l'examen du rapport et du programme est joint à toute demande présentée par l'employeur en vue d'obtenir des marchés publics, des participations publiques, des subventions, des primes de toute nature ou des avantages sociaux ou fiscaux.
- Lorsqu'il existe un CSE central et des CSE d'établissement, les 3 consultations (stratégie et ses conséquences, situation économique et financière et politique sociale) sont conduites au **niveau de l'entreprise**, sauf si l'employeur en décide autrement.
- Le CSE d'établissement peut être consulté sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi à une condition : « dès lors que sont prévues des mesures d'adaptation spécifiques à cet établissement » :
 - Cette formulation semble faire référence à la déclinaison de projets,
 - ▶ Dans les faits, dès lors qu'un établissement distinct existe, son responsable disposera dans la quasi-totalité des cas d'une autonomie dans la question des ressources humaines, qui suppose des déclinaisons spécifiques sur l'établissement.
- Les ordonnances n'imposent pas la consultation du CSE d'établissement sur la situation économique et financière.



Informations et consultations récurrentes du CSE : modifications apportées par les ordonnances (2/2)

Les ordonnances sont venues apporter quelques modifications au dispositif :

- L'avis sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi peut être global (règle jusqu'ici), ou peut être constitué de plusieurs avis sur les différents thèmes concernés.
- Un accord collectif d'entreprise ou, en l'absence de délégué syndical, un accord avec le CSE peut définir :
 - Le contenu, la périodicité et les modalités des consultations récurrentes, la liste et le contenu des informations nécessaires à ces consultations,
 - Le nombre de réunions annuelles du comité qui ne peut pas être inférieur à 6,
 - Les niveaux auxquels les consultations sont conduites et, le cas échéant, leur articulation,
 - Les délais dans lesquels les avis du comité sont rendus,
 - ▶ La possibilité pour le CSE d'émettre un avis unique portant sur tout ou une partie des thèmes de consultation.
- L'accord peut prévoir une périodicité des consultations supérieure à l'année dans la limite de 3 ans.
 - Un accord de groupe peut prévoir que la consultation sur les orientations stratégiques soit effectuée au niveau du groupe (disposition préexistante).
- La **BDES** continue de rassembler l'ensemble des informations nécessaires aux consultations et informations récurrentes (mais aussi non récurrentes désormais) que l'employeur met à la disposition du comité. L'organisation, l'architecture, le contenu et les modalités de fonctionnement de la BDES peuvent désormais être librement négociés, y compris dans un sens défavorable au CSE.
 - ➤ A titre supplétif, les contours sont définis par Décret (n°2017-1819 du 29/12/2017) qui augmente le volume des informations et qui oblige pour les entreprises de plus de 300 salariés à une BDES informatisée (article R.2312-12).



Informations et consultations ponctuelles du CSE

Le CSE est informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, notamment sur :

- ► Le volume ou la structure des effectifs ;
- La modification de son organisation économique ou juridique ;
- Les conditions d'emploi, de travail, notamment la durée du travail, et la formation professionnelle ;
- L'introduction de nouvelles technologies, tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ;
- Les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civils, des personnes atteintes de maladies chroniques évolutives et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail.

Le CSE est consulté ponctuellement dans les cas suivants :

- Mise en œuvre des moyens de contrôle de l'activité des salariés ;
- Restructuration et compression des effectifs ;
- Licenciement collectif pour motif économique ;
- ► Offre publique d'acquisition ;
- ▶ Opération de concentration
- Procédures de sauvegarde, de redressement et de liquidation judiciaire.



Les délais d'information-consultation (Décret CSE)

- Les délais préfix d'information-consultation sont à négocier par accord majoritaire ou en l'absence de DS par accord avec le CSE
 - ▶ A défaut d'accord, le décret du 29 décembre 2017 fixe des délais.
- Le CSE sera "réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif" s'il ne s'est pas prononcé à l'expiration d'un délai de :
 - ▶ 1 mois pour les consultations sans expertise et à compter de la mise à disposition des informations ;
 - ▶ 2 mois en cas d'intervention d'un expert (dès lors que la consultation se fait à un seul niveau) ;
 - ➤ 3 mois en cas d'intervention d'une ou plusieurs expertises dans le cade de consultation se déroulant à la fois au niveau du CSE central et d'un ou plusieurs CSE d'établissement.
- En cas de consultation simultanée du CSE central et d'un ou plusieurs CSE d'établissement, le délai de 3 mois ne bénéficiera qu'au CSE central. Les CSE d'établissement devront rendre et transmettre leur avis à l'instance centrale "au plus tard sept jours avant la date à laquelle ce dernier est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif", est-il précisé. Sinon, le CSE d'établissement sera réputé avoir rendu un avis négatif.
- S'agissant du point de départ du délai de consultation, rien ne change par rapport à ce qui existe aujourd'hui pour le CE ou la DUP : « le délai de consultation du comité social et économique court à compter de la communication par l'employeur des informations prévues par le code du travail pour la consultation ou de l'information par l'employeur de leur mise à disposition dans la base de données économiques et sociales ».
 - ➤ Si manque d'informations, saisine du TGI qui doit statuer dans un délai de 8 jours (pas de suspension de la procédure). Le juge peut néanmoins décider de prolonger le délai de consultation.
- Il n'y a pas de modification des délais d'information-consultation concernant les PSE (de 2 à 4 mois selon le nombre de licenciements économiques).



