Présentation des 6 ordonnances Macron – Pénicaud dite loi Travail 2

Cabinet RIERA

Mars 2018

La partie de l'image avec l'ID de re rId4 n'a pas

Ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective

Ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales

Ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail

Ordonnance n° 2017-1388 du 22 septembre 2017 portant diverses mesures relatives au cadre de la négociation collective

Ordonnance n° 2017-1389 du 22 septembre 2017 relative à la prévention et à la prise en compte des effets de l'exposition à certains facteurs de risques professionnels et au compte professionnel de prévention

Ordonnance n° 2017-1718 du 20 décembre 2017 visant à compléter et mettre en cohérence les dispositions prises en application de la loi n° 2017-1340 du 15 septembre 2017 d'habilitation à prendre par ordonnances les mesures pour le renforcement du dialogue social

Loi Travail 2016	5 Ordonnances 2017
1 loi	5 ordonnances
100 pages	94 pages
123 articles	85 articles
42 décrets d'application publiés	26 décrets d'application publiés
	6ème ordonnance *balai*
	Loi de ratification
	7ème ordonnance détachement

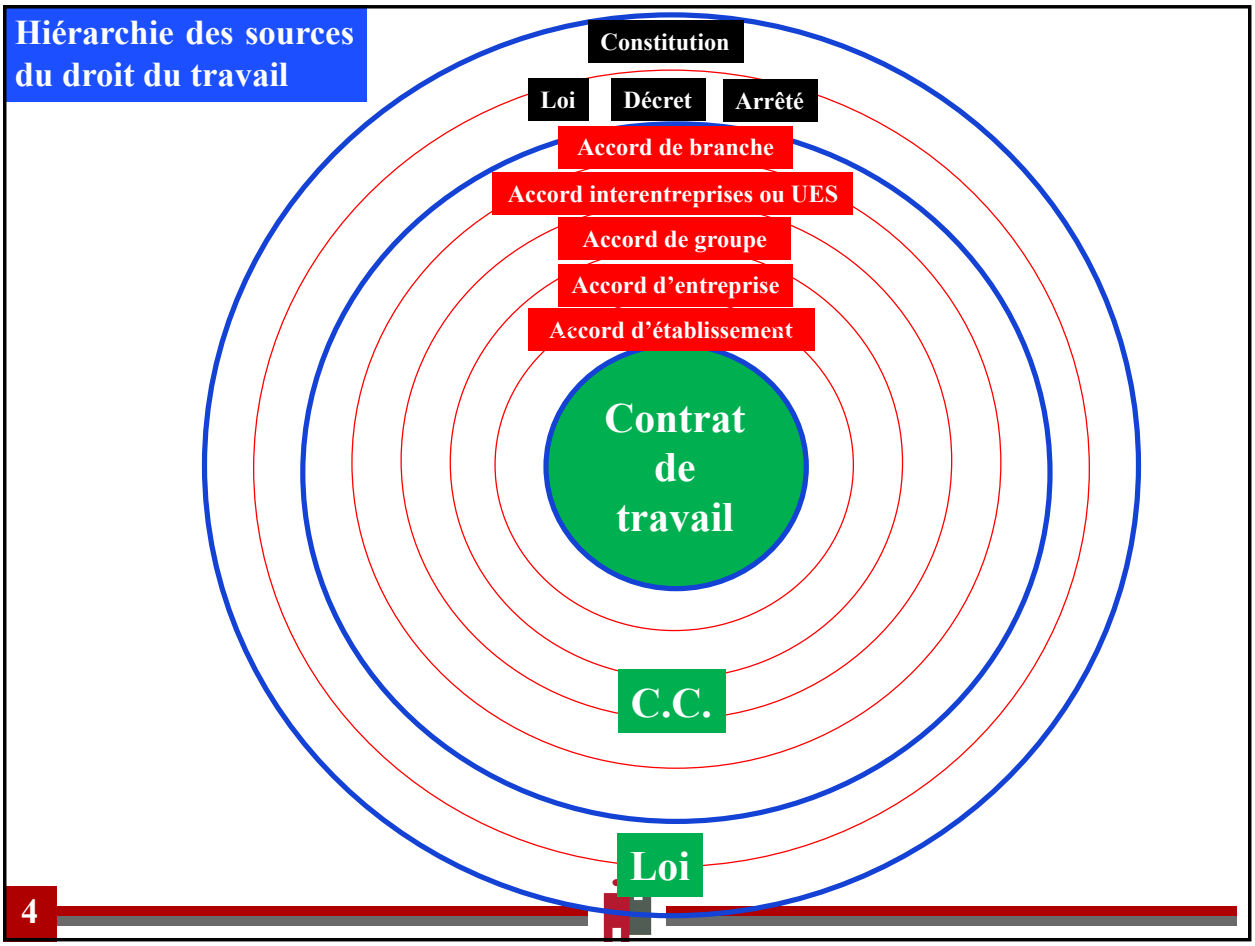
Une fois ratifiée, chaque ordonnance aura force de loi. Ses dispositions pourront donc faire l'objet d'une question prioritaire de constitutionnalité

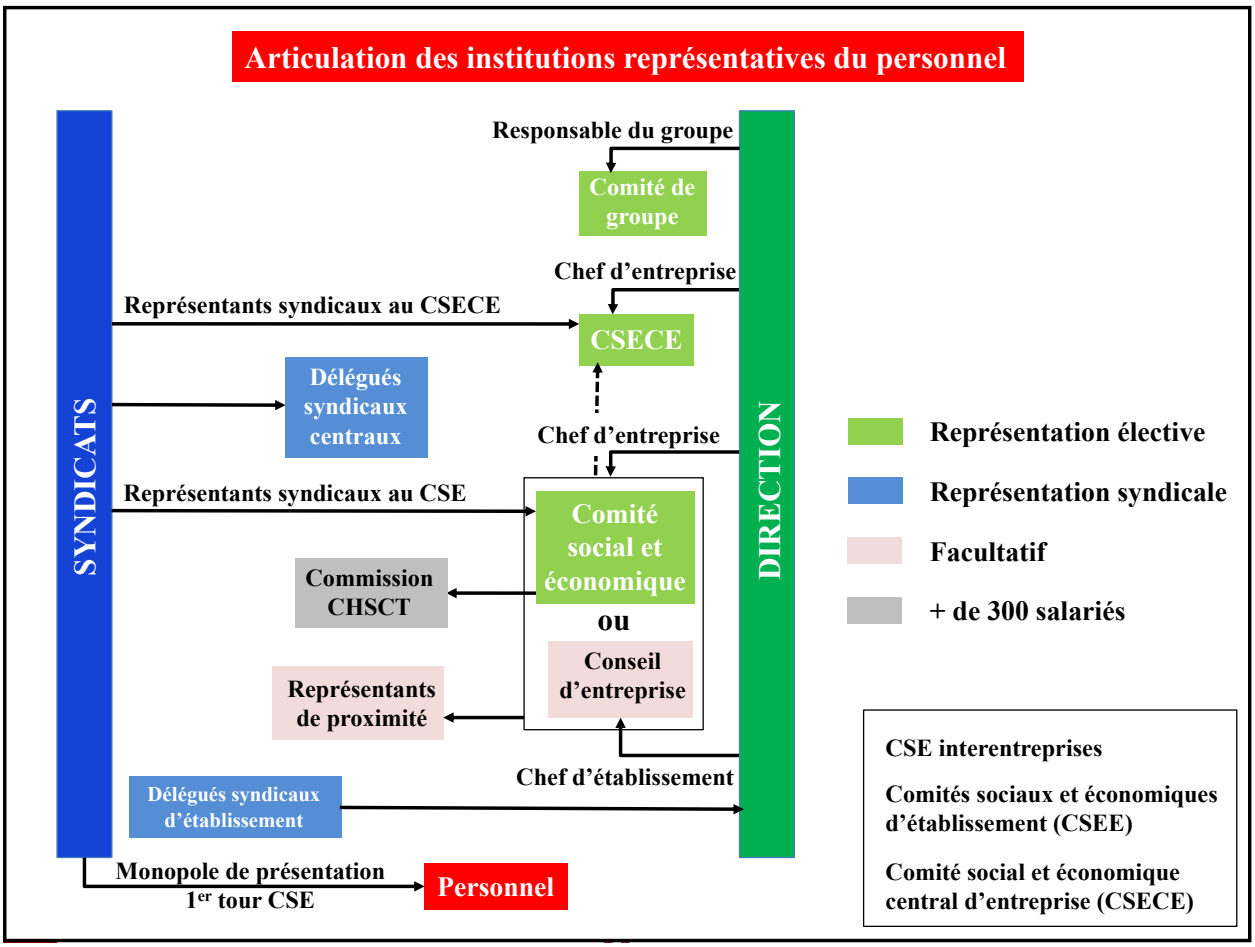
Refondation code du travail

La réécriture du Code du travail est au cœur des lois Travail I et II

Chaque partie du code du travail doit être réécrite selon une structure en 3 parties

1. dispositions impératives d'ordre public, auxquelles il n'est pas possible de déroger
2. dispositions relevant du champ de la négociation collective
3. dispositions supplétives qui s'appliquent à défaut d'accord collectif


Hiérarchie des sources du droit du travail
Constitution
Loi
Décret
Arrêté
Accord de branche
Accord interentreprises ou UES
Accord de groupe
Accord d'entreprise
Accord d'établissement
Contrat de travail
C.C.
Loi
4


Articulation des institutions représentatives du personnel
SYNDICATS
DIRECTION
Responsable du groupe
Comité de groupe
Chef d'entreprise
Représentants syndicaux au CSECE
CSECE
Délégués syndicaux centraux
Chef d'entreprise
Représentants syndicaux au CSE
Comité social et économique
ou
Conseil d'entreprise
Commission CHSCT
Représentants de proximité
Chef d'établissement
Délégués syndicaux d'établissement
Monopole de présentation
1er tour CSE
Personnel
Représentation élective
Représentation syndicale
Facultatif
+ de 300 salariés
CSE interentreprises
Comités sociaux et économiques d'établissement (CSEE)
Comité social et économique central d'entreprise (CSECE)

1

La représentation des salariés dans l'entreprise

1a

Mise en place d'un CSE

- Le CSE dans l'entreprise
- Mise en place du CSE : effectif de l'entreprise
- Composition du CSE
- Comité social et économique d'établissement
- Comité social et économique central d'entreprise
- Calendrier de mise en place du CSE
- Les biens du CE sont transférés au CSE
- Anciens représentants du personnel
- Élection et mandat
- Durée du mandat
- 3 mandats successifs

Ordonnance n° 2017-1386 du 22/09/17 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales

- Les délégués du personnel (DP)
- Le comité d'entreprise (CE)
- Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)

→ **Fusion en une instance unique**

→ **Comité social et économique (CSE)**

La fusion concerne également la DUP dans les entreprises de moins de 300 salariés et l'instance regroupée dans les entreprises de 300 salariés et plus

Remarque

La réforme laisse subsister les représentants du personnel désignés (délégués syndicaux et représentants syndicaux)

↓

Le Conseil d'entreprise devient l'instance suprême avec les compétences de négociation, de tous types d'accords qui touchent l'entreprise y compris les accords de PSE, ainsi que les élections et mandats (composition des collèges électoraux, protocole préélectoral etc.)

