ATLANTES
AVOCATS

Négociation

Assistance

Anticiper la mise en place du CSE

Contentieux

Conseil

Expertise

Formation

Légiférer par ordonnances

- 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 (voir détail en annexe).
- 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.
- Le processus législatif était définitivement clôt suite à l'adoption de la loi de ratification n°2018-217 du 29 mars 2018

© ATLANTES – 09-2018

ATLANTES
AVOCATS

Assistance

A – La fusion des instances : de quoi s'agit-il ?

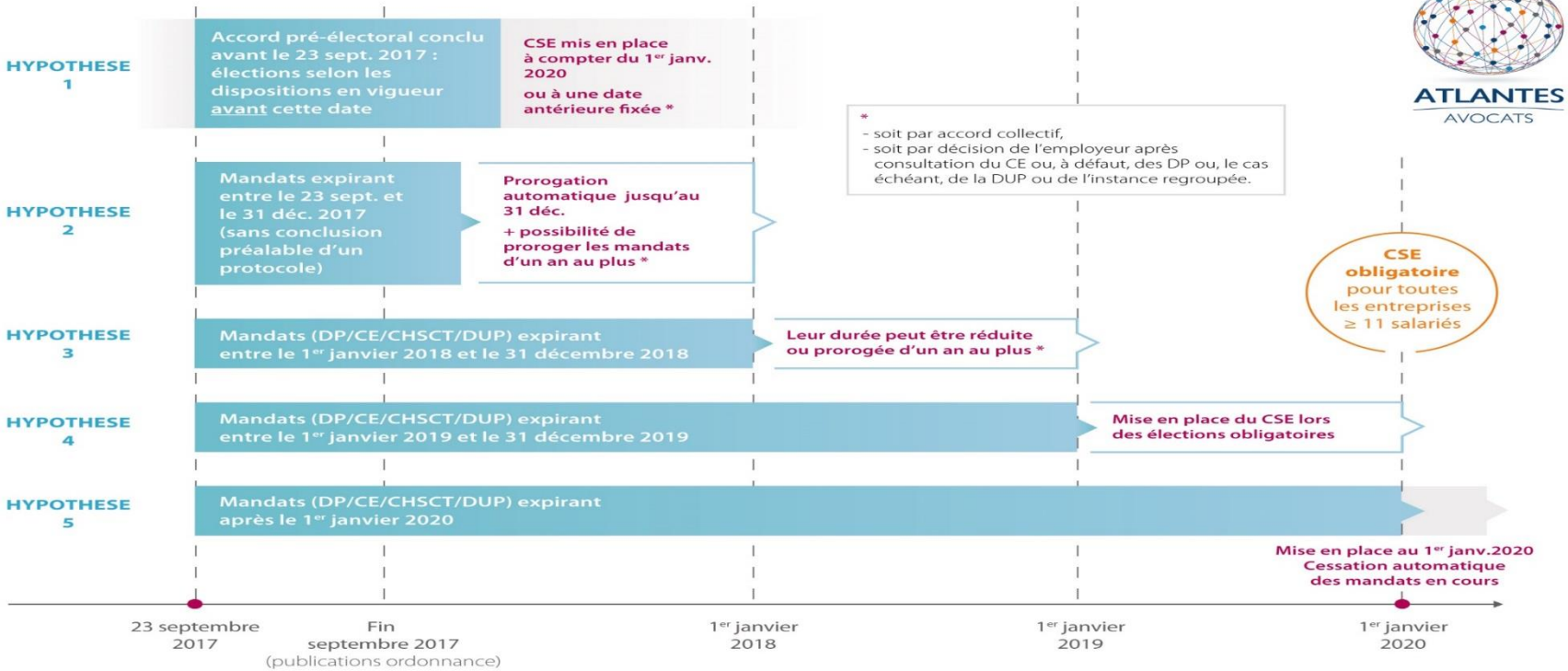
Contentieux

Conseil

Formation

Le CSE c'est quand ?

