ATLANTES
AVOCATS

Assistance

CSE: ce qu'il reste à négocier, avant ou après l'élection

Contentieux

Conseil

Formation

La négociation au cœur de la mise en place du CSE

La mise en place du CSE nécessite :

- D'avoir une réflexion collective sur la place et le rôle de la représentation du personnel de l'entreprise;
- De se poser la question de la finalité de ce que l'on va créer;
- De définir le modèle organisationnel de la représentation du personnel.

Pour cela, il faudra engager de multiples négociations sur de nombreux sujets:

- Négociation sur la structure du CSE;
- Négociation sur la procédure électorale;
- Négociation sur l'exercice des attributions du CSE et son fonctionnement.

ATLANTES
AVOCATS

Assistance

Que doit-on obligatoirement négocier avant les élections professionnelles ?

Contentieux

Conseil

Formation

L'esprit des ordonnances : des instances à négocier

- Les ordonnances Macron obligent l'employeur à lancer une réflexion sur la mise en place du CSE avant de « s'attaquer » au processus électoral.

- Ainsi, un accord de mise en place du CSE doit être signé avec les syndicats pour déterminer:
  - le périmètre de mise en place du ou des CSE (l'entreprise est-elle composée d'1 ou plusieurs établissement avec des CSE d'établissement et un CSE central);
  - la mise en place, les moyens et l'organisation de la commission santé sécurité et conditions de travail; la création ou non de représentants de proximité.

Négocier le périmètre de mise en place du CSE

- La reconnaissance ou la perte de la qualité d'établissement distinct est désormais déconnectée du processus électoral.
  - Elle n'a donc plus à être réexaminée lors de chaque élection
    - Attention : à défaut de précisions sur la durée de l'accord, il est réputé conclu pur une durée déterminée de 5 ans (article L. 2222-4) ;
  - L'ordonnance n'impose aux partenaires sociaux aucun critère pour décider du découpage de l'entreprise.

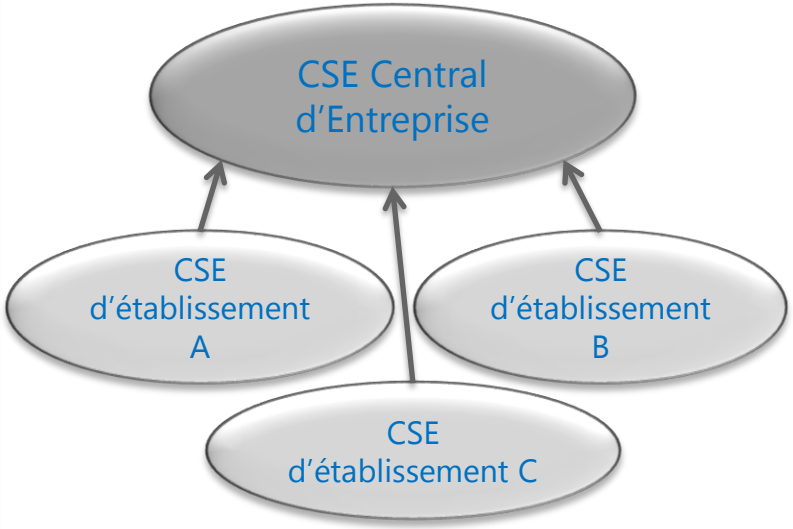
- Il vaut mieux négocier le périmètre de mise en place du CSE avant de se lancer dans le protocole d'accord préélectoral (PAP).
  - En effet, il paraît compliqué de lancer la négociation sur le PAP avant d'avoir une idée précise de la cartographie électorale.
  - De plus, il y a le risque de voir arriver à la table des négociations les représentants des organisations syndicales non représentatives.
  - Et multiplier le nombre de négociateurs c'est diminuer la chance d'obtenir un accord.