CSE et « droit » à expertise : amplification du co-financement

Expertises (aujourd'hui)

- Le CE et le CHSCT peuvent décider de recourir à un expert dans le cadre des missions qui leur sont confiées.
- Les frais d'expertises du CE sont intégralement pris en charge par l'employeur sauf dans le cadre de la consultation sur les orientations stratégiques où l'employeur supporte 80 % et le CE 20 % dans la limite d'un 1/3 de son budget de fonctionnement.
- Les frais d'expertise de l'expert agréé du CHSCT :
 - en cas de risque grave, révélé ou non par un accident du travail, une maladie professionnelle ou à caractère professionnel constaté dans l'établissement,
 - ou en cas de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail, sont intégralement prises en charge par l'employeur.

Expertises (demain)

- Le CSE peut décider de recourir à un expert dans le cadre des missions qui lui sont confiées.
- Les frais d'expertise du CSE sont pris en charge :
 - ► A 100% par l'employeur pour 4 consultations
 - situation économique et financière ;
 - politique sociale, les conditions de travail et l'emploi;
 - projet de PSE;
 - risque grave, identifié et actuel, révélé ou non par un AT ou une MP est constaté dans l'établissement.
 - ▶ Par le comité sur son budget de fonctionnement, à hauteur de 20 %, et par l'employeur, à hauteur de 80 %, dans les autres cas et consultations ponctuelles.
- Le CSE aura sur un nombre significatif de cas, à prendre en charge 20 % du coût d'une expertise.
- ll est conseillé d'en tenir compte dans la gestion budgétaire du CE : contribution de réserves « au cas où... ».
- Le CSE peut par ailleurs, comme le CE, faire appel à toute expertise rémunérée par ses soins pour la préparation de ses travaux.
- Seuls 2 types d'expert interviennent désormais dans le cadre de missions légales : **expert-comptable** et **expert habilité Qualité Travail Emploi** (QTE).



Le financement des expertises Nouvelles dispositions concernant le CSE

| | Financées à 100 % par l'employeur | À défaut d'accord différent, 20 % à la charge du <u>CSE</u> et 80 % à la charge de l'employeur |
|--|---|--|
| Expertise dans le cadre des 3 consultations annuelles | Situation économique et financière Politique sociale, conditions de travail et emploi | Stratégie et ses conséquences |
| Restructurations, réorganisations, difficultés des entreprises | PSE (y compris impacts SSCT) | OPA Concentration d'entreprise Procédure d'alerte économique Négociation d'accord de « performance collective » |
| Santé sécurité conditions de travail (expert habilité QTE) | Risques graves Egalité professionnelle* (en l'absence d'indicateur dans la BDES) | Changement d'organisationNouvelles TechnologiesEgalité professionnelle |
| Autre expertise | | Participation |

Toutes les expertises habituellement en cofinancement sont financées à 100% par l'employeur quand le budget de fonctionnement du CSE est insuffisant et n'a pas donné lieu à transfert d'excédent annuel vers le budget ASC dans les 3 années précédentes *

* Selon projet de loi de ratification

Ces nouvelles règles ne s'appliquent qu'une fois le CSE mis en place dans l'entreprise concernée.



Un enjeu : l'accès aux expertises

Risques:



- notamment alerte économique, mission SSCT changement d'organisation, orientations stratégiques
- Les commissions SSCT ne peuvent décider d'une expertise, la décision relève du CSE
- => Dans un contexte où le champ de compétence du CSE sera très large et plus complexe à gérer



Pistes d'action



- Cibler vos priorités d'expertise pour négocier la prise en charge par l'employeur à 100 %
- Contribution au financement des expertises si l'employeur ne prend pas la totalité en charge
- En tant qu'acteurs de la négociation, vous pouvez négocier dès le démarrage un accompagnement spécifique
- Mieux utiliser les possibilités de l'expertise sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi
- Utiliser les nouvelles possibilités :
 - Expertise SSCT au niveau du CSE central
 - Expertise Nouvelles Technologies à l'initiative du CSE
 - Garder des marges de manœuvre sur les budgets de fonctionnement (0,2 %)
 - Ne pas utiliser la faculté de transfert des reliquats vers le budget des activités sociales et culturelles

Le déroulement de la procédure d'expertise - hors PSE (1/2) Nouvelles dispositions concernant le CSE

- Le nouveau déroulement des expertises CSE s'appliquent tant pour les expertises comptables et que pour les expertises QTE (avec des particularités en cas de PSE).
- Le vote de l'expertise s'effectue obligatoirement en réunion de CSE.
- Les délais concernant les délais de demande/remise d'information et de remise de rapport d'expertise sont supplétifs (c'est-à-dire ne s'appliquent qu'à défaut d'accord d'entreprise ou accord CSE/employeur).
- A compter de sa désignation, l'expert a 3j pour demander les informations
 - L'employeur doit répondre à cette demande dans les 5j
- A compter de sa désignation, l'expert a un délai de 10j pour notifier à l'employeur le coût prévisionnel, l'étendue et la durée de l'expertise
- Délais de contestation de l'employeur
 - L'employeur a 10 j pour contester l'expertise à compter de la délibération du CSE
 - L'employeur a 10 j à compter de la désignation de l'expert s'il entend contester le choix de l'expert
 - L'employeur a 10 j à compter de la notification du coût prévisionnel par l'expert à l'employeur pour contester le coût ou la notification du cahier des charges
 - L'employeur a 10 j à compter de la notification du coût final pour en contester le montant
 - ► Le jugement rendu par le TGI peut faire l'objet d'un pourvoi en cassation dans les 10j à compter de la notification de la décision