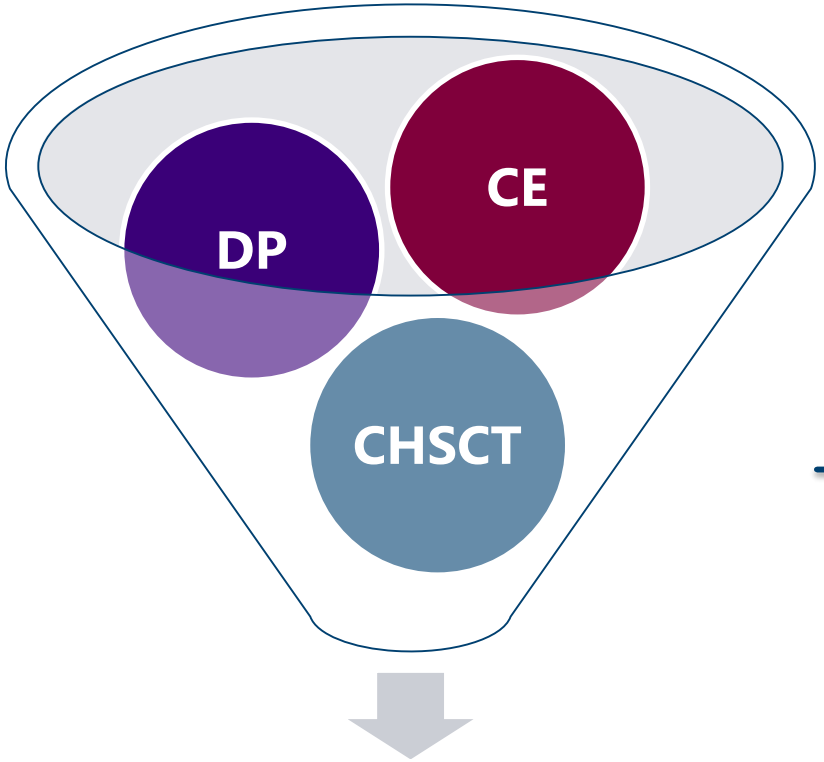
Au plus tard au 1er janvier 2020



- Tout dépendra de la date de fin de vos mandats actuels et de la structuration de vos instances.
- En effet, pour assurer la mise en place du CSE, la durée du mandat des différentes IRP actuelles peut être prorogée ou réduite de manière à ce que leur échéance coïncide avec la date de la mise en place du CSE et, le cas échéant, des CSE d'établissement et du CSE central.
- Pas de possibilité de maintenir en l'état par accord les instances actuelles.

© ATLANTES – 09-2018

Le CSE c'est quoi ?



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

© ATLANTES – 09-2018

Comité social et économique

=

Règles de fonctionnement calquées sur l'actuel comité d'entreprise avec distinction entre structures de moins de 300 salariés et 300 et plus

Modalités et fonctionnement

Ordre du jour, régularité des réunions, heures de délégation, budgets et nouvelles règles de calcul, PV, local, formations, règles de remplacement, droit à expertise, articulation central et établissements …

Composition(voir tableau en annexe sur nombre d'élus), commissions, règlement intérieur

Les suppléants ne participent aux réunions que pour remplacer un titulaire absent
Limitation à 3 du nombre de mandats successifs (sauf dérogations)

Prérogatives et attributions

- Droits d'alerte
- BDES et accès à l'information
- Délais de consultation
- Maintien des consultations récurrentes
- Maintien des consultations ponctuelles
- Enquêtes et inspections

© ATLANTES – 09-2018

Points de vigilance

- Risques :
  - Les problématiques liées à la santé au travail risquent d'être diluées parmi d'autres sujets du fait de la disparition d'une instance dédiée spécifiquement à ces questions ;
  - Des ordres du jour surchargés ;
  - Le manque de temps et de compétences pour traiter de tous les sujets ;
  - Le désintérêts des salariés à vouloir siéger au sein de cette instance ;
  - Un assèchement du budget de fonctionnement ne permettant plus à certains comités d'être accompagnés par un expert;
  - Le refus de la direction de vouloir organiser cette nouvelle représentation du personnel par accord.
- Perspectives et leviers :
  - La maîtrise de l'ensemble des sujets permettant une meilleure compréhension des projets tant sur les aspects organisationnels et financiers que sur les impacts en matière sociale ou portant sur la santé et les conditions de travail ;
  - Une meilleure coordination des problématiques liées à la santé au travail.