Les différents périmètres de représentation du personnel au CSE (1/2)

Entreprise constituée d'un seul établissement

CSE d'entreprise

Entreprise constituée de plusieurs établissement distincts



Pour qu'un établissement distinct puisse être reconnu comme tel, il est nécessaire que celui-ci ait notamment une implantation géographique distincte, et une l'autonomie de gestion du responsable de l'établissement, notamment en matière de gestion du personnel

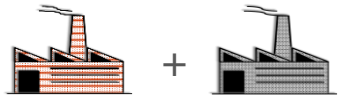
2 entreprises distinctes dotées d'une représentation commune du personnel

CSE de l'UES des entreprises A et B…

L'UES suppose que soit établies entre plusieurs entreprises, une unité économique (ex: unité de direction, communauté d'intérêts et activités complémentaires, liens capitalistiques…) et une unité sociale (ex: même convention collective, permutabilités des salariés entre les sociétés, mêmes dispositions collectives…)

Les différents périmètres de représentation du personnel au CSE (2/2)

- Dans les entreprises d'au moins 11 salariés (effectif atteint pendant au moins 12 mois consécutifs)
- Dans les entreprises comprenant au moins 2 établissements distincts.



Priorité à la négociation

- Le nombre et le périmètre des établissements distincts sont déterminés :
  - **Par accord collectif exclusivement majoritaire**. Il peut aussi porter sur la mise en place de représentants de proximité et des commissions SSCT;
  - **En l'absence d'accord**, par accord conclu entre l'employeur et la majorité des membres titulaires du CSE;
  - **A défaut, l'employeur fixe** le nombre et le périmètre des établissements distincts, compte tenu de l'autonomie de gestion du responsable de l'établissement, notamment en matière de gestion du personnel ;
  - **En cas de litige**, saisine possible de **l'autorité administrative** du siège de l'entreprise dans les 15 jours. L'autorité administrative a 2 mois pour se prononcer. En cas de silence dans les 2 mois = décision implicite de rejet. La saisine de l'autorité administrative suspend le processus électoral et entraîne la prorogation des mandats jusqu'à la proclamation des résultats du scrutin;
  - **Possibilité de recours devant le TI dans les 15 jours** suivant la notification de la décision de l'autorité administrative.

- La perte de la qualité d'établissement distinct emporte cessation des fonctions des membres de la délégation du personnel du CSE de cet établissement, sauf :
  - Accord collectif (exclusivement majoritaire) ;
  - Ou, à défaut, un accord conclu entre l'employeur et le CSE, permet aux membres élus du CSE d'achever leur mandat

La mise en place négociée des représentants de proximité

Uniquement par accord collectif

- Il est possible de mettre en place **par accord collectif** exclusivement majoritaire 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. Pas d'obligation de prévoir par accord un crédit d'heures de délégation supplémentaires pour les représentants de proximité qui sont également membres du CSE. A contrario, c'est une disposition à prévoir pour les représentants de proximité non membres du CSE.

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

Les missions dévolues aux représentants de proximité impliquent une réflexion préalable sur leur champ d'intervention (périmètre et articulation avec les prérogatives et moyens du CSE et de ses commissions, notamment CSSCT…).

Focus sur la désignation des représentants de proximité

- Le document « *Comité social et économique 100 questions réponses* » publié par le Ministère du travail le 19 avril 2018 précise que l'accord ne peut pas prévoir que les représentants de proximité :
  - soient désignés par les organisations syndicales représentatives parmi les salariés de l'entreprise ;
  - ni élus directement par les salariés du périmètre d'implantation concerné.

- Il est en revanche possible que les représentants de proximité soient désigné :
  - par le CSE parmi ses membres titulaires ou suppléants, proportionnellement aux suffrages exprimés en faveur des organisations syndicales représentatives;
  - par le CSE parmi ses membres titulaires ou suppléants en garantissant un nombre minimal de RP par OSR.

La Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT) 1/2

La CSSCT : priorité à la négociation

- Un **accord collectif** (exclusivement *majoritaire*) peut fixer les modalités de mise en place de la (ou des) commission(s) en définissant :
  - 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.