Le déroulement de la procédure d'expertise - hors PSE (2/2) Nouvelles dispositions concernant le CSE

- La saisine du juge par l'employeur (en contestation de l'expertise) suspend l'exécution de la décision du CSE, ainsi que les délais dans lesquels il est consulté en application de l'article L.2312-15, jusqu'à la notification du jugement.
- Premise du rapport 15j avant la fin du délai de consultation (pour les opérations de concentration, remise du rapport dans un délai de 8j à compter de la notification de la décision de l'autorité de concurrence ou de la commission européenne)
- En dehors des expertises liées à une consultation, l'expert remet son rapport dans un délai de 2 mois à compter de sa désignation (renouvelable une fois pour une durée max de 2 mois après accord avec le CSE) -> expertise libre, expertise risque grave, droit d'alerte économique
- Dans l'hypothèse où l'expertise porte sur plusieurs champs (économique, SSCT...), elle donne lieu à un rapport d'expertise unique
- En cas de PSE, la contestation par l'employeur de l'expertise se fait auprès de la DIRECCTE qui se prononce dans un délai de 5j.
- En cas de PSE, l'expert dispose d'un délai de 10j pour sa demande d'informations, l'employeur devant répondre dans les 8j, une 2e série de demandes pouvant avoir lieu dans le délai de 10j avec réponse sous 8j.



Délais concernant l'expertise (1/3)

Délai dont dispose l'expert pour solliciter toutes les informations qu'il juge utile et nécessaire à la réalisation de sa mission

3 Jours à compter de la désignation

Délai de l'employeur pour répondre aux demandes de l'expert

5 Jours à compter de la demande

Délai dont dispose l'expert pour notifier le coût prévisionnel, l'étendue et la durée d'expertise estimée



10 Jours à compter de la désignation

Délais concernant l'expertise (2/3)

Possibilité par accord collectif de fixer un délai différent

15 jours avant le délai-préfixe d'information-consultation

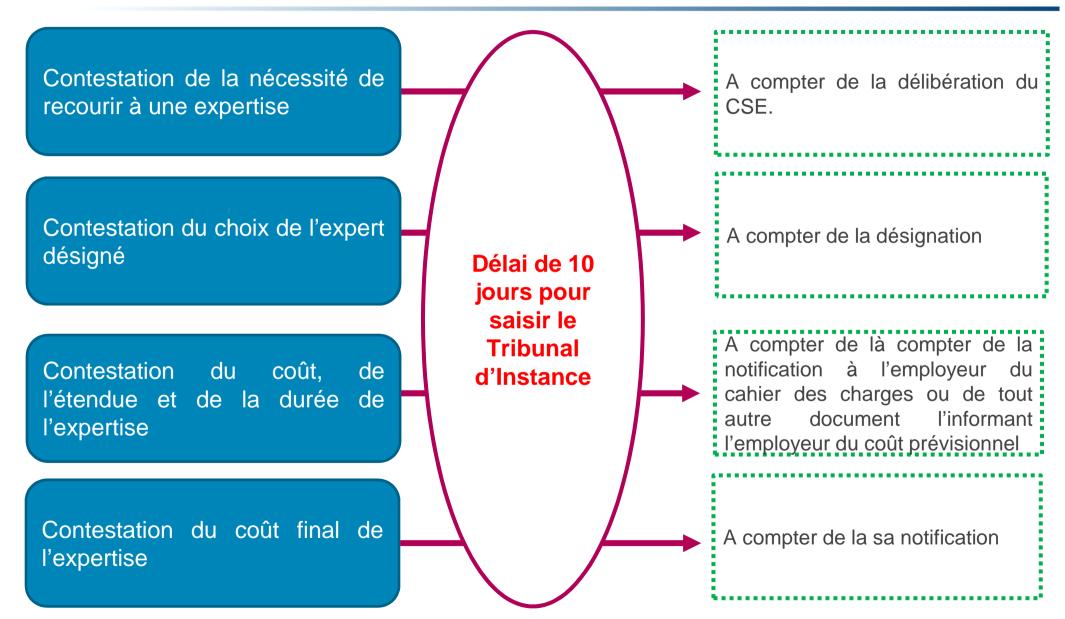
Délai de remise du rapport

8 jours pour une opération de concentration à compter de la décision de l'autorité de la concurrence

En dehors des deux cas précédents, délai de 2 mois.