© ATLANTES – 09-2018

ATLANTES
AVOCATS

Assistance

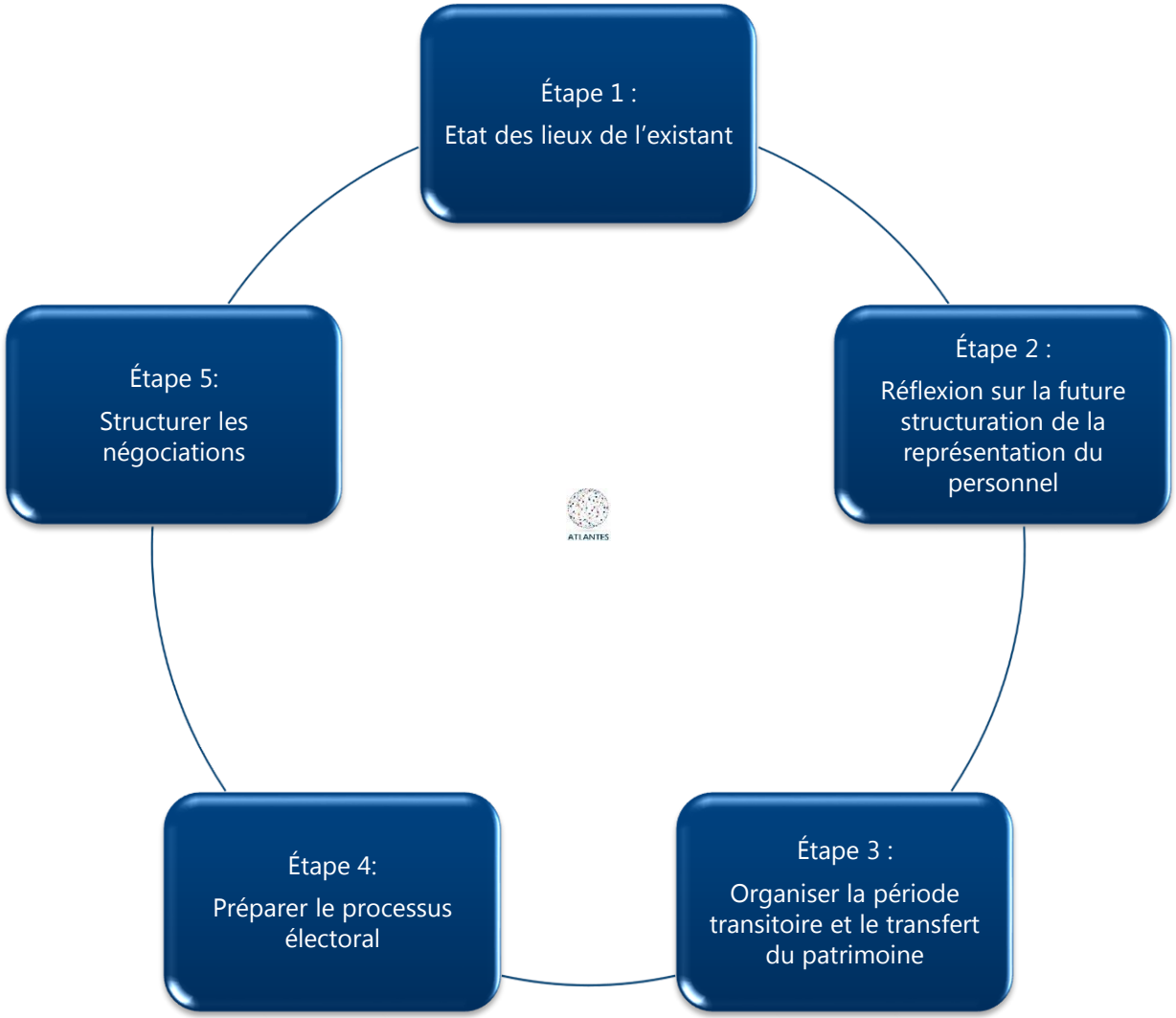
B – Anticiper la fusion des instances : comment s'y prendre?