→ **Cette prérogative prive les délégués syndicaux du pouvoir de négocier en présence du Conseil d'entreprise**

Le comité de groupe, le comité d'entreprise européen et le comité de la société européenne ne sont pas concernés par la réforme du code du travail

Le CSE dans l'entreprise

Article L 2313-1, al. 1

L'entreprise, sous réserve que son effectif atteigne le seuil de 11 salariés, constitue le cadre de la mise en place du comité social et économique lorsqu'elle ne comporte qu'1 établissement

Article L 2313-1, al. 2

Dans les entreprises comportant au moins 2 établissements distincts, sont constitués

- des comités sociaux et économiques d'établissement
- un comité social et économique central d'entreprise

Article L 2313-8, al. 1

Lorsqu'une unité économique et sociale (UES) regroupant au moins 11 salariés est reconnue par accord collectif ou par décision de justice entre plusieurs entreprises juridiquement distinctes, un CSE commun est mis en place

Article L 2313-8, al. 2

Des comités sociaux et économiques d'établissement et un comité social et économique central d'entreprise sont constitués dans les unités économiques et sociales (UES) comportant au moins 2 établissements

Article L 2313-9, al. 1

Un CSE interentreprises peut être mis en place lorsque la nature et l'importance de problèmes communs aux entreprises d'un même site ou d'une même zone le justifient

Le CSE interentreprises est créé par accord collectif interentreprises conclu entre les employeurs des entreprises du site ou de la zone et les organisations syndicales représentatives au niveau interprofessionnel ou au niveau départemental

Mise en place du CSE : effectif de l'entreprise

Avant l'ordonnance	Après l'ordonnance
Jusqu'à présent, pour la mise en place des délégués du personnel et du comité d'entreprise, le code du travail prévoyait que l'effectif de 11 et 50 salariés devait avoir été atteint pendant 12 mois, consécutifs ou non, au cours des 3 années précédentes	Un CSE doit être mis en place dans toutes les entreprises d'au moins 11 salariés, c'est-à-dire de 11 salariés et plus
	Cet effectif doit avoir été atteint pendant 12 mois consécutifs

Remarque

Absence d'obligation d'organiser des élections dans les entreprises de moins de 20 salariés, si aucun candidat ne s'est présenté dans un délai de 30 jours à compter de l'information du personnel sur l'organisation des élections

Exemple

Jusqu'ici, quand une entreprise avait employé 11 salariés pendant 1 mois, puis 10 salariés pendant 11 mois, puis 11 salariés pendant 6 mois, puis 8 salariés pendant 13 mois ; si, au cours des 5 mois suivants, elle atteignait 11 salariés, elle devait organiser des élections des DP

Maintenant, si une entreprise atteint 11 salariés pendant 11 mois consécutifs, il suffira qu'elle n'emploie, au cours du mois suivant, que 10 salariés pour que le compteur soit « *remis à zéro* »

Remarque

Le passage d'un CSE à attributions réduites à un CSE à attributions étendues sera plus difficile que la mise en place d'un comité d'entreprise

Avant l'entrée en vigueur de l'ordonnance	Après l'entrée en vigueur de l'ordonnance
L'organisation d'élections en vue de la mise en place d'un comité d'entreprise devait avoir lieu quand l'entreprise avait atteint l'effectif de 50 salariés pendant 12 mois, consécutifs ou non au cours des 3 années précédentes (article L 2322-2 ancien)	Le passage ne devra intervenir que si l'effectif de 50 salariés a été atteint pendant 12 mois consécutifs

Délégués syndicaux

Article L 2143-3

L'ordonnance 2017-1386 n'a pas modifié les règles applicables à la désignation des délégués syndicaux, (effectif d'au moins 50 salariés atteint pendant 12 mois, consécutifs ou non, au cours des 3 années précédentes

Ordonnance 2017-1718 du 20 décembre 2017

Remarque

La désignation d'un délégué syndical peut intervenir lorsque l'effectif d'au moins 50 salariés a été atteint pendant 12 mois consécutifs

Accord CSE

Mise en place du CSE : périmètre

Même règle que pour les actuels CE

Création

- Un CSE dans une entreprise à établissement unique lorsqu'elle dépasse le seuil de 11 salarié
- Des CSE par établissement + CSE CE (CSE Central d'Entreprise) dans les entreprises comportant au moins 2 établissements distincts
- Au niveau de l'UES (Unité Economique et Sociale)

Mise en place du CSE par accord collectif ou décision de l'employeur

Accord collectif (accord d'entreprise)

ou

Accord entre l'employeur et la majorité des membres titulaires élus du CSE (à défaut de DS)

À défaut d'accord

Fixation unilatérale par l'employeur

En cas de litige, DIRECCTE du siège de l'établissement

Procédure de contestation des établissements distincts si aucun accord n'est signé

L'employeur informe de sa décision unilatérale

- Soit OS représentative, par tout moyen permettant de conférer date certaine à cette information, lorsque les négociations ont eu lieu avec les DS
- Soit lorsque les négociations se sont déroulées avec le CSE, en réunissant le comité afin de l'informer de sa décision

Contestation devant la DIRECCTE dans les 15 jours à compter de la date de cette information

Décision de la DIRECCTE dans les 2 mois

Contestation devant le juge

- La décision de la DIRECCTE peut à son tour être contestée devant le tribunal d'instance dans les 15 jours suivant sa notification ou de sa décision implicite de rejet en cas de silence au terme des 2 mois
- Le tribunal d'instance statue sans frais dans les 10 jours de sa saisine sur avertissement qu'il donne dans 3 jours à l'avance à toutes parties intéressées. Sa décision par LR avec AR dans les 3 jours
- La décision peut faire l'objet d'un recours en cassation dans les 10 jours

La négociation du P.A.P.

Contenu du protocole

Même dispositions qu'avant le CSE

- Modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales
- Nombre et composition des collèges (PAP signé à l'unanimité)
- Répartition du personnel et des sièges entre les collèges
- Représentation équilibrée
- Etc
- Règle de la double majorité ne change pas , sauf modification des collèges

3 nouveaux thèmes de négociation dans le cadre de la priorité à l'accord d'entreprise, fixés par les ordonnances

- Le nombre de sièges à pourvoir
- Les heures de délégation
- Le nombre de mandats successifs (uniquement dans les entreprises entre 50 et moins de 300 salariés)

La négociation de ces 3 nouveaux thèmes

Thèmes à aborder systématiquement

Contrairement aux négociations précédentes (DP-CE), la fixation du futur nombre d'élus et le volumes des heures de délégation font partie des nouvelles priorités de la négociation fixées par la loi

L'article R 2314-1 fixe le nombre de membres du CSE et les heures de délégation leur étant attribuées, A DEFAUT d'ACCORD. C'est le principe de supplétivité qui signifie que la loi ne s'applique qu'à défaut d'accord mais que la règle doit être de l'accord d'entreprise

Alors qu'antérieurement l'obtention de moyens supplémentaires étaient l'exception, la règle est désormais la primauté de l'accord d'entreprise

La loi fixe uniquement un plancher minimum pour les heures de délégation (10 heures/mois : - de 50 salariés et 16/mois : à partir de 50) et pas pour le nombre d'élus

Le nombre de mandats successifs est limité à 3

- sauf si le protocole préélectoral en dispose autrement
- excepté pour les entreprises de moins de 50 salariés

Cette limitation des cumuls des mandats dans le temps est une nouveauté de l'ordonnance → **Les mandats des délégués du personnel et des membres élus du comité d'entreprise étaient indéfiniment renouvelables**

Remarques

- Cette règle ne devrait s'appliquer que pour l'avenir, aux seuls mandats des membres du CSE : il semble en effet contraire à la lettre du texte, qui ne concerne que le CSE, de prendre en compte dans les 3 mandats autorisés ceux des délégués du personnel ou des membres du comité d'entreprise
- Il ressort de l'expression « mandats successifs » que par exemple, un salarié pourra exercer 3 mandats, puis ne plus exercer de mandats pendant un cycle électoral, puis en exercer 3 à nouveau

Synthèse des différents outils

La négociation du P.A.P. →

Le nombre d'élus au CSE
Le volume d'heures de délégation
La dérogation aux 3 mandats successifs (pour les entreprises de plus de 50 salariés
La répartition du personnel dans les collèges

La négociation par accord d'entreprise →

Établissements distincts
Représentants de proximité
La durée des mandats
Les différentes commissions et leur fonctionnement
Le fonctionnement du CSE (nombre de réunions, délais de consultation, participation des suppléants, moyens supplémentaires, budget, etc …)
Le conseil d'entreprise

Articulation entre les accords d'entreprise et d'établissement

La loi Travail (Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016) pour la première fois a précisé l'articulation entre les accords d'entreprise et les accords d'établissement

Lorsqu'un accord d'entreprise le prévoit expressément, les dispositions de cet accord d'entreprise se substituent à celles ayant le **même objet** des accords d'établissements compris dans le périmètre de l'accord d'entreprise