Délais concernant l'expertise (3/3)







4. Rupture Conventionnelle Collective et congé de mobilité

Les nouvelles règles de rupture du contrat de travail : Rupture conventionnelle collective RCC et congé de mobilité (1/2)

- Désormais un <u>accord collectif portant sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences</u> (GPEC) (entreprises de 300 salariés et plus) ou <u>Rupture Conventionnelle Collective (RCC)</u> peut définir les modalités encadrant les conditions de la <u>rupture d'un commun accord</u> du contrat de travail qui lie l'employeur et le salarié.
- Congé de mobilité: les modalités sont déterminées par accord collectif (durée du congé, niveau de rémunération du salarié, conditions d'information des IRP, indemnités de rupture du contrat de travail qui est a minima l'indemnité légale de licenciement...). La mise en œuvre de ce congé n'a pas à être justifiée par un motif économique et l'administration sera simplement informée par l'employeur des ruptures prononcées dans le cadre du congé de mobilité.
- ▶ <u>Rupture Conventionnelle Collective</u>: un accord collectif (obligatoirement signé dès janvier 2018 par des OS représentant 50% ou 30% + référendum) peut déterminer le contenu d'une RCC excluant tout licenciement pour atteindre les objectifs qui lui sont assignés en termes de suppression d'emplois.
 - L'administration est informée sans délai de l'ouverture d'une négociation.
 - L'accord majoritaire détermine les modalités de mise en œuvre du PDV (nombre de départs envisagés, conditions pour bénéficier des mesures du PDV, modalités de candidatures au départ, mesures relatives au reclassement, conditions d'information du CSE, modalités de calcul de l'indemnité de rupture du contrat de travail qui est a minima l'indemnité légale de licenciement ...).
 - ▶ Cet accord est transmis à l'autorité administrative pour validation. Les points suivants sont contrôlés :
 - Caractère majoritaire de l'accord ;
 - Régularité de la procédure d'information du CSE;
 - ▶ Présence des clauses prévues à l'article L. 1237-19-1;
 - Caractère précis et concret des mesures visant à faciliter le reclassement externe des salariés sur des emplois équivalents, telles que des actions de formation, de validation des acquis de l'expérience ou de reconversion ou des actions de soutien à la création d'activités nouvelles ou à la reprise d'activités existantes par les salariés.
 - Les indemnités versées dans le cadre d'une rupture au titre du congé de mobilité ou d'un plan de départ volontaire bénéficient des **exonérations sociales et fiscales** dans les mêmes conditions que celles accordées dans le cadre d'un PSE.



Les nouvelles règles de rupture du contrat de travail : Rupture conventionnelle collective RCC et congé de mobilité (2/2)



La mise en place de ces modalités de rupture du contrat de travail d'un commun accord ne prévoit pas une consultation du CSE a priori mais une consultation sur la mise en œuvre des mesures.



Nous préconisons de négocier un accord de méthode au préalable intégrant un droit à expertise/accompagnement des OS à la négociation financé par l'employeur.

Nous préconisons par ailleurs d'analyser les conséquences de cet accord au niveau de l'entreprise (sur les plans économique, organisationnel et social) et de négocier des mesures d'accompagnement et d'indemnisation analogues à celles obligatoires en cas de PSE, ce pour quoi l'expert peut être une aide.





5. Licenciement économique



Appréciation du motif économique réduit à la France et assouplissement de l'obligation de reclassement

Modification du périmètre géographique d'appréciation du motif économique :

- Le cadre du motif économique est le secteur d'activité dans le groupe sur le territoire national, sauf fraude.
 - L'appréciation se faisait auparavant en incluant les activités à l'étranger.
- ▶ Obligation de reclassement circonscrite aux emplois disponibles situés sur le territoire national et assouplissement de l'obligation pour l'employeur de faire des offres individualisées.

L'obligation de reclassement est réduite :

- La recherche obligatoire est désormais **limitée au territoire national**. Ainsi, la faculté offerte au salarié de demander à l'employeur de recevoir des offres de reclassement dans les établissements de l'entreprise ou du groupe à l'étranger est supprimée.
- L'appréciation du groupe au sein duquel s'applique l'obligation de reclassement est adaptée. Il s'agit de la notion de groupe au sens du comité de groupe (article L.2331-1), mais uniquement parmi les entreprises « dont l'organisation, les activités ou le lieu d'exploitation assurent la permutation de tout ou partie du personnel ».
- Les modalités de proposition de l'offre de reclassement sont assouplies. Les offres de reclassement sont adressées directement par écrit au salarié. Elles peuvent être communiquées par tout moyen via une liste comprenant l'ensemble des postes disponibles (ce que la jurisprudence condamnait jusqu'à présent).

Salaire de référence réduit pour le calcul de l'indemnité de licenciement des traders :

► La partie de la rémunération variable dont le versement peut être réduit ou donner lieu à restitution du fait de la prise de risque n'est pas prise en compte pour le calcul de l'indemnité de licenciement (article L.533-22-2-3 du code monétaire et financier).



Procédure de licenciement économique

Licenciement de moins de 10 salariés dans une même période de 30 jours :

- L'ordonnance encadre la procédure de consultation du CSE puisque l'employeur qui envisage de procéder à un licenciement collectif pour motif économique de moins de 10 salariés dans une même période de 30 jours réunit et consulte le CSE,
- Le CSE devra rendre son avis dans un délai qui ne peut être supérieur, à compter de la date de sa première réunion au cours de laquelle il est consulté, à un mois. Ce délai ne semble pas pouvoir faire l'objet d'une négociation avec les OS.
- Le périmètre d'application des critères d'ordre peut être réduit (en l'absence d'accord) jusqu'à la zone d'emploi, comme c'était déjà le cas pour les PSE.