Contentieux

Conseil

Formation

Que faire avant le passage en CSE?



© ATLANTES – 09-2018

Étape 1: Etat des lieux de l'existant

- Le passage en CSE est l'occasion de faire un point sur l'architecture générale de l'actuelle représentation du personnel:
  - CE, CCE, Comités d'établissements, DP, CHSCT, Instance commune, UES, DUP, CIE, DS, RS …
  - Composition de chacune de ces structures, attributions, modalités de fonctionnement, utilisation des heures de délégation, présences aux réunions, durée des réunions, organisation de réunions préparatoires, partage de l'information entre celles-ci, communications régulières avec les salariés, moyens humains et financiers …
  - Accès à l'information, respect des délais de réflexion et du droit à la consultation préalable, respect des consultations récurrentes …

- Sachant par ailleurs que les stipulations des accords d'entreprise et des accords de branches relatives aux anciennes instances cessent de produire effet à compter du 1er tour des élections des membres du CSE, cette étape sera aussi l'occasion de faire le point sur l'ensemble des dispositions en vigueur du fait de l'application d'un accord, d'un règlement intérieur ou d'une décision unilatérale de l'employeur.

- Cela vous permettra de visualiser ce qui à ce jour fonctionne et qui devra dans la mesure du possible être reproduit, de ce qui ne fonctionne pas et devra faire l'objet d'ajustements.

© ATLANTES – 09-2018

Étape 2: Réflexion sur la future structuration de la représentation du personnel

- Le CSE constituera la seule instance représentative du personnel en place à compter du 1er janvier 2020. Ce changement de paradigme suppose d'anticiper sa mise en place et de déterminer un certain nombre de priorités.

- Faut-il reproduire en partie l'existant ou changer radicalement de modèle?

- Quelle place pour les représentants de proximité? Pour les suppléants?

- La ou les commission(s) santé sécurité conditions de travail doit-t-elle fonctionner comme les anciens CHSCT ou faut-il inventer une lieu d'échange inédit?

- Comment faire au sein de cette instance fusionnée:
  - Avec moins d'heures de délégation?
  - Avec moins d'élus?
  - Avec moins de réunions dans certains cas?

- Comment trouver le temps et les moyens de traiter lors d'une seule et même réunion :
  - Les réclamations individuelles ou collectives?
  - Les informations relatives à la situation économiques et financière?
  - Les sujets et questions relatives à la santé, la sécurité et les conditions de travail?

© ATLANTES – 09-2018

Étape 3: Organiser la période transitoire et le transfert du patrimoine

- L'ensemble des biens, droits et obligations, créances et dettes des CE, CET, CCE, DUP, CHSCT, et instances communes, sont transférés de plein droit et en pleine propriété aux CSE mis en place au terme du mandat en cours des instances précitées et au plus tard au 31 décembre 2019. (extrait ordonnance 2017-1386 article 9 VI)

- Par biens, droits et obligations, créances et dettes, il faut notamment entendre:
  - Les budgets;
  - Le patrimoine immobilier;
  - Les actions programmées au titres des activités sociales et culturelles;
  - Les contrats en cours avec différents prestataires;
  - Les contrats de travail des salariés du CE ou des autres instances
  - Les procédures contentieuses en cours …

Afin d'éviter de se trouver dans l'incapacité de pouvoir poursuivre les actions débutées avant le passage en CSE (contentieux du CHSCT ou du CCE par exemple), nous vous conseillons avant même la dernière réunion de chaque instance de déterminer les modalités de poursuite de celles-ci, dans la perspective de la mise ne place du CSE. Il conviendra à cet effet de s'inspirer des règles applicables lors des opérations de dévolution.