Article L 2253-6

Se pose la question de définir la notion de même objet

Par exemple

- Une prime *anniversaire d'ancienneté* n'a pas le même objet qu'une *prime d'expérience professionnelle* (Cass. Soc., 3 décembre 2003 : n° 01-41.246)
- Un accord ayant pour objet l'aménagement et la réduction du temps de travail n'a pas le même objet que l'usage consistant à étendre à tous les salariés le bénéfice de 18 jours de congés supplémentaires par an (Cass. Soc., 21 mars 2006, n° 04-45.812)

Articulation entre les accords interentreprises, d'entreprise et d'établissement

La loi Travail (Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016) institue un nouveau niveau de négociation : le niveau interentreprises

La loi ne donne pas de définition

L'accord interentreprises permet à des entreprises n'appartenant pas à un même groupe de conclure ensemble des accords qui s'appliqueront à un ensemble de salariés

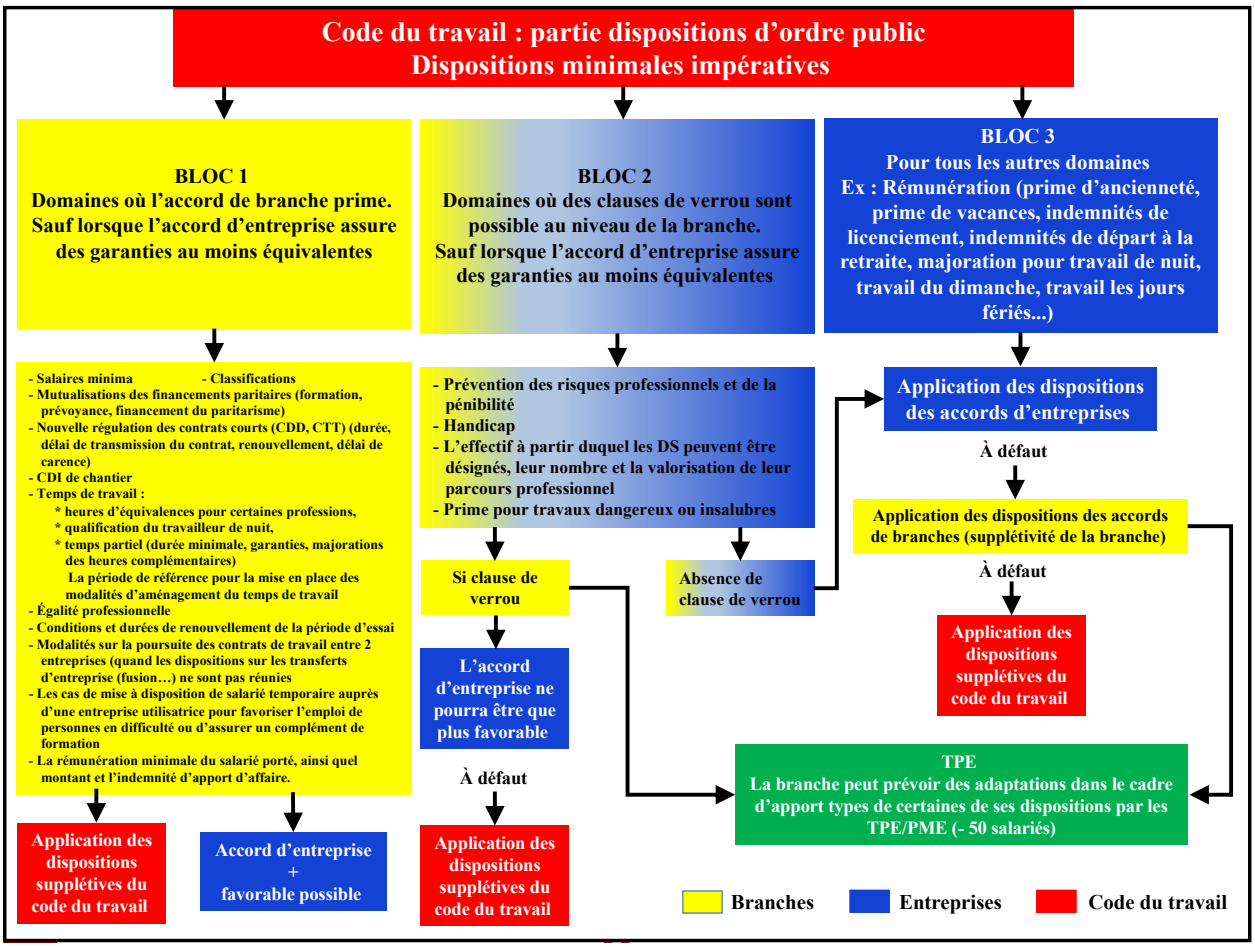
Un tel accord doit être négocié et conclu entre

Article L 2232-36

- D'une part les employeurs
- D'autre part les organisations syndicales représentatives à l'échelle de l'ensemble des entreprises concernées

Article L 2253-7 → **Lorsqu'un accord interentreprises le prévoit expressément, ses stipulations se substituent à celles ayant le même objet des conventions ou accords conclus antérieurement ou postérieurement dans les entreprises ou les établissements compris dans son périmètre**

Conditions de validité de droit commun + représentativité se mesure en additionnant l'ensemble des résultats obtenus dans les entreprises ou établissements concernés lors des dernières élections précédant l'ouverture de la première réunion de négociation



Composition du CSE

Le comité social et économique (CSE) comprend l'employeur et une délégation du personnel

Employeur → **Le CSE est présidé par l'employeur, assisté éventuellement de 3 collaborateurs (au lieu de 2 jusqu'ici pour le comité d'entreprise) ayant voix consultative**

Comme actuellement pour les CE, les collaborateurs doivent être salariés de l'entreprise
L'employeur peut se faire représenter par une personne de son choix
L'employeur doit donner à son représentant une procuration expresse et spéciale

Salariés → **La délégation du personnel comporte un nombre égal de titulaires et de suppléants élus**

Salariés → **Le nombre de membres a été fixé par le décret 2017-1819 du 29 décembre 2017**

Le nombre de membres et le nombre d'heures de délégation peuvent être modifiés par accord

Effectifs salariés	Nombre de membres titulaires actuels par instance	DUP étendue par loi Rebsamen en 2015 (membres titulaires) Article R 2326-1	Article R 2314-1 Décret n° 2017-1819 du 29 décembre 2017
200 à 249	6DP + 5CE + 4CHSCT	11	10
250 à 299	7DP + 5CE + 4CHSCT	12	11

Comité social et économique d'établissement

La composition des CSE d'établissement est identique à celle du CSE

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, les CSE d'établissement sont dotés de la personnalité civile

Le fonctionnement des CSE d'établissement est identique à celui des CSE d'entreprise	
Il en est ainsi, en particulier, pour	l'élection de leur délégation du personnel
	le statut de leurs membres
	leur organisation interne, la création de commissions

Comité social et économique central d'entreprise

Remarque

Article L 2316-4

La composition du comité social et économique central d'entreprise (CSECE) est calquée sur celle du comité central d'entreprise (CCE), sous réserve d'une modification liée au fait qu'il a vocation à reprendre non seulement les attributions du CCE, mais aussi celles de l'instance de coordination des CHSCT

Le CSE central d'entreprise est composé, en plus de l'employeur ou de son représentant, d'un nombre égal de délégués titulaires et de suppléants élus, pour chaque établissement, par le CSE d'établissement parmi ses membres. Le nombre maximal de délégués ne peut dépasser 25 titulaires et 25 suppléants (Décret 2017-1819 du 29 décembre 2017)

Seuls l'employeur ou son représentant et la délégation élue du personnel ont voix délibérative

Personnalités qualifiées	**Lorsque ses réunions portent sur la santé, la sécurité et les conditions de travail, le CSECE comprend aussi, à titre consultatif, les personnes suivantes :** **- le médecin du travail ;** **- l'agent de contrôle de l'inspection du travail mentionné à l'article L 8112-1 ;** **- l'agent des services de prévention de l'organisme de sécurité sociale et, le cas échéant, l'agent de l'organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics ;** **- le responsable du service de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, l'agent chargé de la sécurité et des conditions de travail**
1 représentant syndical	**Chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise désigne un représentant au CSECE, choisi soit parmi les représentants de cette organisation aux comités sociaux et économiques d'établissement, soit parmi les membres élus de ces comités**
	La représentativité du syndicat s'apprécie au niveau de l'entreprise

Les ingénieurs et cadres peuvent se voir réserver un certain nombre de sièges sous les conditions suivantes

Lorsqu'un ou plusieurs établissements de l'entreprise constituent 3 collèges électoraux

un délégué titulaire et un délégué suppléant au moins au CSECE appartiennent à la catégorie des ingénieurs, chefs de service et cadres administratifs, commerciaux ou techniques assimilés sur le plan de la classification

Lorsqu'aucun établissement de l'entreprise ne constitue 3 collèges électoraux

mais que plusieurs établissements distincts regroupent ensemble au moins 501 salariés ou au moins 25 membres du personnel appartenant à la catégorie des ingénieurs, chefs de service et cadres administratifs, commerciaux ou techniques assimilés sur le plan de la classification, au moins un délégué titulaire au CSECE appartient à cette catégorie

Représentation obligatoire des ingénieurs et cadres au CSECE

Effectif total de l'entreprise	Nombre d'ingénieurs et cadres		Représentation au CSECE
	Dans l'entreprise	Dans un établissement	
Moins de 500 salariés	Moins de 25	Moins de 25	Pas de représentation obligatoire
	25 et plus	Moins de 25 (1)	1 titulaire
		25 et plus (2)	1 titulaire et 1 suppléant
500 salariés et plus	Moins de 25	Moins de 25 (1)	1 titulaire
	25 et plus	Moins de 25 (1)	1 titulaire
		25 et plus (2)	1 titulaire et 1 suppléant

(1) Dans ce cas, la représentation de cette catégorie n'est pas obligatoire au comité d'établissement
(2) Pour l'élection au comité d'établissement, cette catégorie dispose d'un collège spécial