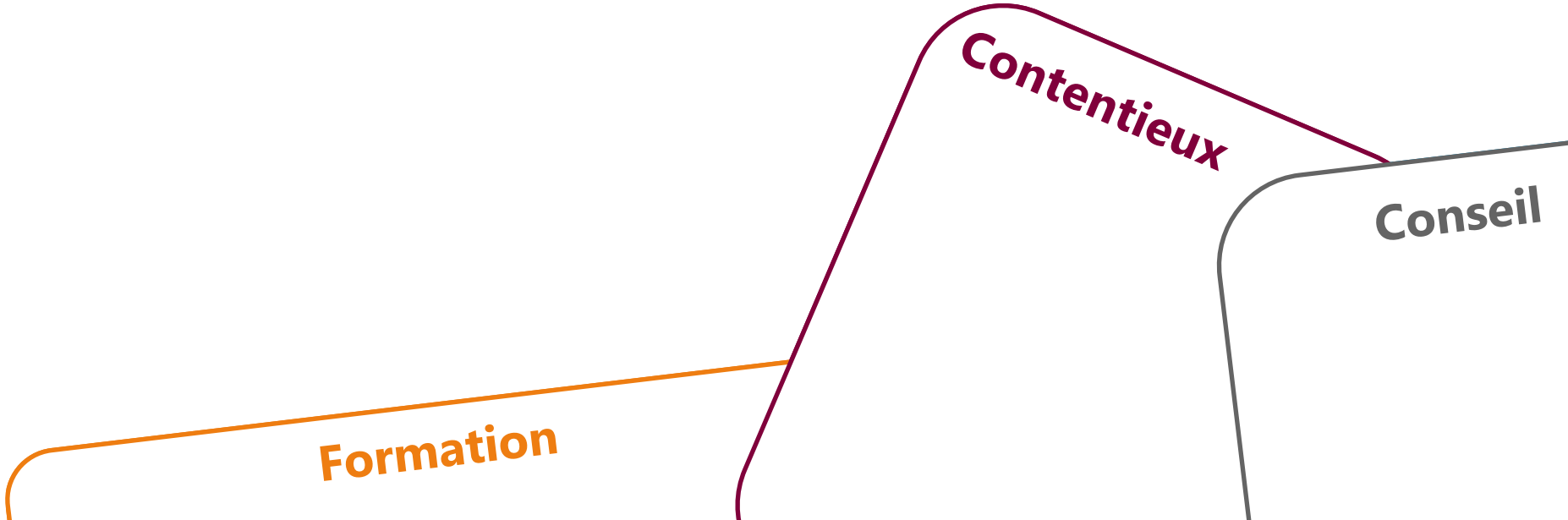
La Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT) 2/2

Une commission présidée par l'employeur composée d'au moins 3 membres du CSE

- **Une ou plusieurs commissions SSCT, <u>présidée(s) par l'employeur</u>,** est (ou sont) créée(s) au sein du comité dans :
  - les entreprises ou établissements distincts d'au moins 300 salariés;
  - les établissements à risques.
- Les **membres** de chaque 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.
- Participent également aux réunions de la commission : le médecin du travail, le responsable interne du service de la sécurité et des conditions de travail, l'agent de contrôle de l'inspection du travail et les agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale.
- **La CSSCT se voit confier, <u>par délégation</u> 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.**
- **L'inspecteur du travail** peut, dans les entreprises et établissements distincts de moins de 300 salariés imposer la création d'une telle commission lorsque cette mesure est nécessaire, notamment en raison de la nature des activités, de l'agencement ou de l'équipement des locaux. Cette décision peut être contestée devant le DIRECCTE.
- Les membres de la délégation du personnel du CSE, ou le cas échéant, les membres de cette commission, bénéficient de la **formation** nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail. Leur financement est pris en charge par l'employeur dans des conditions prévues par décret.

ATLANTES
AVOCATS

Le PAP



Le contenu du PAP

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.

Clauses facultatives

- **Durée** du mandat (2 à 4 ans),
  - Accord de droit commun
- Modification du nombre et de la 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.

