ATLANTES
AVOCATS

Négociation

Assistance

CSE : que restera-t-il des prérogatives des IRP d'hier ?

Contentieux

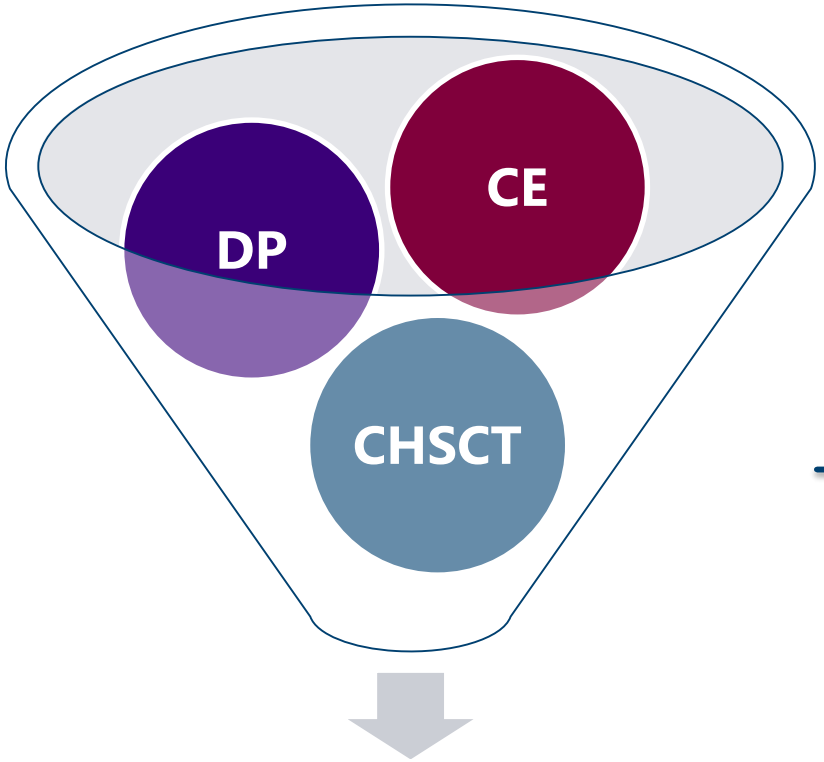
Conseil

Expertise

Formation

- Le Gouvernement procédait le 23 septembre 2017 à la publication au Journal Officiel de 5 ordonnances portant respectivement sur :
  - **le renforcement de la négociation collective ;**
  - **la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales ;**
  - **la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail ;**
  - **diverses mesures relatives au cadre de la négociation collective ;**
  - **le compte professionnel de prévention.**
- Celles-ci étaient complétées le 20 décembre 2017 par une 6ème ordonnance dite de « rectification ». De nombreux décrets ont permis de compléter ce dispositif.
- Certaines dispositions ont vocation à s'appliquer immédiatement, d'autres de manière progressive (entrée en vigueur différée), et une grande partie depuis le 1er janvier 2018.
- Nous restons encore à ce jour dans l'attente de la loi de ratification prévue pour mars 2018. Adoption du projet de loi en commission mixte paritaire le 31 janvier 2018.

Une instance aux multiples prérogatives



Comité Social & Economique

Présenter à l'employeur les <u>réclamations individuelles ou collectives</u> 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.

Assurer une <u>expression collective des salariés</u> 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.

Procède à <u>l'analyse des risques professionnels</u>
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 <u>actions de prévention</u> du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes

- Présentation des réclamations individuelles ou collectives:
  - alinéa 1 de l'article L.2312-5: « *la délégation du personnel au comité social et économique a pour mission de 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.* »

- Compétence générale en matière de santé, sécurité et conditions de travail :
  - alinéa 2 de l'article L.2312-5: « *contribue à promouvoir la santé, la sécurité et les conditions de travail dans l'entreprise et réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel.* »

- Possibilités de saisine de l'inspecteur du travail:
  - alinéa 4 de l'article L.2312-5: « Les membres de la délégation du personnel du comité peuvent saisir 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.