Élections

Avant l'entrée en vigueur de l'ordonnance	Après l'entrée en vigueur de l'ordonnance
La répartition des sièges entre les différents établissements et les différents collèges fait l'objet d'un accord entre l'employeur et les organisations syndicales intéressées, conclu aux mêmes conditions de majorité que le protocole préélectoral	
L'autorité administrative ne décidait de la répartition des sièges que si au moins une organisation syndicale avait répondu à l'invitation de négocier de l'employeur et si l'accord mentionné ci-dessus n'avait pas pu être obtenu	**En cas de désaccord sur la répartition des sièges, l'autorité administrative dans le ressort de laquelle se trouve le siège de l'entreprise décide de cette répartition**
L'élection a lieu tous les 4 ans, après l'élection générale des membres des CSE d'établissement	
Par dérogation, un accord de branche, un accord de groupe ou un accord d'entreprise, selon le cas, peut fixer une durée du mandat des représentants du personnel au CSECE comprise entre 2 et 4 ans	

Calendrier de mise en place du CSE

(Date de publication de l'ordonnance relative au dialogue social dans l'entreprise)

23 septembre 2017

Si un protocole a été conclu avant la publication de l'ordonnance :
- Les élections se dérouleront suivant ce protocole, conformément aux dispositions en vigueur avant l'ordonnance.
- Puis le CSE sera mis en place à compter du 1er janvier 2020 ou antérieurement

31 décembre 2017

Lorsque les mandats des DP / CE /DUP / Instance regroupée résultant d'un accord et CHSCT arrivent à échéance entre la date de publication de l'ordonnance et le 31 décembre 2017 :
- les mandats sont automatiquement prorogés jusqu'à cette date,
- puis peuvent à nouveau être prorogés d'1 an au plus

31 décembre 2018

Option 1

Lorsque, les mandats arrivent à échéance entre le 1er janvier et le 31 décembre 2018 :
- leur durée peut être réduite ou prorogée au plus d'1 an

Option 2

Le CSE est mis en place au terme du mandat en cours des DP ou des membres élus du CE, de la DUP, de l'instance regroupée, du CHSCT, lors du renouvellement de l'une de ces instances, et au plus tard le 31 décembre 2019

31 décembre 2019
Date limite de mise en place du CSE

A compter du 1er janvier 2020, en principe, il ne devrait plus y avoir de mandats CE, DUP, DP et CHSCT

Les biens du CE sont transférés au CSE

Principe

L'ensemble des biens, droits et obligations, créances et dettes des CE, comités d'établissement, comités centraux d'entreprise, DUP, CHSCT et instances regroupées, existant à la date de publication de l'ordonnance, est transféré de plein droit et en pleine propriété aux CSE mis en place

Remarques

Ce transfert s'effectue à titre gratuit lors de la mise en place des CSE

Ces transferts de biens meubles ou immeubles ne donnent pas lieu à un versement de salaires ou d'honoraires au profit de l'État ou à une perception de droits ou de taxes

Anciens représentants du personnel

Principes

Les délégués du personnel et les membres du comité d'entreprise (élus et représentants syndicaux), du CHSCT ou de la délégation unique du personnel en place à cette date sont protégés contre la rupture de leur contrat de travail

La même protection est accordée aux anciens représentants du personnel, aux candidats aux élections et aux salariés ayant demandé l'organisation des élections

Exemple

Un salarié est élu délégué du personnel le 1er décembre 2017.
Il est protégé pendant toute la durée d'exercice de son mandat.
Ce dernier devant prendre fin au plus tard le 31 décembre 2019, l'employeur organise de nouvelles élections

Si le salarié se présente et est élu, il est protégé en qualité d'élu au comité social et économique

S'il ne se présente pas ou n'est pas élu, il est protégé pendant les 6 mois consécutifs à l'expiration de son mandat de délégué du personnel

Élection et mandat

Les membres de la délégation du comité	Chaque OS représentative peut désigner un représentant syndical au CSE (inchangé)
	Le suppléant n'assiste aux réunions du comité qu'en l'absence du titulaire
	Lorsque l'employeur a engagé le processus électoral et qu'un procès-verbal de carence a été établi, une demande d'organisation des élections ne peut intervenir que dans un délai de 6 mois après l'établissement de ce procès-verbal (jusqu'à présent, une demande pouvait intervenir à tout moment)
	Reprise des dispositions actuelles sur les dispositions concernant les élections professionnelles (élections partielles, électorat et éligibilité, modes de scrutin, organisation des élections, durée et fin de mandat, déplacement et circulation, nombre de collèges électoraux)

Pour l'élection du comité social et économique (CSE)

Il est prévu que si l'application des dispositions relatives à la représentation équilibrée femmes/hommes conduit à exclure totalement la représentation de l'un ou l'autre sexe, les listes de candidats pourront comporter un candidat du sexe qui, à défaut ne serait pas représenté

Article L 2314-30 nouveau, al. 6

Ce candidat ne pourra pas être en première position sur la liste

Durée du mandat

Article L 2314-33, al. 1 — Les membres de la délégation du personnel au comité social et économique sont élus pour 4 ans

Article L 2314-34 — Par dérogation, un accord collectif de branche, de groupe ou d'entreprise, selon le cas, peut fixer une durée du mandat comprise entre 2 et 4 ans

1b

Fonctionnement d'un CSE

- Organisation du CSE
- Les grandes consultations du CSE
- Expertise
- CSE peut accompagner l'inspecteur du travail lors de ses visites
- Conseil d'entreprise
- Représentants de proximité
- Membres du CSE : statut protecteur
- Parcours syndical

Fonctionnement du CSE

Thème	Dispositions applicables au CSE
Activités sociales et culturelles	
Régime légal des activités sociales et culturelles	Transposition des règles applicables au CE (articles L 2312-78 et L 2312-80). En revanche, plusieurs modifications des règles régissant la contribution de l'employeur
Fonctionnement du CSE dans les entreprises d'au moins 50 salariés	
Personnalité civile	Comme le CE avant lui, le CSE est doté de la personnalité civile et gère son patrimoine (article L 2315-23)
Désignation du secrétaire et du trésorier	Reprise des dispositions du CE : le CSE doit désigner, parmi ses membres titulaires, un secrétaire et un trésorier (article L 2315-23, al. 3)
Règlement intérieur	Comme pour le CE, les règles de fonctionnement du CSE doivent être fixées dans son règlement intérieur (article L 2315-24)
Budget	
Budget de fonctionnement	0,20 % de la masse salariale brute dans les entreprises de 50 à 2000 salariés (inchangé)
	0,22 % de la masse salariale brute dans les entreprises de plus de 2000 salariés

Thème	Dispositions applicables au CSE
Entreprises d'au moins 50 salariés	
Ordre du jour	Établissement de l'ordre du jour, observations de personnalités extérieures en matière de santé et de sécurité, votes et délibérations, établissement d'un procès-verbal : inchangé
Réunions	Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, le comité se réunit une fois par mois, dans celles de moins de 300 salariés, une fois tous les 2 mois. Par ailleurs, le CSE est réuni à la suite de tout accident ayant entrainé des conséquences graves
Commissions du CSE	A l'exception de la commission santé, sécurité et conditions de travail, les commissions du CSE, leur nombre, et les thématiques qu'elles abordent sont mises en place par accord d'entreprise
	A défaut d'accord, les commissions actuelles du CE sont maintenues (économique, formation, information et aide au logement, égalité professionnelle, des marchés), dans leur périmètre actuel (selon la commission : entreprises de plus de 300 salariés ou de plus de 1000 salariés…)

Thème	Dispositions applicables au CSE
Comptes du CSE	
Obligations du CSE	Etablissement de comptes obligatoires, arrêtés, approbation et certification des comptes, rapport annuel d'activité, etc. (articles L 2315-64 à L 2315-74)
Moyens et exercice du mandat	
Local dans les entreprises d'au moins 50 salariés	Reprise des dispositions applicables au CE : obligation pour l'employeur, de mettre à la disposition du CSE un local aménagé et le matériel nécessaire à l'exercice des fonctions des représentants (article L 2315-25)
Réunions internes au personnel	Reprise des dispositions applicables au CE : le CSE peut organiser, dans le local mis à sa disposition, des réunions d'information interne au personnel et y inviter des personnalités extérieures, syndicales ou non (article L 2315-26)
Affichage	Transposition au CSE des dispositions applicables aux DP : les membres du CSE peuvent faire afficher les renseignements qu'ils ont pour rôle de porter à la connaissance du personnel sur des emplacements obligatoirement prévus et destinés aux communications syndicales (distincts de ceux réservés aux DS), ainsi qu'aux portes d'entrée des lieux de travail (article L 2315-15)

Thème	Dispositions applicables au CSE
Moyens et exercice du mandat	
Liberté de circulation	Reprise pour les membres du CSE, des dispositions antérieurement applicables aux membres élus et aux représentants syndicaux du CE, ainsi qu'aux DP (article L 2315-14) : liberté de se déplacer hors de l'entreprise durant les heures de délégation et liberté de circuler librement dans l'entreprise, tant durant les heures de délégation qu'en dehors des heures habituelles de travail
Obligations de secret et de discrétion	Transposition des règles anciennement applicables aux membres élus et aux représentants syndicaux du CE ainsi qu'aux DP (article L 2315-3) : les membres de la délégation du personnel du CSE sont tenus au secret professionnel pour toutes les questions relatives aux procédés de fabrication et à une obligation de discrétion à l'égard des informations revêtant un caractère confidentiel et présentées comme telles par l'employeur. Les représentants syndicaux sont aussi tenus à cette dernière obligation de discrétion
Sanctions pénales	
Délit d'entrave	Infraction constituée par toute atteinte volontaire à la constitution, la libre désignation des membres et le fonctionnement du CSE, du CSE d'établissement et du CSE central. Peines inchangées par rapport au CE (articles L 2317-1 et L 2317-2)