© ATLANTES – 09-2018

Étape 4 : Préparer le processus électoral 1/2

- La phase électorale constitue un moment clé dans la préparation du passage en CSE.

- Cela supposera :
  - De s'enquérir des échéances électorales des différentes instances;
  - De préparer la négociation du protocole d'accord préélectoral (PAP) (composition du groupe de négociation …);
  - De réfléchir à l'articulation du contenu du PAP avec le contenu d'un éventuel accord de dialogue social sur des sujets susceptibles d'être communs (fixation des heures de délégation, détermination du nombre d'établissements distincts …).
  - D'intégrer dans le PAP les règles susceptibles de permettre une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes au sein du CSE.

© ATLANTES – 09-2018

Étape 4 : Préparer le processus électoral 2/2

Clauses obligatoires

- **Nombre de sièges** et **répartition** des sièges entre les collèges électoraux,
- **Répartition du personnel** dans les collèges,
- Modalité d'organisation et de déroulement du scrutin :
  - renseignements portés sur la **liste électorale**,
  - date limite de **dépôt des listes**,
  - caractéristiques des **bulletins de vote**,
  - modalités du **vote par correspondance**,
  - **date et lieux** des élections,
  - compositions des **bureaux de vote**, etc.

La proportion F/H de chaque collège électoral doit être indiquée dans le protocole.

Clauses facultatives

- **Durée** du mandat (2 à 4 ans),
  - Accord de droit commun
- Nombre et composition des **collèges électoraux,**
  - Accord unanime de toutes les OS représentatives
- Certaines dispositions négociées :
  - Modification du **nombre de sièges,**
  - Modification du **volume d'heures** de délégation,
  - Dérogation à l'interdiction d'exercer plus de **3 mandats successifs** au sein du CSE.

© ATLANTES – 09-2018

Étape 5 : Structurer les négociations 1/2

Quand négocier ?

- Avant les élections
- Après les élections
- Avant la négociation du PAP
- En parallèle de la négociation du PAP

Que mettre dans …

- Le protocole d'accord préélectoral ?
- L'accord de mise en place du CSE ?
- Le règlement intérieur du CSE ?

Dans les structures à établissements distincts, comment …

- Définir le nombre et le périmètre des établissements distincts ?
- Articuler les prérogatives du central avec les établissements ?

CSE + RP + CSSCT ?

- **Cette négociation devra *a minima* porter sur :**
  - **Le périmètre de mise en place du CSE (UES / CSE central et CSE établissements …);**
  - **Les représentants de proximité;**
  - **La mise en place de commissions dont la ou les commission (s) SSCT**
- **Déterminer le périmètre de négociation :**
  - **Moyens du CSE**
  - **Attributions du CSE**
  - **Reconnaissance et valorisation des compétences des représentants du personnel**
  - **Droit syndical**
- **Négocier ces éléments dans un ou plusieurs accords**

© ATLANTES – 09-2018

Étape 5 : Structurer les négociations 2/2

Pour éviter la paralysie du CSE il conviendra de …

- Réfléchir à un format de réunions adapté
- Structurer les ordres du jour des réunions
- Anticiper les échéances en facilitant l'accès des élus à l'information et en organisant l'agenda social de l'instance
- Repenser la place des suppléants

Que déléguer …

- Aux représentants de proximité ?
- A la commission SSCT ?
- Aux autres commissions ?

Quelle régularité pour les réunions …

- Des représentants de proximité ?
- Du CSE ?
- Des commissions dont la commission SSCT ?

© ATLANTES – 09-2018

Pour conclure

- Les nouveaux enjeux doivent conduire chacune des parties à trouver les ressources nécessaires à la construction d'un haut niveau de dialogue social dans chaque entreprise, faute de quoi, cette nouvelle réforme aura des effets contraires aux objectifs annoncés.