ATLANTES AVOCATS

Ancien article L.2323-1 du Code du travail:

Abrogé par Ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 - art. 1

« *Le comité d'entreprise a pour objet* ***d'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.*** »

Nouvel article L.2312-8 du Code du travail:

« *Le comité social et économique a pour mission* ***d'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.*** »

Les prérogatives du CSE en matière de santé et sécurité

- Le CHSCT disparaît avec la mise en place du CSE mais ses prérogatives sont reprises par la nouvelle instance, ainsi :

- Dans les entreprises de plus de 11 et moins de 50 salariés :
  - le CSE conserve la mission de « *contribuer à promouvoir la santé, la sécurité et les conditions de travail dans l'entreprise* » et pour ce faire il dispose du moyen de « *réaliser des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel* ».
    - article L.2312-5, alinéa 2 du Code du travail

- Dans les entreprises de 50 salariés et plus, le CSE est compétent pour:
  - Promouvoir la santé, la sécurité et les conditions de travail dans l'entreprise ;
  - Procéder à l'analyse des risques professionnelles auxquels peuvent être exposés les travailleurs ;
  - Proposer des actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes;
  - Examiner toute proposition de nature à améliorer les conditions de travail, d'emploi et de formation professionnelle des salariés, leurs conditions de vie dans l'entreprise.
  - Procéder à des inspections en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail et réaliser des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel.

Avec des moyens à droit constant

- Formation :
  - Formation économique: 5 jours renouvelable tous les 4 ans, financé par le budget de fonctionnement et rémunéré comme du temps de travail effectif;
  - Formation en santé, sécurité et conditions de travail: prise en charge par l'employeur dans la limite de 3 jours pour les entreprises/établissements de moins de 300 salariés et 5 jours pour ceux de plus de 300 salariés.

- Droits d'alerte conservés:
  - Alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes (ex DP),
  - Alerte en cas de danger grave et imminent (ex CHSCT),
  - Alerte en cas d'utilisation non conforme du crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (ex CE),
  - Alerte économique (ex CE).

Voire avec des moyens réduits

- L'insuffisance des crédits d'heures comparée à l'étendu des missions confiées au CSE
  - Absence d'un crédit d'heures spécifique aux problématiques de santé et de sécurité au travail. Désormais les représentants du personnel bénéficient d'un crédit d'heures unique pour l'ensemble de leurs attributions.

- Le co-financement des expertises
  - L'expertise en cas de projet important modifiant les conditions de travail sera cofinancée à hauteur de 80% par l'employeur et à hauteur de 20% par la CSE.

- Un budget unique pour une instance unique qui devra assumer les frais de fonctionnement liés aux problématiques économique et santé

- L'absence des élus suppléants aux réunions plénières rend difficile le remplacement des élus titulaires et le renouvellement des élus (pourtant imposée par les ordonnances)

Focus sur la diminution du nombre de membres

- Moins d'élus et moins d'heures de délégation:
  - Selon le décret n°2017-1819 du 29 décembre 2017, le nombre de titulaires varie entre 1 (entreprises de moins de 25 salariés) et 35 (dans les entreprises d'au moins 10 000 salariés).
  - Exemple concret: pour une entreprise de 150 salariés aujourd'hui en instances séparées, le nombre de représentants du personnel titulaires est aujourd'hui de **13**: 5 DP + 5 CE + 3 CHSCT. Demain, ils ne seront plus que **8** (une diminution de près de 40 %).

- Le nombre de membres peut être augmenté par accord entre l'employeur et les OS dans le cadre du PAP.
  - la possibilité de 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.