Licenciement de 10 salariés ou plus dans une même période de 30 jours :

- ▶ Modalités de recours à l'expert (non modifiées par les ordonnances) :
 - Lors de la 1ère réunion,
 - ▶ Il peut également mandater un expert afin qu'il apporte toute analyse utile aux **organisations syndicales** pour mener la négociation portant notamment sur les mesures d'accompagnement et le PSE.
 - Le rapport de l'expert est remis au comité et, le cas échéant, aux organisations syndicales, au plus tard **15 jours** avant l'expiration du délai de consultation (2, 3 ou 4 mois selon le nombre de licenciements projeté).
 - ▶ À compter de la désignation de l'expert, les membres du comité et l'expert établissent un cahier des charges et un devis, notifiés à l'employeur, précisant le coût prévisionnel, l'étendue et la durée d'expertise, dans un **délai fixé par accord**.
 - L'expert demande à l'employeur, au plus tard dans les **10 jours** à compter de sa désignation, toutes les informations qu'il juge nécessaires à la réalisation de sa mission. L'employeur répond à cette demande dans les 8 jours.
 - Le cas échéant, l'expert demande, dans les **10 jours**, des informations complémentaires à l'employeur, qui répond à cette demande dans les huit jours à compter de la date à laquelle la demande des experts est formulée.





6. Licenciement des salariés



Procédure de notification du licenciement (1/2)

1re nouveauté



Seuls les motifs expliqués dans la lettre de licenciement fixaient le cadre éventuel d'un litige avec l'employeur.

Seules les justifications précisées dans la lettre de licenciement servaient de base, pour les juges, pour savoir si le licenciement était pourvu ou non d'une cause réelle et sérieuse.

APRES

L'employeur peut, après la notification du licenciement, préciser les motivations, soit spontanément, soit à la demande du salarié concerné, dans un délai et des conditions fixées par décret en conseil d'état.



Procédure de notification du licenciement (2/2)

2nde nouveauté :

En mettant en place cette procédure préalable de demande de précisions, le salarié est « invité » à demander, après réception de sa lettre de licenciement, d'éventuelles précisions/explications à son employeur.

Si le salarié **ne fait pas** sa demande

> Le licenciement ne sera pas automatiquement dépourvu de cause réelle et sérieuse. Le salarié ne pourra prétendre qu'à une indemnité qui ne pourra pas dépasser un mois de salaire.

Si le salarié **formule** sa demande de précision

L'employeur n'y fait pas droit, ou que les précisions ne sont pas suffisantes pour motiver le licenciement : Le juge pourra décider que cette absence ou insuffisance entraîne un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

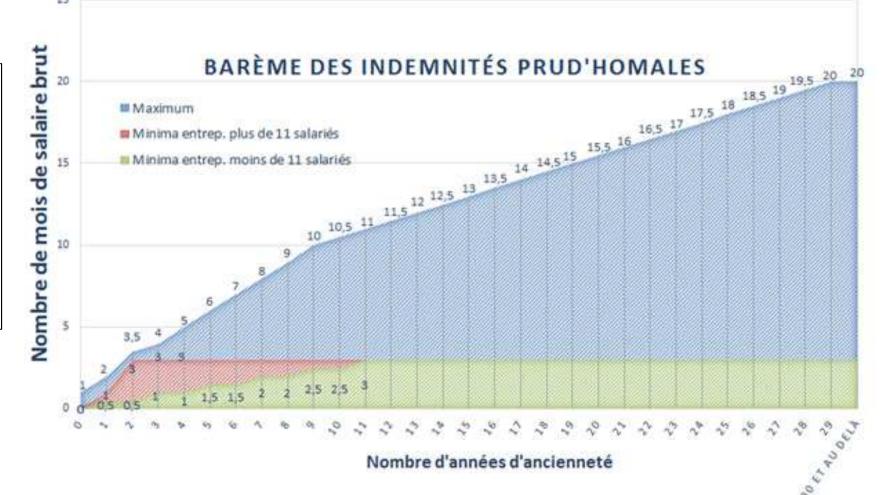
l'employeur complète notification de licenciement (soit spontanément, soit à la demande du salarié) et si le complément d'information motive suffisamment licenciement. le juge va alors se fonder sur les motifs invoqués pour rechercher si licenciement est justifié.



Barème des indemnités prud'homales

Dispositions relatives à la réparation du licenciement irrégulier ou sans cause réelle et sérieuse, devant le Conseil des Prud'hommes: l'ordonnance prévoit une indemnité, à la charge de l'employeur, dont le montant est compris entre des montants minimaux et maximaux en fonction de l'ancienneté du salarié et du nombre de salariés dans l'entreprise.

Pour déterminer le montant de l'indemnité en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse, le juge peut tenir compte, le cas échéant, des indemnités de licenciement versées à l'occasion de la rupture en dehors de l'indemnité légale de licenciement.