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

Focus sur le nombre de sièges et les heures de délégations

- L'une des grandes nouveautés du CSE est que le nombre d'élus à l'instance comme leur nombre d'heures de délégation ne sont plus fixés par les textes qu'à défaut d'accord.
  - Les négociateurs sont libres de fixer le nombre d'élus et leurs heures de délégation dans le protocole préélectoral.

- Attention: Seul le PAP peut modifier le nombre d'élus et d'heures. Si cela a déjà été négocié dans un accord de droit commun sur le CSE**, il faudra le repréciser dans le protocole**, sous peine de se voir appliquer les dispositions supplétives.

- Le tableau ci-après donne le nombre mensuel d'heures de délégation attribuées pour l'exercice des fonctions de membre du CSE (C. trav., art. R. 2314-1).

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

Focus sur le nombre de sièges et les heures de délégations

- Ainsi, le protocole 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 chaque titulaire ne soit pas inférieur à 10h/mois** dans les entreprises de moins de 50 salariés et à 1**6h/mois** dans les autres entreprises.

- Exemple dans une entreprise de 50 à 74 salariés :
  - Le Code du travail précise que le CSE doit comprendre 4 titulaires, disposant chacun de 18 heures de délégation soit un volume global de 72h.
  - Il est possible de prévoir dans le PAP que 2 titulaires auront 16h de délégation et deux autres titulaires auront 20h de délégation.
  - Le volume global est respecté (72h) même si deux titulaires ont moins d'heures individuelles que ce que prévoit le tableau de l'article R. 2314-1 du Code du travail.

- Exemple dans une entreprise de 180 salariés :
  - le Code du travail précise que le CSE doit comprendre 9 membres, disposant chacun de 21 heures de délégation mensuelles, soit un volume global de 189h;
  - le PAP peut réduire le nombre de membres à 7 tout en augmentant le nombre d'heures individuelles de délégation à 27, puisque le volume global de ces heures s'élèvera toujours à 189 (27 x 7).

Peut-on envisager de négocier moins d'élus ?

- Le réflexe premier est de vouloir négocier plus de sièges que le minimum légal et réglementaire car dans la plupart des cas, le passage en CSE réduit de façon drastique le nombre d'élus. Mais il est nécessaire de se questionner plus largement.

- En effet, si l'on constate que les rôles se répartissent entre un petit nombre d'élus faute de candidature ou d'investissement, n'est-il pas opportun de réduire le nombre d'élus pour leur donner des moyens supplémentaires en heures de délégation ?

- En outre, plusieurs éléments peuvent être négociés : prérogatives et moyens des suppléants, CSSCT, représentants de proximité, etc. Il convient donc de réfléchir pour prioriser les enjeux de négociation.

ATLANTES
AVOCATS

Assistance

Que peut-on négocier après les élections professionnelles ?

Contentieux

Conseil

Formation

La négociation sur l'exercice des attributions du CSE et son fonctionnement (1/2)

Après les élections professionnelles, il est possible de négocier:

- **le rythme de l'activité du CSE** :
  - le nombre de réunions annuelles;
  - la périodicité des diverses consultations;
  - la prise en charge des réunions préparatoires.

- **le fonctionnement du CSE** :
  - fixer le contingent annuel d'heures passées en réunion des commissions (sauf la CSSCT) au-delà duquel le crédit d'heures de délégation sera imputé (C. trav., art. L. 2315-11).
  - la présence des suppléants.

- **les budgets du CSE** : la détermination du calcul de la contribution aux activités sociales et culturelles relève en priorité de l'accord d'entreprise.

La négociation sur l'exercice des attributions du CSE et son fonctionnement (2/2)

- **Les commissions du CSE** : la composition et les moyens des commissions obligatoires (commission formation, égalité pro, logement, économique, des marchés) et la création d'autres commissions (commission ASC, commission environnement, commission représentant de proximité).