- La **négociation d'un accord de droit social** doit constituer pour les mois à venir, un moment clé dans la construction de ce dispositif d'un genre nouveau.

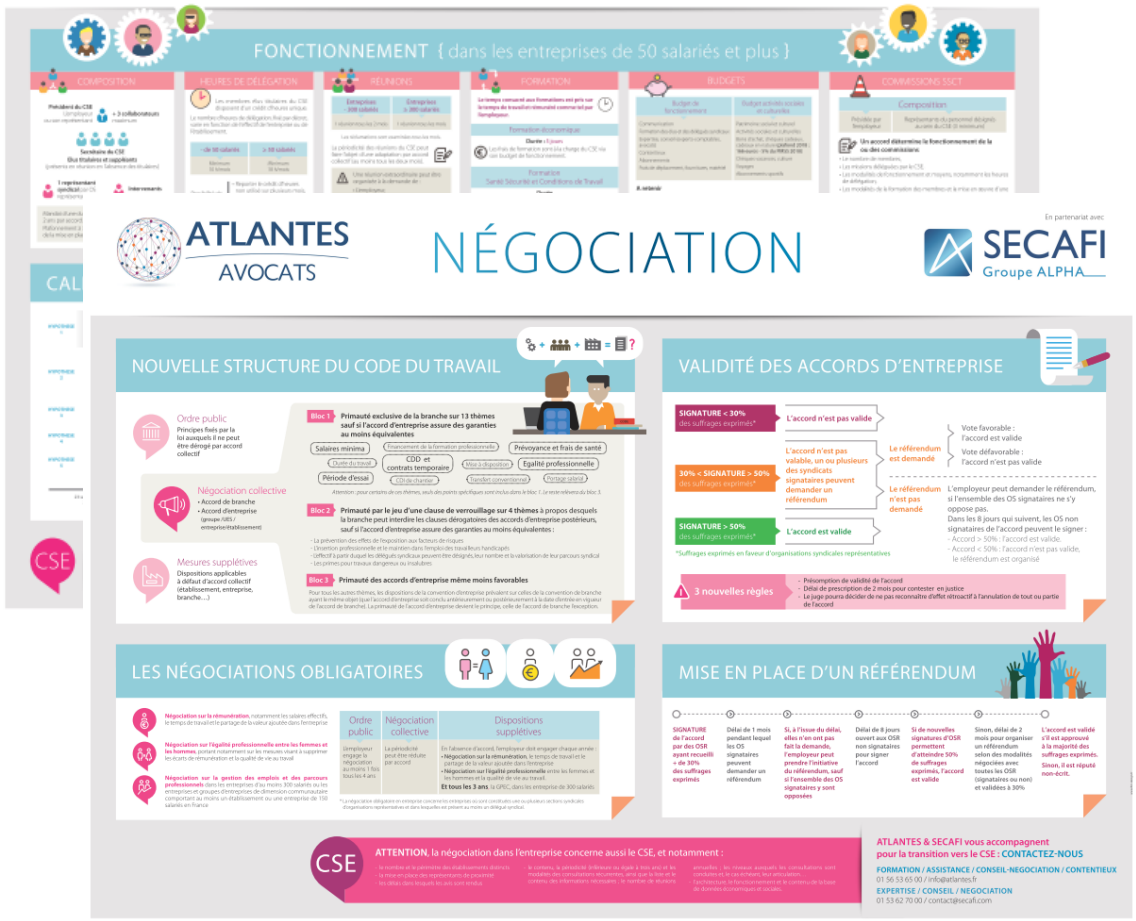
- **Cette étape s'avèrera souvent nécessaire puisque les stipulations des accords d'entreprises et des accords de branches relatives aux anciennes instances <u>cessent de produire effet</u> à compter du 1er tour des élections des membres du CSE.**

- Elle devra également s'articuler avec les accords portant des sujets périphériques dont le PAP.