7. Accord de « performance collective» (ou « compétitivité/emploi »)



Accord de « performance collective » (1/3)

- Uniformisation des accords collectifs s'imposant au contrat de travail sur rémunération/temps de travail/mobilité:
 - Les accords de réduction du temps de travail, de mobilité interne, de préservation et de développement de l'emploi, ainsi que de maintien dans l'emploi sont supprimés au profit d'un nouvel accord à l'objet extrêmement large, puisqu'il peut viser, outre à préserver et développer l'emploi, à « répondre aux nécessités liées au bon fonctionnement de l'entreprise ».
 - ▶ 3 objectifs de ces accords : aménager le temps de travail, la rémunération et/ou la mobilité professionnelle et/ou géographique (article L.2254-2 du code du travail).

Primauté de l'accord sur le contrat de travail :

► En cas de refus de modification de son contrat de travail par un salarié, l'employeur peut décider de le licencier, le motif de licenciement étant l'accord de « performance collective », ce qui le rend quasiment non-contestable.

Un licenciement individuel pour motif non économique

- ▶ Quel que soit le nombre de salariés licenciés suite à un refus de modification de contrat de travail, la procédure de licenciement reste individuelle (et non pas collective).
- Le motif de licenciement n'est pas économique (donc les dispositions obligatoires en cas de licenciement économique ne sont pas applicables)

Quasi-absence de mesure sociale d'accompagnement :

- ▶ Le licenciement ne s'accompagne d'aucun accompagnement obligatoire, à l'exception d'un abondement de 100 heures sur le Compte Personnel de Formation.
- ► Le licenciement donne lieu uniquement à versement de l'indemnité de licenciement et à l'allocation chômage normale avec période de carence (ni congé de reclassement, ni Contrat de Sécurisation Professionnelle).
- L'accord collectif peut néanmoins prévoir des mesures plus favorables.



Accord de « performance collective » (2/3)

Le licenciement doit intervenir dans un « délai raisonnable » suite au refus du salarié :

- ➤ Saisi d'une Question Prioritaire de Constitutionnalité au sujet de l'article L.2254-2 issu de la loi travail (concernant l'accord de préservation et de développement de l'emploi), le Conseil constitutionnel (Décision n°2017-665 QPC du 20 octobre 2017) a validé le principe d'un licenciement fondé sur le seul refus de se voir appliquer un accord d'entreprise, tout en exigeant que le licenciement intervienne dans un « délai raisonnable » à compter du refus du salarié de la modification de son contrat de travail.
- ► Ce raisonnement devrait donc être également applicable pour les nouveaux accords « emploi/compétitivité ».
- Le projet de loi de ratification des ordonnances fixe ce délai à 2 mois.



Nous préconisons de négocier un accord de méthode au préalable intégrant un droit à expertise/accompagnement des OS à la négociation financé à 100% par l'employeur.

Nous préconisons par ailleurs d'analyser les conséquences de cet accord au niveau de l'entreprise (sur les plans économique, organisationnel et social) et de négocier des mesures d'accompagnement et d'indemnisation analogues à celles obligatoires en cas de PSE, ce pour quoi l'expert peut être une aide.



Accord de « performance collective » (3/3)

| Contenu de l'accord | ✓ Aménager la durée du travail, ses modalités d'organisation et de répartition ✓ Aménager la rémunération dans le respect du SMIC et des minimas conventionnels ✓ Déterminer les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise | | | |
|--|--|--|--|--|
| Clauses <u>facultatives</u> | ✓ Préambule définissant les objectifs de l'accord ✓ Modalités d'information des salariés sur l'application et le suivi de l'accord ainsi que, le cas échéant, l'examen de la situation des salariés au terme de l'accord ✓ Conditions dans lesquelles les dirigeants (salariés, mandataires sociaux, actionnaires) fournissent des efforts proportionnés à ceux demandés aux salariés ✓ Modalités selon lesquelles sont conciliées vie professionnelle et vie personnelle et familiale des salariés | | | |
| Droit à l'expertise | Le comité social et économique peut mandater un expert-comptable afin d'aider les organisations syndicales à négocier l'accord | | | |
| Durée de l'accord | À défaut de mention dans l'accord, la durée est fixée à 5 ans | | | |
| Conditions de validité | ✓ Accord majoritaire à 50 % ou possibilité de référendum par les OS signataires à 30 % ou par l'employeur | | | |
| Primauté de l'accord sur le contrat de travail | ✓ Substitution de plein droit aux clauses contraires et incompatibles du contrat de travail ✓ Le salarié dispose d'un mois pour refuser la modification de son contrat de travail ✓ Dans ce cas, l'employeur peut le licencier pour motif spécifique qui constitue une cause réelle et sérieuse ✓ Les dispositions relatives au licenciement pour motif personnel (entretien préalable, notification du licenciement, préavis et indemnité de préavis, indemnité de licenciement, certificat de travail, reçu pour solde de tout compte) s'appliquent ✓ L'employeur doit abonder le compte personnel de formation du salarié | | | |





8. Parité aux élections

Représentation équilibrée femmes/hommes aux élections (art L.2314-30)