Dans les entreprises de moins de 50 salariés	
Réunions	Les membres du comité remettent une note écrite exposant l'objet des demandes 2 jours avant la réunion et l'employeur répond par écrit à ces demandes au plus tard dans les 6 jours ouvrables suivant la réunion (reprise de l'organisation des réunions des DP)
Registre spécial	Les demandes du CSE et les réponses motivées de l'employeur sont transcrites sur un registre spécial (reprise du régime des DP)
Heures de délégation	10 heures par mois, cumulables dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'État
Pas de personnalité morale, de secrétaire, de trésorier, de budget de fonctionnement ou d'ASC…	

Budget du CSE

En matière de ressources du CSE, l'ordonnance 2017-1386 reprend l'essentiel des règles applicables au CE, mais y apporte des modifications

Comme le CE, le CSE dispose de ressources destinées

- **d'une part, à permettre son fonctionnement**
- **d'autre part, à financer les activités sociales et culturelles qu'il gère**

Ces dotations ne concernent que le CSE des entreprises d'au moins 50 salariés, celui des petites entreprises n'ayant aucun budget propre, sauf accord ou usage plus favorable

L'employeur verse au CSE une subvention de fonctionnement d'un montant annuel équivalent à

- 0,20 % de la masse salariale brute dans les entreprises de 50 à 2 000 salariés
- 0,22 % de la masse salariale brute dans les entreprises de plus de 2 000 salariés

Le taux de la subvention de fonctionnement du CE était de 0,2 % pour toutes les entreprises

Subvention de fonctionnement

Avant l'entrée en vigueur de l'ordonnance	Après l'entrée en vigueur de l'ordonnance
La masse salariale brute servant d'assiette de calcul de la subvention de fonctionnement du CE n'était pas définie par le code du travail L'employeur verse chaque année au CE une subvention destinée à financer ses activités sociales et culturelles. Le code du travail ne fixe pas de taux minimal comme pour la subvention de fonctionnement, mais 3 minima à respecter	La masse salariale brute servant d'assiette de calcul de la subvention de fonctionnement et de la contribution aux activités sociales et culturelles est constituée par l'ensemble des gains et rémunérations soumis à cotisations de sécurité sociale, à l'exception des indemnités versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail à durée indéterminée (articles L 2315-61, al. 7 et L 2312-83) Sont notamment concernées les indemnités de licenciement ou de cessation forcée des fonctions de mandataire social, ainsi que les indemnités de mise à la retraite (mais pas les indemnités de départ à la retraite, soumises intégralement à cotisations de sécurité sociale)

CSE peut accompagner l'inspecteur du travail lors de ses visites

Article L 2312-10

- Lors des visites de l'agent de contrôle de l'inspection du travail, les membres de la délégation du personnel au CSE sont informés de sa présence par l'employeur et peuvent présenter leurs observations
- L'agent de contrôle se fait accompagner par un membre de la délégation du personnel du comité, si ce dernier le souhaite

Des droits similaires étaient jusqu'à présent reconnus au CSHCT par l'article L 4612-7 ancien du code du travail à l'exception de la possibilité d'accompagner l'agent de contrôle puisque cette faculté était offerte aux délégués du personnel par l'ancien article L 2313-11 du code du travail

CSE : commission santé, sécurité et conditions de travail

L'obligation de créer une commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) au sein du CSE s'impose, sans possibilité d'y déroger car il s'agit d'une disposition d'ordre public

- dans les entreprises et établissements distincts d'au moins 300 salariés (article L 2315-36, 1° et 2°)
- dans les établissements, sans condition d'effectif, comprenant au moins une installation nucléaire de base ou une installation classée Seveso notamment (article L 2315-36, 3°)
- dans les entreprises et établissements distincts de moins de 300 salariés, si l'inspecteur du travail estime cette mesure nécessaire, notamment en raison de la nature des activités, de l'agencement ou de l'équipement des locaux (article L 2315-37)

Composition

Employeur	**présidée par l'employeur ou son représentant**
Salariés	**comprend au minimum 3 membres représentants du personnel (dont au moins un représentant de la catégorie des cadres)**
	désignés par une résolution du CSE adoptée à la majorité des membres présents
	désignés pour une durée prenant fin avec celle du mandat des membres élus du comité
Ces dispositions sont d'ordre public. Il ne peut donc pas y être dérogé	

Attribution

La commission se voit confier, par délégation du CSE, tout ou partie des attributions du comité relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail	**à l'exception du recours à un expert et des attributions consultatives du comité (article L 2315-38)**
Il s'agit d'une disposition d'ordre public à laquelle il ne peut pas être dérogé	
Il est ainsi exclu pour le CSE de ne pas déléguer à la commission tout ou partie de ses attributions en matière de santé, sécurité et conditions de travail. Mais il est aussi exclu de lui déléguer des attributions consultatives du CSE et le recours à un expert. Sur ce dernier point, ainsi qu'il résulte de l'article L 2315-78, la commission est seulement habilitée à proposer un tel recours	

CSE : les autres commissions

Paragraphe ***Ordre public***	**Impose la mise en place d'une commission santé sécurité et conditions de travail au sein du CSE (Commission SSCT**
Paragraphe ***Champ de la négociation collective***	**Aux côtés de la commission SSCT un accord d'entreprise peut prévoir la création de commissions supplémentaires pour l'examen de problèmes particuliers (article L 2315-45 nouveau)**
Paragraphe ***Dispositions supplétive***	**En l'absence d'accord, certaines commissions devront obligatoirement être constituées au sein du CSE :** **- Commission économique,** **- Commission des marchés,** **- Commission de la formation,** **- Commission d'information et d'aide au logement,** **- Commission de l'égalité professionnelle**

Commission économique

Article L 2315-46

Mise en place	**A défaut d'accord dans les entreprises d'au moins 1000 salariés : création au sein du CSE ou du CSE central**
Composition	**Comprend au maximum 5 membres représentants du personnel, dont au moins 1 représentant de la catégorie des cadres**
	Désignés par le CSE ou le CSE central parmi leurs membres
Réunions	**Est présidée par l'employeur ou son représentant**
	Se réunit au moins 2 fois par an
	Peut demander à entendre tout cadre supérieur ou dirigeant de l'entreprise après accord de l'employeur
	Peut se faire assister par l'expert-comptable qui assiste le CSE et par les experts choisis par le comité
Missions	**Elle est chargée notamment d'étudier les documents économiques et financiers recueillis par le CSE**
	Elle est chargée d'étudier toute question que le CSE lui soumet

Commission de la formation

Article L 2315-49

Mise en place	**A défaut d'accord dans les entreprises de 300 salariés et plus**	
Membres	**Les membres des commissions peuvent être choisis parmi des salariés de l'entreprise n'appartenant pas au CSE**	
Missions	**Préparer les délibérations du CSE prévues dans le cadre de la consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise et la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi, dans les domaines qui relèvent de sa compétence**	
	Etudier les moyens permettant de favoriser l'expression des salariés en matière de formation et de participer à leur information dans ce domaine	
	Etudier les problèmes spécifiques concernant l'emploi et le travail des jeunes et des travailleurs handicapés	
	Consultée sur les problèmes généraux relatifs à la mise en œuvre	**des dispositifs de formation professionnelle continue**
		de la validation des acquis de l'expérience

Commission d'information et d'aide au logement

Article L 2315-50

Mise en place	**A défaut d'accord dans les entreprises de 300 salariés et plus**
	Les entreprises de moins de 300 salariés ont la possibilité de se grouper entre elles pour former cette commission
Membres	**Les membres des commissions peuvent être choisis parmi des salariés de l'entreprise n'appartenant pas au CSE**
	Peut s'adjoindre, avec l'accord de l'employeur, à titre consultatif, un ou plusieurs conseillers délégués par des organisations professionnelles, juridiques ou techniques
Missions	**Elle est chargée de faciliter le logement et l'accession des salariés à la propriété et à la location des locaux d'habitation**

Commission de l'égalité professionnelle

Article L 2315-56

Mise en place	**A défaut d'accord dans les entreprises de 300 salariés et plus**
Membres	**Les membres des commissions peuvent être choisis parmi des salariés de l'entreprise n'appartenant pas au CSE**
Missions	**Elle est chargée de préparer les délibérations du CSE prévues dans le cadre de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi**

Commission des marchés

Article L 2315-57

Mise en place	**dépasse, pour au moins 2 des 3 critères, les seuils suivants**	**50 salariés à la clôture d'un exercice**
		3 100 000 € pour le montant total des ressources annuelles
		1 550 000 € pour le total du bilan
Membres	**Les membres des commissions peuvent être choisis parmi des salariés de l'entreprise n'appartenant pas au CSE**	
Missions	**Elle est chargée de préparer les délibérations du CSE prévues dans le cadre de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi**	
	Pour les marchés supérieurs à 30 000 € la commission est chargée de choisir les fournisseurs et les prestataires du CSE	

Autres commissions

Article L 2315-45

Mise en place	**Un accord d'entreprise peut prévoir la création de commissions supplémentaires**
Membres	**Les membres des commissions peuvent être choisis parmi des salariés de l'entreprise n'appartenant pas au CSE**
	Le cas échéant, l'employeur peut adjoindre à ces commissions avec voix consultative des experts et des techniciens appartenant à l'entreprise et choisis en dehors du comité
	Secret professionnel et obligation de discrétion
Fonctionnement	**Les rapports des commissions sont soumis à la délibération du comité**

Base de données économiques et sociales

Définition

L'employeur est dans l'obligation, dans certaines conditions, de mettre à disposition des représentants du personnel de l'entreprise une BDES qui rassemble les informations relatives aux grandes orientations économiques et sociales de l'entreprise

Elle contribue à donner une vision claire et globale de la formation et de la répartition de la valeur créée par l'activité de l'entreprise

Une grande latitude est laissée aux entreprises d'au moins 50 salariés pour fixer par accord le contenu et les modalités de fonctionnement de la BDES

L'ordonnance du 22 septembre 2017 assouplit l'obligation d'information de l'employeur → **Désormais, les informations transmises doivent seulement porter sur l'année en cours et non plus sur les 2 années précédentes et les 3 années suivantes (sous forme de perspectives)**

De plus, un accord conclu par l'entreprise (accord d'entreprise, de branche ou de groupe) peut

- **déterminer l'organisation, l'architecture et le contenu de la BDES**
- **prévoir que certaines informations ne doivent plus obligatoirement figurer dans la BDES (la sous-traitance, par exemple)**