- **Pour finir, pourquoi ne pas associer l'ensemble des salariés dans vos réflexions?**

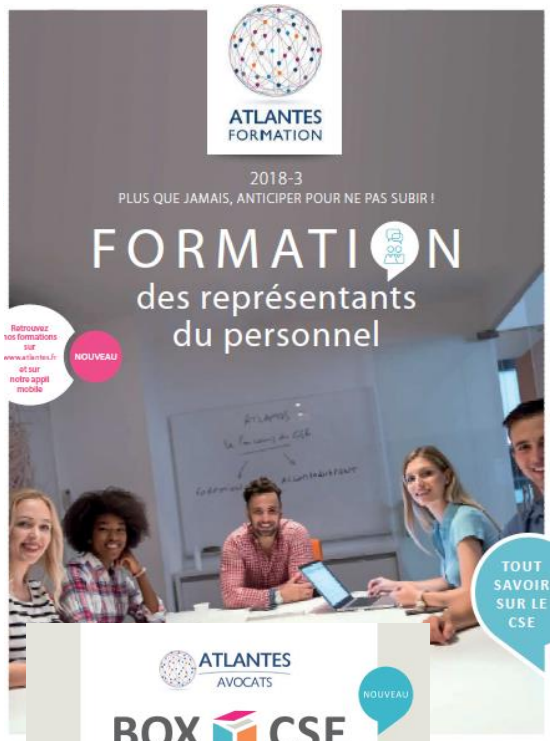
© ATLANTES – 09-2018

N’oubliez pas vos lettres, vos posters
Et téléchargez l’application Atlantes



ÉVÉNEMENT : notre application mobile est enfin disponible !

Gardez le contact et restez au fait de l’actualité du droit du travail et de ses évolutions.



Formation

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

Catalogue spécial CSE

Juridique

Assistance téléphonique au quotidien

Testez gratuitement notre service juridique

Contentieux

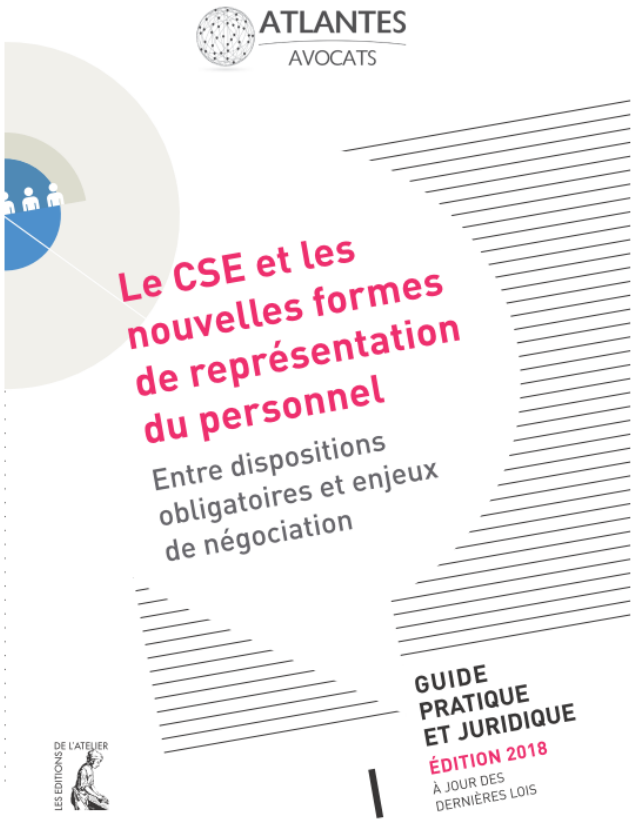
Conseil - Négociation

Accompagnement mise en place du CSE
Rédaction règlement intérieur CSE

Venez discuter avec nous de votre parcours CSE

Guide

Edition 09/2018
Spécial CSE



Leslie GOSSART
01 56 53 65 11