- **Formation**: prise en charge des frais de formation pour les suppléants et/ou les représentants de proximité.

- **Déplacement**: la prise en charge des déplacements des élus (hors réunions plénières) et/ou des représentants de proximité.

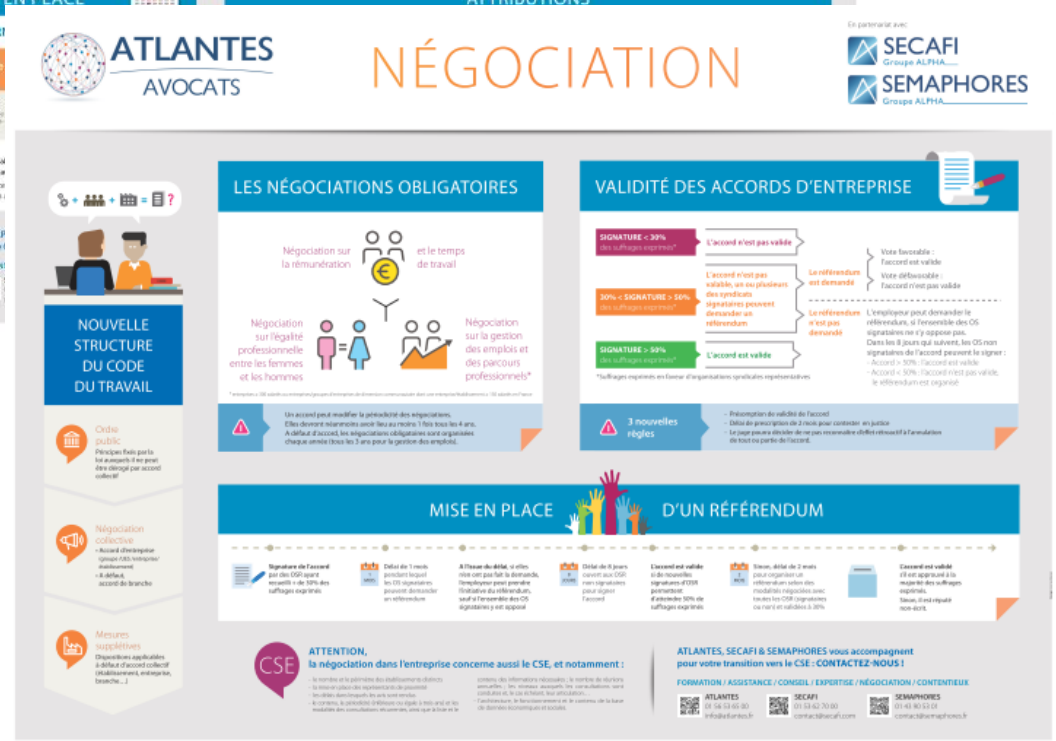
- **Articulation mandat/activité**: prévoir un entretien de début et de fin de mandat avec un suivi régulier pour adapter la charge de travail.

- **Droit syndical**: prévoir des moyens supplémentaires pour les DS et les RS.

- **Communication avec les salariés**: négocier l'utilisation des outils de l'entreprise ou un espace dédié.

Si rien ne leur interdit de négocier sur d'autres sujets, cela empiéterait sur l'objet du règlement intérieur. Pour être efficace, l'accord relatif à l'exercice des attributions du CSE doit être concis. Les détails du fonctionnement de l'instance (composition du bureau, ordre du jour, convocation...) doivent relever de son règlement intérieur et être discutés directement avec ses membres.

Documentation & application offertes sur notre stand
le CSE – la négociation – le droit du travail



www.atlantes.fr

ATLANTES
AVOCATS

4 services pour vous accompagner

Formation

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

Juridique

Assistance téléphonique au quotidien
Testez notre service juridique

Conseil - Négociation

Accompagnement mise en place du CSE
Rédaction règlement intérieur CSE

Contentieux

Guide CSE à votre disposition

Edition 09/2018

Leslie GOSSART
01 56 53 65 11

ATLANTES
AVOCATS