Nombre de sièges et heures de délégation

Articles L.2314-7 et R.2314-1 du Code du travail

Effectif (nombre de salariés)	Nombre de titulaires	Nombre mensuel d'heures de délégation	Total heures de délégation		Effectif (nombre de salariés)	Nombre de titulaires	Nombre mensuel d'heures de délégation	Total heures de délégation
11 à 24	1	10	10		3500 à 3749	26	27	702
25 à 49	2	10	20		3750 à 3999	26	27	702
50 à 74	4	18	72		4000 à 4249	26	28	728
75 à 99	5	19	95		4250 à 4499	27	28	756
100 à 124	6	21	126		4500 à 4749	27	28	756
125 à 149	7	21	147		4750 à 4999	28	28	784
150 à 174	8	21	168		5000 à 5249	29	29	841
175 à 199	9	21	189		5250 à 5499	29	29	841
200 à 249	10	22	220		5500 à 5749	29	29	841
250 à 299	11	22	242		5750 à 5999	30	29	870
300 à 399	11	22	242		6000 à 6249	31	29	899
400 à 499	12	22	264		6250 à 6499	31	29	899
500 à 599	13	24	312		6500 à 6749	31	29	899
600 à 699	14	24	336		6750 à 6999	31	30	930
700 à 799	14	24	336		7000 à 7249	32	30	960
800 à 899	15	24	360		7250 à 7499	32	30	960
900 à 999	16	24	384		7500 à 7749	32	31	992
1000 à 1249	17	24	408		7750 à 7999	32	32	1024
1250 à 1499	18	24	432		8000 à 8249	32	32	1024
1500 à 1749	20	26	520		8250 à 8499	33	32	1056
1750 à 1999	21	26	546		8500 à 8749	33	32	1056
2000 à 2249	22	26	572		8750 à 8999	33	32	1056
2250 à 2499	23	26	598		9000 à 9249	34	32	1088
2500 à 2749	24	26	624		9250 à 9499	34	32	1088
2750 à 2999	24	26	624		9500 à 9749	34	32	1088
3000 à 3249	25	26	650		9750 à 9999	34	34	1156
3250 à 3499	25	26	650		10000	35	34	1190

Le protocole d'accord 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.

Le nombre d'heures de délégation ne peut être inférieur à **dix heures** par mois dans les entreprises de moins de 50 salariés et à **seize heures** dans les autres.

Une nouvelle instance à la carte : la Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail

- La Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT) optionnelle pour les entreprises de moins de 300 salariés, elle est seulement obligatoire dans :
  - les entreprises ou établissements distincts d'au moins 300 cent salariés;
  - les établissements à risques;
  - les entreprises où l'inspecteur du travail l'impose « notamment en raison de la nature des activités, de l'agencement ou de l'équipement des locaux ».

- Les membres de cette commission, au minimum 3 (dont au moins 1 membre du 2ème ou 3ème collège), sont désignés parmi les membres titulaires ou suppléants de la délégation du personnel du comité.

- 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.

- Un accord collectif peut fixer les modalités de mise en place de la commission et définit :
  - Le nombre de membres de la ou des commissions ;
  - Les missions déléguées à la ou les commissions par le CSE et leurs modalités d'exercice ;
  - Leurs modalités de fonctionnement, notamment le nombre d'heures de délégation dont bénéficient les membres de la ou des commissions pour l'exercice de leurs missions ;
  - Les modalités de leur formation
  - Le cas échéant, les moyens qui leur sont alloués;
  - Le cas échéant, les conditions et modalités dans lesquelles une formation spécifique correspondant aux risques ou facteurs de risques particuliers, en rapport avec l'activité de l'entreprise peut être dispensée aux membres de la commission.

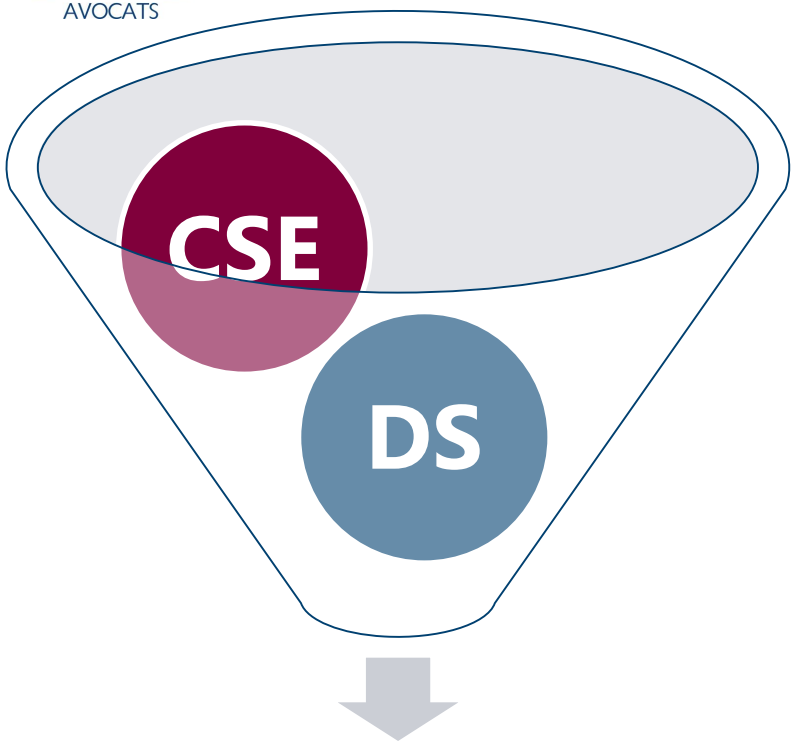
- En l'absence de délégué syndical, un accord entre l'employeur et le CSE, adopté à la majorité des membres titulaires élus de la délégation du personnel du comité, fixe les modalités de mise en place de la ou des commissions. En l'absence d'accord le règlement intérieur du CSE définit les modalités de mise en place, de fonctionnement, et les moyens de la commission.