Les dispositions du code du travail afférentes à la base de données économiques et sociales (BDES) sont organisées selon la nouvelle architecture du code du travail visant à distinguer l'ordre public, le champ de la négociation et les dispositions supplétives

Ordre public	Règles ouvertes à la négociation	Règles supplétives
- Mise à disposition des informations nécessaires aux consultations et informations récurrentes du CSE ; - Mise à disposition des indicateurs relatifs à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes (notamment sur les écarts de rémunération) - Actualisation de la base	- Organisation et architecture de la base ; - Modalités de fonctionnement (droits d'accès, niveau de mise en place, support, modalités de consultation et d'utilisation) ; - Contenu de la base (7 thèmes demeurent obligatoires + possibilité d'intégrer les informations nécessaires aux consultations ponctuelles du CSE et aux négociations obligatoires avec les DS)	Reprise à l'identique des règles en vigueur avant l'ordonnance

Les grandes consultations du CSE

Les 3 grandes consultations du comité d'entreprise instituées par la loi 2015-994 du 17 août 2015 sont maintenues dans les entreprises d'au moins 50 salariés

- orientations stratégiques,
- situation économique et financière
- politique sociale de l'entreprise

Une plus grande latitude est toutefois laissée à ces entreprises pour en adapter le contenu, les modalités et la périodicité

Sur la forme, les dispositions afférentes à ces 3 consultations sont, elles aussi, organisées selon la nouvelle architecture du code du travail visant à distinguer l'ordre public, le champ de la négociation et les dispositions supplétives

Dans les entreprises pourvues de délégués syndicaux

Un accord majoritaire sans référendum peut définir

Article L 2312-19

- le contenu et les modalités des 3 consultations récurrentes ainsi que la liste et le contenu des informations nécessaires à ces consultations
- la périodicité de ces consultations, la périodicité prévue ne pouvant être supérieure à 3 ans
- les niveaux auxquels ces consultations sont conduites et, le cas échéant, leur articulation

L'accord peut

- prévoir la possibilité pour le CSE d'émettre un avis unique portant sur tout ou partie des thèmes prévus pour les 3 consultations (article L 2312-19)
- procéder à des regroupements qui soient le plus pertinent possible par rapport aux réalités de l'entreprise
- fixer le nombre des réunions ordinaires du comité (ce nombre ne pouvant être inférieur à 6 par an et devant respecter les règles d'ordre public), les délais dont dispose le CSE pour rendre ses avis ainsi que le nombre d'expertises auxquelles il peut faire procéder

Dans les entreprises sans délégué syndical

Article L 2312-19 — L'accord est conclu entre l'employeur et la majorité des membres titulaires de la délégation du personnel du comité

Thème	Ordre public	Règles ouvertes à la négociation	Règles supplétives
Consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise	Consulter le CSE au moins tous les 3 ans	- Contenu, modalités et périodicité des consultations (périodicité maximale 3 ans) - Contenu des informations nécessaires - Niveaux et articulation des consultations - Nombre d'avis - Délais dont dispose le CSE pour rendre son ou ses avis - Nombre de réunions ordinaires du CSE (minimum 6/an) - Mise en place d'une consultation du comité de groupe sur la stratégie du groupe	Consultation au niveau de l'entreprise (sauf décision contraire de l'employeur), selon une périodicité annuelle et des règles identiques à celles en vigueur avant l'ordonnance
Consultation sur la situation financière et économique de l'entreprise			
Consultation sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi			Consultation annuelle au niveau central ainsi qu'au niveau des établissements où des mesures d'adaptation spécifiques sont prévues Fusion de la consultation du CE en la matière (sauf accord de préservation ou de maintien de l'emploi) et de la consultation du CHSCT sur le bilan général de la santé et le programme annuel de prévention Possibilité de prévoir un avis unique du CSE ou des avis séparés au cours de consultations propres à chacun des thèmes

CSE dans les entreprises de moins de 50 salariés

Remarques

L'ordonnance 2017-1386 du 22 septembre 2017 reprend pour l'essentiel les règles applicables aux délégués du personnel.
Quelques différences méritent toutefois d'être relevées.
Ces règles ne font pas obstacle aux dispositions plus favorables résultant d'accords collectifs ou d'usages

Les membres de la délégation du personnel du CSE sont reçus collectivement par l'employeur, ou son représentant, au moins une fois par mois

Les membres de la délégation du personnel du CSE sont reçus par l'employeur sur leur demande en cas d'urgence.
Ils sont également reçus sur leur demande, soit individuellement, soit par catégorie, atelier, service ou spécialité professionnelle selon les questions qu'ils ont à traiter

Les personnes participant aux réunions sont

- **L'employeur ou son représentant**
  L'employeur peut se faire assister de collaborateurs. Ensemble, ils ne peuvent pas être plus nombreux que les représentants du personnel titulaires
- **Les membres de la délégation du personnel au CSE**

Les suppléants ne sont susceptibles d'assister aux réunions qu'en l'absence du titulaire

Les missions principales de la délégation du personnel au CSE sont de 3 ordres (article L 2312-5)

- **présentation des réclamations**
- **contribution à la promotion de la santé, de la sécurité et des conditions de travail**
- **saisine de l'inspection du travail dans certains cas**

De façon générale, les attributions du CSE paraissent en retrait par rapport à celles des délégués du personnel qui, en l'absence de CE, exercent certaines des attributions de ce dernier ainsi que celles du CHSCT

Les attributions du CSE peuvent être étendues par voie d'accord collectif de travail ou d'usage

Droits et attributions

Avant : attributions des DP	Après : attributions des CSE
Présentation des réclamations	inchangé
Alerte en cas d'atteinte au droit des personnes à leur santé physique et mentale (pouvant notamment résulter de faits de harcèlement sexuel ou moral ou de toute mesure discriminatoire) ou aux libertés individuelles dans l'entreprise	Contribution à la promotion de la santé, de la sécurité et des conditions de travail dans l'entreprise et réalisation d'enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel
Saisine de l'inspection du travail de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des dispositions légales dont elle est chargée d'assurer le contrôle	inchangé
Consultation en cas de projet de licenciement collectif pour motif économique de moins de 10 salariés dans une même période de 30 jours	inchangé
Information et consultation sur l'utilisation du Cice	Ni information, ni consultation sur l'utilisation du Cice
Droit d'accès à certains documents (registre unique du personnel, documents relatifs, documents nécessaires au décompte de la durée du travail) et consultation en cas de mise en place d'un support de substitution	inchangé

Expertise

Modalités et financement des expertises	Avant		Après
	CE	CHSCT	CSE
Nombre d'expertises pour les consultations récurrentes	Pas de dispositions limitant le nombre de recours à un expert pour les 3 consultations récurrentes du CE	Pas de consultations récurrentes	Fixé, pour une ou plusieurs années, par accord d'entreprise ou, à défaut, par accord conclu entre l'employeur et le CSE, adopté à la majorité des membres titulaires élus
Financement des frais d'expertises dans les cas de recours autorisés par le code du travail	Prise en charge intégrale par l'employeur, sauf pour la consultation récurrente sur les orientations stratégiques de l'entreprise, financée à hauteur de 80 % par l'employeur et de 20 % par le CE (sur son budget de fonctionnement)	Prise en charge intégrale par l'employeur	Prise en charge à hauteur de 80 % par l'employeur et de 20 % par le CSE (sur son budget de fonctionnement) pour toutes les expertises sauf pour les suivantes, financées intégralement par l'employeur : - consultations récurrentes sur la situation économique et financière de l'entreprise et sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi - consultations ponctuelles en cas de licenciement collectif pour motif économique d'au moins 10 salariés dans une même période de 30 jours ou en cas de risque grave constaté dans l'établissement

Modalités et financement des expertises	Avant		Après
	CE	CHSCT	CSE
Financement des frais des expertises libres demandées par l'instance représentative pour la préparation de ses travaux	Prise en charge intégrale par le CE	Pas de dispositions autorisant le recours du CHSCT à de telles expertises	Prise en charge intégrale par le CSE
Formalités liées à la désignation de l'expert	Délibération du CE	Désignation au cours d'une réunion du CHSCT	Délibération du CSE Etablissement obligatoire par le CSE d'un cahier des charges à compter de la désignation de l'expert Notification par l'expert, à l'employeur, du coût prévisionnel, de l'étendue et de la durée d'expertise, dans un délai fixé par décret

Modalités et financement des expertises	Avant		Après
	CE	CHSCT	CSE
Délai maximal de remise du rapport d'expertise	En principe déterminé par accord entre l'employeur et le CE ou, à défaut, par un décret En cas de consultation sur un projet de licenciement collectif pour motif économique d'au moins 10 salariés dans une même période de 30 jours, remise de son rapport par l'expert au plus tard 15 jours avant l'expiration du délai imparti au CE pour rendre ses avis	Pas de délai en cas d'expertise liée à un risque grave Délai d'1 mois en cas de projet important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité Délais spécifiques en cas de projet de restructuration et de compression des effectifs	Déterminé par décret pour chaque catégorie d'expertise En cas de consultation sur un projet de licenciement collectif pour motif économique d'au moins 10 salariés dans une même période de 30 jours, remise de son rapport par l'expert au plus tard 15 jours avant l'expiration du délai imparti au CSE pour rendre ses avis

Financées par l'entreprise à 100 %
Situation économique et financière de l'entreprise
Politique sociale, les conditions de travail et l'emploi
En cas de risque grave, identifié et actuel
Dans le cadre de la consultation sur un licenciement économique collectif
Négociation sur l'égalité professionnelle lorsqu'il y a carence d'indicateurs sur ce thème dans la BDES (entreprises de plus de 300 salariés)

Le recours à l'expertise est affaibli par la réforme. Jusqu'à présent limité à l'expertise sur les orientations stratégiques, le co-financement (80% employeur, 20% instance) s'applique à d'autres consultations

Co-financement par le CSE
Droit d'alerte économique
Orientations stratégiques
Opérations de concentration
Projet important modifiant les conditions de santé, de sécurité ou les conditions de travail
Toutes les situations non visées expressément par l'article L 2315-80, 1°