- Depuis le 1^{er} janvier 2017, les organisations syndicales doivent présenter des **listes** (titulaires et suppléants 1^{er} et 2^{ème} tour) **reflétant le nombre d'hommes et de femmes composant chaque collège électoral**.
 - Les listes comportant plusieurs candidats doivent être composées d'un nombre d'hommes et de femmes correspondant à leur part respective inscrite sur les listes électorales ;
 - ► Lorsque l'application de cette règle n'aboutit pas à un nombre entier de candidats, il est procédé à l'arrondi au nombre entier le plus proche.
- Composition des listes: les listes doivent être composées alternativement d'un candidat de chaque sexe jusqu'à l'épuisement des candidats de l'un des sexes
 - ► Lorsque l'application de ces règles conduit à exclure totalement la représentation de l'un ou l'autre sexe, les listes de candidats peuvent comporter un candidat du sexe qui, à défaut ne serait pas représenté. Ce candidat ne peut être en première position sur la liste.
 - ► Cas de nombre de sièges impairs et de stricte égalité entre les femmes et les hommes inscrits sur la liste : la liste pourra comprendre indifféremment un homme ou une femme supplémentaire.
- Sanctions : la loi prévoit des sanctions différentes en fonction de l'irrégularité
 - ➤ Si une liste ne respecte pas la part respective d'hommes et de femmes, le juge pourra annuler, après l'élection, le nombre d'élus du sexe surreprésenté. Le juge annulera l'élection du ou des derniers élus du sexe surreprésenté en suivant l'ordre inverse de la liste des candidats (L. 2314-32)
 - ➤ Si une liste n'est pas composée alternativement de candidats de chaque sexe, le juge annulera l'élection du ou des élus dont le positionnement sur la liste de candidats ne respecte pas ces prescriptions.
 - ▶ Dans les deux cas, des **élections partielles** devront être organisées si un collège électoral n'est plus représenté ou que le nombre de délégués titulaires a été réduit de moitié ou plus (L.2314-32, L.2314-10).



Exemple pratique : 12 membres à élire: 70% de femmes et 30% d'hommes dans les collèges 1 et 2

| Collège 1 | | | Collège 2 | | |
|---|--|--|--|--|---|
| Femme A1 Homme A1 Femme A2 Homme A2 Homme A3 Homme A3 Femme A4 Femme A5 Femme A6 Femme A7 | Homme B1 Femme B1 Homme B2 Femme B2 Homme B3 Femme B3 Femme B4 Femme B4 Femme B5 Femme B6 Femme B7 | LISTE C Femme C1 Femme C2 Homme C1 Femme C3 Homme C2 Femme C4 Homme C3 Femme C5 Femme C5 Femme C6 Femme C7 | Homme D1 Femme D1 Homme D2 Femme D2 Homme D3 Femme D3 Homme D4 Femme D4 Femme D5 Femme D5 Femme D6 | LISTE E Homme E1 Femme E1 Homme E2 Femme E3 Femme E3 Femme E4 Femme E5 Femme E6 Femme E7 | Prise en compte des ratures si >10% des suffrages exprimés en faveur de la liste |
| Liste conforme Election 1H et 1F | Liste conforme Election 2H et 1F | Liste non conforme Election 2F et 1H | Liste non conforme Election 1F et 1H | Liste conforme Election 2H | Pas d'élection partielle (car pas de vacance ≥50% d'un collège) |
| Instances paritaires | Instances paritaires | Annulation de Femme C2 qui ne respecte pas l'alternance | Annulation de l'élection de l'Homme D1 car il y a un homme de trop sur la liste | L'utilisation des ratures permet elle d'influencer la composition finale de l'instance? | Résultat final 10 membres CE 4F 6H |





9. Autres sujets



Autres évolutions importantes présentes dans les ordonnances

- Saisine des Prud'hommes
- Télétravail
- CDI de chantier
- Révision du Compte Professionnel de Pénibilité
- Compte Professionnel de prévention





10. Assistance possible de SECAFI en vue de la négociation de l'accord de dialogue social

Proposition SECAFI de diagnostic d'impacts des ordonnances





DIAGNOSTIC D'IMPACTS

Comprendre vos enjeux pour préparer vos négociations

Après avoir engagé des changements profonds dans l'exercice du mandat des représentants du personnel et des délégués syndicaux à l'occasion des lois Rebsamen et El Khomri, les ordonnances Macron bouleversent à nouveau l'organisation du dialogue social au sein des entreprises.



POURQUOI RÉALISER UN DIAGNOSTIC D'IMPACTS DES ORDONNANCES ?

Les comités d'entreprise et les CHSCT vont fusionner et les moyens disponibles pour les élus vont être réduits. Quels sont les pièges à éviter ? Comment faut-il se préparer et anticiper les objectifs de votre direction ?

Nous vous proposons de vous accompagner dans cette période de forte turbulence.

QUELS SONT LES AVANTAGES D'UN DIAGNOSTIC D'IMPACTS?

- 1 Une intervention précise en une matinée,
- 2 Identifier vos priorités et vos points de vigilance,
- 3 Des consultants spécialisés dans l'accompagnement des représentants du personnel.

matinée au cours de laquelle nous pourrons aborder avec toutes les instances (CE, CHSCT, DP, OS) les aspects suivants :

Nous vous proposons de vous rencontrer sur une

- La complexité des ordonnances,
- Leurs impacts chez vous à défaut d'accord,
- L'ampleur des changements que vous devrez affronter,
- Vos enjeux et les chantiers que nous vous conseillons de lancer, notamment sur la négociation du dialogue social,
- et les renégociations à venir de vos accords.