Une nouvelle instance à la carte : les représentants de proximité

- Il est possible de mettre en place **par <u>accord collectif</u>** (*exclusivement majoritaire à compter du 1er mai 2018*) des **représentants de proximité**.

- Cet accord définit également :
  - 1° Le nombre de représentants de proximité ;
  - 2° Les attributions des représentants de proximité, notamment en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail ;
  - 3° Les modalités de leur désignation ;
  - 4° Leurs modalités de fonctionnement, notamment le nombre d'heures de délégation dont bénéficient les représentants de proximité pour l'exercice de leurs attributions.

- Ils sont membres du CSE ou désignés par lui pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité.



Conseil d'Entreprise

A les attributions du CSE et est seul compétent pour négocier, conclure et réviser les conventions et accords d'entreprise ou d'établissement sans exception (modification apportée par la 6ème ordonnance du 20 décembre 2017).
Le décret N°2017-1819 du 29 décembre 2017 fixe un crédit d'heures de délégation supplémentaire pour les membres du CSE participant aux négociations.

Possibilité de le mettre en place uniquement par accord : par accord collectif d'entreprise, d'UES ou accord de branche étendu. L'accord est à durée indéterminée et doit préciser notamment :

- La liste des thèmes tels que l'égalité professionnelle, soumis à l'avis conforme du conseil d'entreprise. la formation constitue un thème obligatoire,
- Le nombre d'heures de délégation dont bénéficient les élus du conseil participant aux négociations
- La périodicité de tout ou partie des thèmes de négociation du conseil d'entreprise
- 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 par un ou plusieurs membres titulaires ayant recueilli + de 50% des suffrages exprimés lors des élections professionnelles (suffrages recueillis au 1er tour pour les élus au 1er tour, et suffrages recueillis lors du 2nd tour pour les élus au 2nd tour).

L'enjeu crucial de la négociation

- La négociation du nouveau cadre de dialogue social imposé par le CSE est un enjeu crucial.

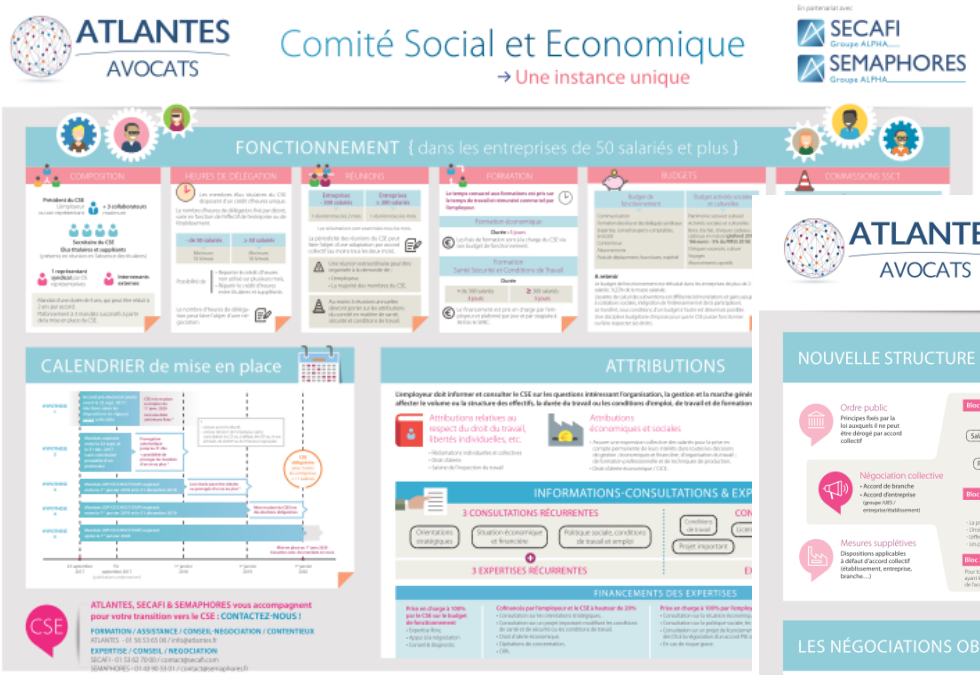
- Il est possible de négocier sur les moyens d'organisation du CSE :
  - Nombre d'élus – heures de délégation
  - La présence des suppléants
  - Le budget