Conseil d'entreprise

Nouvelle instance créée afin de développer la codécision dans l'entreprise, le conseil d'entreprise, en plus d'exercer les attributions du comité social et économique, est notamment compétent pour négocier des accords

Le CSE n'a pas la capacité de négocier et conclure des accords collectifs même s'il existe un délégué syndical dans l'entreprise → **Le conseil d'entreprise a été créé afin de permettre aux représentants élus du personnel de négocier de tels accords**

Remarque

→ **Le conseil d'entreprise ne peut être mis en place qu'une fois le CSE créé dans l'entreprise**

A Mise en place d'un conseil d'entreprise

Dans les entreprises ayant un délégué syndical

Le conseil d'entreprise peut être institué par accord d'entreprise majoritaire, c'est-à-dire signé par un ou plusieurs syndicats ayant recueilli au moins 50 % des suffrages exprimés au 1er tour des dernières élections professionnelles

Remarques

Cette règle ne sera applicable qu'à partir du 1er mai 2018. Jusqu'à cette date, l'accord instituant le conseil d'entreprise devrait pouvoir être signé par des syndicats représentants au moins 30 % des suffrages et en l'absence d'opposition d'un syndicat majoritaire

Dans les entreprises n'ayant pas de délégué syndical

Le conseil d'entreprise ne peut être mis en place qu'en application d'un accord de branche étendu

B L'essentiel des règles relatives au conseil d'entreprise relève de la négociation

L'accord mettant en place le conseil d'entreprise doit comporter les mentions obligatoires suivantes

- la liste des thèmes soumis à l'avis conforme du conseil d'entreprise
- le nombre d'heures de délégation des membres de cette instance participant aux négociations
- les modalités d'indemnisation des frais de déplacement de ces derniers

L'accord d'entreprise a une durée indéterminée

Il peut également comporter un certain nombre de mentions facultatives, telles que

- la composition de la délégation chargée de la négociation
- les modalités de négociation au niveau des établissements
- la périodicité de tout ou partie des thèmes de négociation du conseil d'entreprise

C Attribution du conseil d'entreprise

Article L 2321-1

Le conseil d'entreprise est seul compétent pour négocier, conclure et réviser les conventions et accords d'entreprise ou d'établissement

La compétence du conseil d'entreprise en matière de négociation ne s'étend pas toutefois aux accords soumis à des règles spécifiques de validité comme, notamment (article L 2321-1)	dans le cadre des élections professionnelles, le protocole préélectoral (article L 2314-6), l'accord modifiant le nombre et la composition des collèges électoraux (article L 2314-12) ainsi que l'accord dérogeant au principe selon lequel l'élection a lieu pendant le temps de travail (article L 2314-27)
	l'accord déterminant le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi et les modalités de consultation du comité social et économique et de mise en œuvre des licenciements (article L 1233-24-1)

Représentants de proximité

L'accord collectif d'entreprise qui détermine le nombre et le périmètre des établissements peut prévoir la mise en place des représentants de proximité

Remarque

Ces représentants de proximité ne sont en aucun cas une obligation pour l'employeur et seul l'accord d'entreprise qui détermine les établissements distincts peut les instituer

Cet accord doit être conclu par des OSR ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives (ou jusqu'au 30 avril 2018, 30 % et absence d'opposition).
C'est donc au niveau central de l'entreprise que se décide l'existence des représentants de proximité.

L'accord définit également	Le nombre de représentants de proximité
	Les attributions des représentants de proximité, notamment en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail
	Les modalités de leur désignation
	Leurs modalités de fonctionnement, notamment le nombre d'heures de délégation dont bénéficient les représentants de proximité pour l'exercice de leurs attributions

Les représentants de proximité sont membres du comité social et économique ou désignés par lui pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité

Il est préférable de négocier la mise en place de représentants de proximité librement choisis par le CSE plutôt que parmi ses membres, afin d'accroître le nombre de représentants et pouvoir choisir des candidats de proximité

Pour ainsi dire, le maintien des DP (qui deviennent représentants de proximité) est rendu facultatif

Le nombre des représentants de proximité

Nombre de salariés	Nombre de délégués
11 à 25	1
26 à 74	2
75 à 99	3
100 à 124	4
125 à 174	5
175 à 249	6
250 à 499	7
500 à 749	8
750 à 999	9
À partir de 1000	+ 1 par tranche de 250 salariés supplémentaires

À titre de comparaison, il est possible de s'inspirer du nombre de délégués du personnel

Prévoir qu'il y ait autant de représentants suppléants que de titulaires et que les suppléants siègent, avec voix consultative

Les attributions des représentants de proximité

Missions des anciens DP
Émettre un avis sur les congés payés, le repos compensateur, le reclassement des accidentés du travail, la formation professionnelle, etc
Présenter à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives des salariés sur les salaires et sur l'application des dispositions légales, réglementaires, conventionnelles et collectives relatives au droit du travail, à la protection sociale, la santé et la sécurité des salariés
Accompagner, s'il le souhaite, l'inspecteur du travail lors de ses visites dans l'entreprise
Saisir l'inspection du travail de toute plainte d'un salarié sur l'application du droit du travail et de l'accompagner en cas de visite de l'entreprise
Alerter l'employeur en cas d'atteinte injustifiée aux droits du personnel, à leur santé ou aux libertés individuelles (par exemple, en cas de harcèlement ou de mesure discriminatoire)
Communiquer au CSE et à la commission santé, sécurité et conditions de travail, les observations des salariés sur les questions relevant de leurs compétences

Il apparaît souhaitable que les représentants de proximité se voient attribuer les missions des anciens délégués du personnel

Heures de délégation	Pour exercer ses fonctions, il est important que le représentant de proximité dispose d'un crédit d'heures à négocier avec l'employeur. Pour rappel, les DP disposaient légalement d'un crédit d'heures de 15 heures par mois (10 heures dans les entreprises de moins de 50 salariés)
	Le temps passé en délégation doit être considéré et payé comme temps de travail
Réunions avec l'employeur	L'employeur et les représentants de proximité se réuniront à la fréquence prévue par accord
	Le temps passé en réunion est rémunéré comme temps de travail effectif, et n'est pas déduit du crédit d'heures de délégation
Déplacement	Le représentant de proximité doit pouvoir se déplacer en dehors de l'entreprise, durant les heures de délégation, pour exercer ses fonctions
	Il doit également se déplacer librement dans l'entreprise, pendant ses heures de délégation et en dehors de ses heures habituelles de travail. Ses déplacements lui permettront de prendre contact avec tout salarié dans le cadre de l'exercice de ses missions. Il pourra notamment prendre contact avec un salarié à son poste de travail, en veillant à ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail du salarié

Membres du CSE : statut protecteur

Principe

Les membres du comité social et économique (CSE) bénéficient, à compter de la mise en place de l'instance, d'un statut protecteur similaire à celui dont bénéficient actuellement les délégués du personnel, les membres du CE et ceux du CHSCT

Remarque

Les anciennes institutions représentatives mises en place au plus tard le 31 décembre 2017 et en exercice après cette date restent soumises aux dispositions du code du travail en vigueur avant la date d'application de l'ordonnance 2017-1386 du 22 septembre 2017

Protection contre la rupture du contrat de travail	**Salariés visés : transposition des règles actuelles**
	La procédure de rupture reste quasi identique **Une précision nouvelle est apportée. L'avis du CSE est réputé acquis même si le salarié obtient un nouveau mandat postérieurement à la consultation (article L 2421-3)**
	Des sanctions équivalentes en cas de violation du statut protecteur
Protection en matière de transfert du contrat de travail	**Délégué syndical ou ancien délégué syndical** **Avant la réforme, il n'était protégé que lorsqu'il avait exercé ses fonctions pendant au moins 1 an. Mais cette condition d'ancienneté est supprimée par l'ordonnance à compter de la date de son entrée en vigueur (article L 2414-1, 1° modifié)**
	Le salarié mandaté ou ancien salarié mandaté en vue de négocier un accord collectif bénéficie de cette protection durant les 6 mois (avant 12 mois) suivant la date à laquelle son mandat a pris fin (article L 2414-1, 11° modifié)

Nombre d'élus du CSE et leur crédit d'heures

A Effectif de l'entreprise (nombre de salariés)

1 Nombre de titulaires

2 Nombre mensuel d'heures de délégation par personne

3 Total des heures de délégation

X Rappel DUP Rebsamen : Nombre de titulaires, crédit d'heures individuel / Crédit d'heures global

Y Rappel pour les instances séparées : Nombre de titulaires / Crédit d'heures individuel en cas de cumul DP, CE, CHSCT / Crédit d'heures global

A	1	2	3	X	Y
11 à 24	1	10	10		1 / 10 / 10
25 à 49	2	10	20		2 / 10 / 20
50 à 74	4	18	72	4 / 18 / 72	8 / 37 / 96
75 à 99	5	19	95	5 / 19 / 95	10 / 37 / 131
100 à 124	6	21	126	6 / 21 / 126	12 / 40 / 175
125 à 149	7	21	147	7 / 21 / 147	13 / 40 / 190
150 à 174	8	21	168	8 / 21 / 168	13 / 40 / 190
175 à 199	9	21	189	9 / 21 / 189	14 / 40 / 205
200 à 249	10	22	220	11 / 21 / 231	15 / 40 / 210
250 à 299	11	22	242	12 / 21 / 252	16 / 40 / 225