Tarifs: nous consulter



Assistance à la négociation d'un accord de dialogue social par SECAFI (1/3)

UNE AIDE À LA MISE EN PLACE DU CSE.

Notre accompagnement vous apportera :



Une **compréhension globale** des enjeux et des conséquences possibles de la mise en œuvre des ordonnances Macron au sein de votre entreprise.



Une **méthodologie de négociation** pour vous préparer efficacement (priorités à traiter et objectifs à se fixer collectivement).



Un **conseil** pour vous aider à faire émerger des propositions communes, à faire converger quand c'est possible les points de vue entre OS, DP, CE et CHSCT afin d'être plus efficaces en négociation.



Un **appui des partenaires sociaux** tout au long du processus de négociation (relevé de décisions, préparation des étapes suivantes, bonnes pratiques issues d'autres entreprises).



Nous pouvons également, au travers de notre partenariat avec le cabinet d'avocats Atlantes, mobiliser des avocats et des compétences spécialisées pour sécuriser les éléments juridiques relatifs à cette négociation (étude de projets d'accord, rédaction de contre-propositions). Bien sûr, nous pouvons également travailler avec votre avocat si vous en disposez déjà d'un.



Assistance à la négociation d'un accord de dialogue social par SECAFI (2/3)

Notre intervention est structurée en 4 étapes :

Stape 1
Identification des objectifs

Etape 2: Etude d'impacts Etape 3: Co-construction de la cible *Stape 4 :* Assistance à la négociation

Après avoir identifié vos objectifs de la négociation (étape 1), nous réaliserons une étude d'impacts des ordonnances Macron dans l'entreprise à partir d'un état complet de l'existant des accords de droit syndical ou accords similaires (étape 2). Dans une logique de co-construction avec l'ensemble des organisations syndicales, nous vous accompagnerons ensuite dans la définition de votre cible (étape 8). A l'issue de cette phase de travail, vous disposerez d'un document présentant l'architecture cible d'un accord de dialogue social adapté à vos besoins et d'un outil d'aide à la définition pour vous aider à définir vos priorités dans la négociation. La dernière étape de notre accompagnement (étape 4) est centrée sur l'appui à la négociation, qui peut prendre différentes formes.

Assistance à la négociation d'un accord de dialogue social par SECAFI (3/3)



- Entretiens collectifs et/ou individuels avec les organisations syndicales
- Entretien(s) collectif(s) avec des représentants du personnel (CE, CHSCT, DP, DS) à l'échelon local et national
- Entretien avec des représentants de la Direction (DRH, DRS)

Etude d'impacts

- Analyse documentaire : étude des accords de dialogue social ou similaires actuels dans l'entreprise, effectif de la société, règlement intérieur des instances, résultat des dernières élections professionnelles et cartographie existante des instances
- 🐎 Synthèse des impacts des ordonnances et mise en perspective

Coconstruction de la cible

- Animation de groupes de travail participatifs pour définir l'architecture cible du dialogue social et les moyens associés
- 🐎 Etude du projet de la direction (si disponible)

Assistance à la négociation

- Option 1 : appui-conseil à distance et relecture des versions de l'accord
- Option 2 : accompagnement à la préparation des réunions de négociation, appui à la rédaction de contre-propositions d'accord ou de parties d'accord
- > Option 3 : accompagnement à la négociation (réunions préparatoires et présence en réunion de négociation), rédaction des comptes-rendus et appui à la rédaction de l'accord



Contact



EN EUROPE, EN FRANCE MÉTROPOLITAINE ET D'OUTRE-MER

NOUS SOMMES À VOTRE ÉCOUTE PRÈS DE VOS SITES...

SECAFI Paris

Pascal NONAT

+ 33 (0)1 53 62 24 23 • + 33 (0)6 77 04 99 59 pascal.nonat@secafi.com

SECAFI Lyon

Marie-Christine TOURNIER

+ 33 (0)4 78 63 78 69 • + 33 (0)6 72 92 70 00 mc.tournier@secafi.com

SECAFI Lille

Sophie VANLAERES

+ 33 (0)3 20 14 64 44 • + 33 (0)6 80 91 77 03 sophie vanlaeres@secafi.com

SECAFI Metz

Pierre-Yves AUBERT

+ 33 (0)3 87 56 20 21 • + 33 (0)6 81 95 91 72 pierre-yves.aubert@secafi.com

SECAFI Nantes

Éric JULIENNE

+ 33 (0)2 40 80 24 09 • + 33 (0)6 07 22 02 39 eric.julienne@secafi.com

SECAFI Toulouse

Sébastien LAMPIN

+ 33 (0)5 62 72 36 02 • + 33 (0)6 87 63 23 64 sebastien.lampin@secafi.com

SECAFI Bordeaux

Olivier GROSJEAN

+ 33 (0)5 57 22 45 00 • + 33 (0)6 74 64 26 52 olivier.grosjean@secafi.com

SECAFI Marseille

Rod MAAMRIA

+ 33 (0)4 91 93 92 20 • +33 (0)6 07 90 17 48 rod.maamria@secafi.com

Service Formation

+ 33 (0)1 56 53 65 05 formation@atlantes.fr





MERCI DE VOTRE ATTENTION