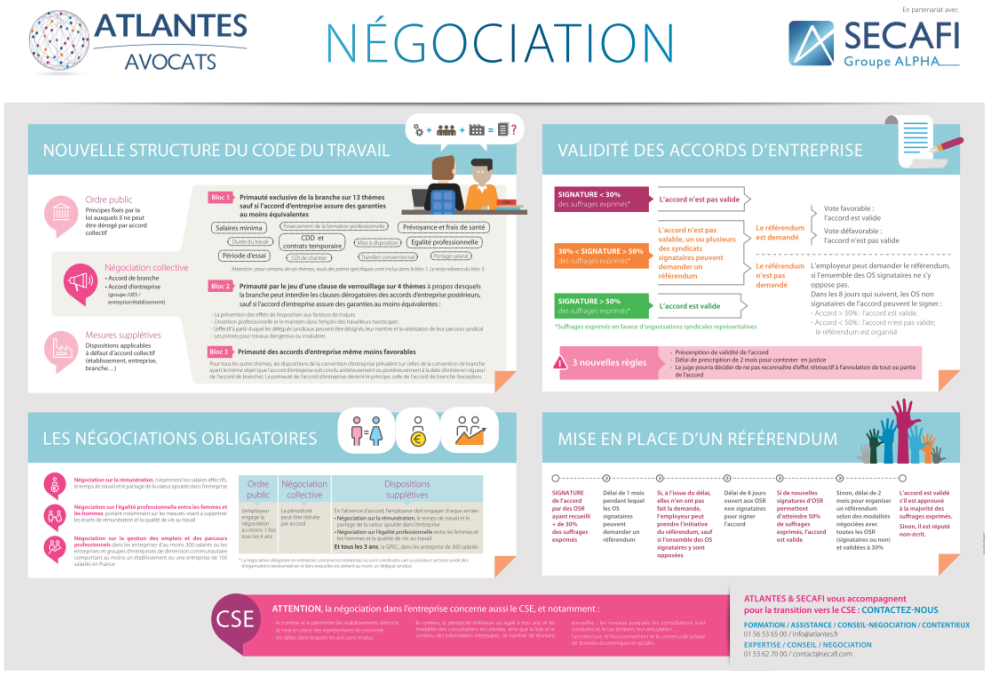
- Mais également sur l'organisation du dialogue social :
  - Droit à expertise
  - BDES
  - Calendrier des négociations et des consultations

- Et enfin sur la mise en place des représentants dédiés :
  - Périmètre et attributions de la commission SSCT
  - Attributions et moyens des représentants de proximité
  - Périmètre et attributions des CSE d'établissement

- Ce nouveau cadre peut être négocier au travers différents supports :
  - Le protocole d'accord préélectoral ?
  - Un accord sur le fonctionnement du CSE ?
  - Le règlement intérieur du CSE ?

N’oubliez pas vos posters !





ATLANTES – SECAFI - SEMAPHORES

Formation

En nos locaux ou sur votre site,
dans toute la France

Nouveau parcours du CE au CSE

Juridique

Assistance téléphonique au quotidien,
conseil, négociation et contentieux

Testez gratuitement
notre service juridique

Conseil

Accompagnement dans la mise
en place du CSE

Retrouvez ces prestations dans notre Box CSE

Johanna & Leslie

01 56 53 65 11

ATLANTES

Pour nous joindre:

Département Formation

☎ 01 56 53 65 05

Email : formation@atlantes.fr

Département Assistance / Conseil / Contentieux

☎ 01 56 53 65 00

Email : secretaire@atlantes.fr

Site web : www.atlantes.fr

Assistance au quotidien aux CE

Conseil aux élus

Règlement intérieur
Incidences des restructurations
Bilan social
Interventions en réunion
Plan de sauvegarde de l'emploi (PSE)

Contentieux

Formation des représentants du personnel (Inter/Intra)