A	1	2	3	X	Y
300 à 399	11	22	242		16 / 45 / 245
400 à 499	12	22	264		17 / 45 / 265
500 à 599	13	24	312		20 / 50 / 310
600 à 699	14	24	336		20 / 50 / 310
700 à 799	14	24	336		20-22 / 50 / 310-345
800 à 899	15	24	360		22 / 50 / 345
900 à 999	16	24	384		22 / 50 / 345
1000 à 1249	17	24	408		24-25 / 50 / 400-415
1250 à 1499	18	24	432		24-25 / 50 / 400-415
1500 à 1749	20	26	520		29-30 / 55 / 475-490
1750 à 1999	21	26	546		29-30 / 55 / 475-490
2000 à 2249	22	26	572		32-35 / 55 / 525-570
2250 à 2499	23	26	598		32-35 / 55 / 525-570
2500 à 2749	24	26	624		32-35 / 55 / 525-570
2750 à 2999	24	26	624		32-35 / 55 / 525-570
3000 à 3249	25	26	650		37-40 / 55 / 605-650
3250 à 3499	25	26	650		37-40 / 55 / 605-650
3500 à 3749	26	27	702		37-40 / 55 / 605-650
3750 à 3999	26	27	702		37-40 / 55 / 605-650
4000 à 4249	26	28	728		42-45 / 55 / 685-730
4250 à 4499	27	28	756		42-45 / 55 / 685-730
4500 à 4749	27	28	756		42-45 / 55 / 685-730
4750 à 4999	28	28	784		42-45 / 55 / 685-730
5000 à 5249	29	29	841		47-50 / 55 / 765-810
5250 à 5499	29	29	841		47-50 / 55 / 765-810

A	1	2	3	X	Y
5500 à 5749	29	29	841		47-50 / 55 / 765-810
5750 à 5999	30	29	870		47-50 / 55 / 765-810
6000 à 6249	31	29	899		47-50 / 55 / 765-810
6500 à 6749	31	29	899		47-50 / 55 / 765-810
6750 à 6999	31	30	930		47-50 / 55 / 765-810
7000 à 7249	32	30	960		47-50 / 55 / 765-810
7250 à 7449	32	30	992		47-50 / 55 / 765-810
7500 à 7749	32	30	960		52-55 / 55 / 845-890
7750 à 7999	32	32	1024		52-55 / 55 / 845-890
8000 à 8249	32	32	1024		52-55 / 55 / 845-890
8250 à 8499	33	32	1056		52-55 / 55 / 845-890
8500 à 8749	33	32	1056		52-55 / 55 / 845-890
8750 à 8999	33	32	1056		52-55 / 55 / 845-890
9000 à 9249	34	32	1088		52-55 / 55 / 845-890
9500 à 9749	34	32	1088		52-55 / 55 / 845-890
9750 à 9999	34	34	1156		52-55 / 55 / 845-890
10 000	35	34	1190		57-60 / 55 / 925-970 (NB : dans cette colonne, les variations tiennent au nombre différent de DP, un DP venant en plus par tranche de 250 salariés)

Moins d'élus mais un volume global d'heures de délégation en hausse

Remarque

Un membre du CSE ne retrouve le crédit d'heures d'un élu de CE (20h/mois quel que soit l'effectif) qu'à partir d'un effectif de 100 salariés, mais que ce crédit mensuel, hier uniforme, s'accroît désormais avec la taille de l'entreprise (24h/mois à partir de 500 salariés, 30 heures à partir de 6 750 salariés, etc.)

Remarque

Jusqu'à 300 salariés, le nombre d'élus et leur crédit d'heures correspondent à peu près aux niveaux fixés pour la DUP élargie de la loi Rebsamen, qui regroupait DP, CE et CHSCT. Mais cette DUP élargie représentait jusqu'à deux fois moins d'élus titulaires par rapport au maintien d'instances séparées (DP, CE, CHSCT).

Forte baisse du nombre total d'élus du personnel que va provoquer le passage d'instances séparées au CSE	**11 élus de 300 à 399 salariés contre 16 pour les CE, DP et CHSCT**
	14 élus au lieu de 20 dans la tranche de 700 salariés
	25 élus au lieu de 37 pour une entreprise de 3 000 salariés, etc
Le volume global d'heures de délégation semble plus favorable que le volume actuel en cas d'instances séparées, surtout à partir d'un effectif de 500 salariés	**312 heures de délégation par mois au lieu de 310 pour 500 salariés**
	572 heures/mois au lieu de 525 pour 2000 salariés
	1 190 heures/mois au lieu de 925 à partir de 10 000 salariés, etc
Notion de circonstances exceptionnelles	**Le nombre d'heures de délégation *peut être augmenté en cas de circonstances exceptionnelles*, dit le projet. Les représentants de proximité qui peuvent être créés par accord pourront ne disposer d'aucun crédit d'heures spécifique s'ils sont déjà membres du CSE**

Annualisation et mutualisation : le CSE comme la DUP

Principe

Les crédits d'heures, qui s'appliquent en l'absence d'un accord collectif sur le sujet, peuvent être annualisés et mutualisés

Cumul	**Le crédit d'heures peut être utilisé cumulativement dans la limite de 12 mois, cette règle ne pouvant amener un membre à disposer dans 1 mois d'une fois et demi 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
Répartition	**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**
	Les membres doivent informer l'employeur 8 jours avant la date prévue pour l'utilisation de cette mutualisation
L'information se fait par un document écrit précisant leur identité ainsi que le nombre d'heures mutualisées pour chacun d'eux	

Décompte des heures de délégation

Principes

Article L 2315-10

Le temps passé en délégation est considéré de plein droit comme temps de travail, payé à l'échéance normale

Le temps passé en délégation imputé sur le crédit d'heures attribué à chaque membre du comité

Principes

Article L 2315-8

Possibilité aux membres du CSE de cumuler leur crédit d'heures sur l'année

Article L 2315-9

Possibilité aux membres du CSE de répartir ces heures entre titulaires ou entre titulaires et suppléants

Article L 2315-11

Est payé comme temps de travail effectif le temps passé par les membres de la délégation du personnel du CSE

Ce temps n'est pas déduit des heures de délégation prévues pour les membres titulaires de la délégation du personnel du CSE

A la recherche de mesures préventives dans toute situation d'urgence et de gravité, notamment lors de la mise en œuvre de la procédure de danger grave et imminent
Aux réunions du comité et de ses commissions, dans ce cas dans la limite d'une durée globale fixée par accord d'entreprise ou à défaut par le décret n° 2017-1819 du 29 décembre 2017*
Aux enquêtes menées après un accident du travail grave ou des incidents répétés ayant révélé un risque grave ou une maladie professionnelle ou à caractère professionnel grave

Le temps passé aux réunions de la commission santé, sécurité et conditions de travail est rémunéré comme du temps de travail.
Ce temps n'est pas déduit des heures de délégation prévues pour les membres titulaires de la délégation du personnel du CSE

Des heures pour les réunions préparatoires *

Principe

Il est attribué une enveloppe d'heures de délégation destinée aux réunions préparatoires du CSE ou de ses commissions

Cette enveloppe est d'au maximum 30 heures par an pour les entreprises de 300 à 1000 salariés, et de 60 heures au-delà

Remarque

Il en résulte que ce temps

- **N'est déduit du crédit d'heures qu'au-delà de cette limite dans les entreprises d'au moins 300 salariés**
- **N'est jamais déduit de ce crédit dans les entreprises de moins de 300 salariés**

Décompte de cette durée annuelle globale accordée au titre des réunions → **il faut multiplier le temps passé en réunion par le nombre d'élus présents autour de la table**

Autrement dit, si lors de la réunion préparatoire ou de la commission, 5 élus sont présents et que la réunion dure 2 heures, il faudra retrancher 10 heures à l'enveloppe prévue par le décret n° 2017-1819 du 29 décembre 2017

Remarque

Par dérogation aux dispositions du présent article, le temps passé aux réunions de la commission santé, sécurité et conditions de travail est rémunéré comme du temps de travail. Ce temps n'est pas déduit des heures de délégation prévues pour les membres titulaires de la délégation du personnel du comité social et économique

Conditions de négociation des accords conclus dans les entreprises dépourvues de délégué syndical ou de conseil d'entreprise

- Chaque salarié mandaté dispose du temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions dans les limites d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder 10 heures par mois
- Chaque membre de la délégation du personnel du CSE dispose du temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions dans les limites d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder 10 heures par mois

Les heures de délégation sont de plein droit considérées comme temps de travail et payées à l'échéance normale

Article R 2315-4

Représentants syndicaux au CSE → disposent d'un crédit d'heures de délégation limité à 20 heures par mois, sauf circonstances exceptionnelles

Représentants de proximité → L'accord instituant les représentants de proximité peut prévoir

- des heures de délégation
- des dispositions accordant des heures de délégation supplémentaires à ceux qui sont membres du CSE

CSE central : pas plus de 25 titulaires

Le CSE central ne peut compter plus de 25 titulaires (contre 20 maximum précédemment) et plus de 25 suppléants, sauf accord contraire, chaque établissement pouvant être représenté au CSE central soit par 1 seul délégué, titulaire ou suppléant, soit par 1 ou 2 titulaires ou suppléants

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 dans les entreprises de 150 à 499 salariés
	D'au moins 24h dans les entreprises à partir de 500 salariés

Une précision sur la limitation du nombre de mandats successifs

Principe

L'ordonnance créant le CSE pose le principe d'un maximum de 3 mandats successifs pour les membres du CSE, soit 12 ans maximum, la durée d'un mandat étant par défaut de 4 ans

Cette disposition, qui prend effet au 1er janvier 2018, ne peut avoir pour effet de réduire en deçà de 12 ans la durée des mandats successifs quelle que soit leur durée

Autrement dit, le membre d'un CSE élu pour un mandat de 2 ans pourra être élu à 6 reprises, mais sans que cela ne dépasse une durée totale de 12 ans

Parcours syndical

Entretien professionnel de fin de mandat	**Recensement des compétences acquises en cours de mandat et valorisation de l'expérience acquise élargis à tous les représentants, quel que soit le nombre d'heures de délégation, dans les entreprises de 2000 salariés et plus.** **Maintien du seuil d'heures de délégation sur l'année représentant au moins 30 % de la durée du travail pour les autres entreprises**
Mise à disposition des salariés auprès d'OS par accord collectif de branche ou d'entreprise	**L'accord doit prévoir les aménagements de nature à permettre à l'employeur de respecter son obligation de formation d'adaptation au poste de travail (plan de formation)**
Participation des salariés des PME aux négociations de branche	**Prise en charge des salaires par l'AGFPN des salaires des salariés participant aux négociations de branche dans certaines entreprises : seuil d'effectif déterminé par décret en Conseil d'État**