



Le comité social et économique (CSE)

Une opportunité pour rénover la gouvernance sociale de l'entreprise : les points clés de la négociation sur sa mise en place

Mai 2018

Sommaire

05



Evolutions du droit
des IRP

07



Mise en place
du CSE

10



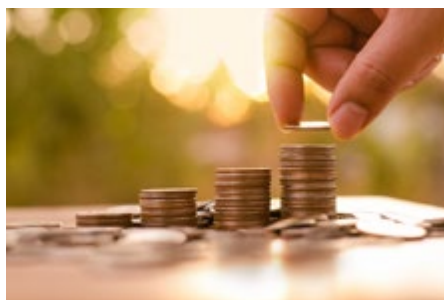
Accords de mise
en place du CSE

17



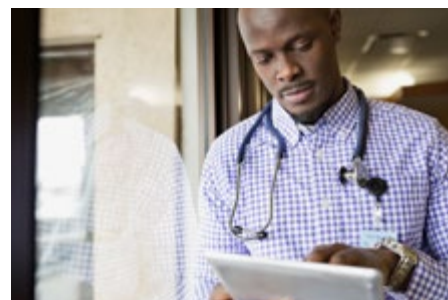
Expertise du CSE

19



Ressources du CSE

20



Commission santé
sécurité et conditions
de travail

13



Attributions du CSE

14



Mandats et heures de délégation

16



Réunions du CSE

21



Représentants de proximité

23



Conseil d'entreprise

24



Conclusion : orientations pour les négociations sur la mise en place du CSE

Introduction

Le CSE constitue une instance unique, dotée de la personnalité civile et d'un budget. Il exerce pleinement les prérogatives dévolues aux délégués du personnel et aux membres du CE et du CHSCT, il rend un avis, il est consulté en lieu et place des anciennes IRP.

Les entreprises ont jusqu'au 31 décembre 2019 au plus tard pour le mettre en place. Une montée en puissance est prévue, selon le rythme de fin des mandats des membres des actuels CE. L'entreprise peut néanmoins l'anticiper.

Les négociations sur sa mise en place portent sur 3 thématiques : le découpage en établissements distincts, le fonctionnement du CSE, le protocole d'accord préélectoral. A défaut d'accord, ce sont les dispositions légales qui s'appliqueront, avec intervention systématique de la Direccte.

Ces négociations constituent une opportunité pour réformer l'organisation et la gouvernance sociales de l'entreprise et de les mettre en cohérence avec son organisation économique, au service de la stratégie.

Evolutions du droit des IRP

La création du CSE est le produit d'une lente maturation législative qui date de près de 25 ans

Plusieurs lois ont préparé son avènement :

- la loi quinquennale du 20 décembre 1993 esquisse un premier rapprochement entre délégués du personnel et comité d'entreprise au sein de la délégation unique du personnel (DUP). Prudent, le législateur de l'époque limite cette possibilité aux seules entreprises de moins de 200 salariés ;
- la loi Rebsamen du 17 août 2015 l'étend aux entreprises de moins de 300 salariés et, surtout, inclut le CHSCT dans la nouvelle DUP. Dans un esprit d'expérimentation, les lois de 1993 et 2015 ont conservé à la DUP un caractère facultatif ;
- l'ordonnance Macron n°2017-1386 du 22 septembre 2017 impose la mise en place du CSE dans un délai de 2 ans dans toute entreprise employant au moins 11 salariés.





Mise en place du CSE

Les entreprises qui n'ont pas aujourd'hui de représentants du personnel devront mettre en place un CSE dès l'instant qu'elles comptent, sans discontinuité depuis 12 mois, au moins 11 salariés

Pour les entreprises qui disposent déjà de représentants du personnel, plusieurs cas de figure existent pour établir la date à partir de laquelle la nouvelle instance s'impose.

Date de mise en place



Seuil de mise en place

La mise en place du CSE s'impose dès l'instant que l'entreprise emploie au moins 11 salariés (50 salariés aujourd'hui pour le CE).

Ce seuil d'effectif pour la mise en place du CSE s'apprécie sur une période de 12 mois consécutifs (contre 12 mois consécutifs ou non lors des 36 derniers mois jusqu'à présent).

Le CSE peut être mis en place au niveau de l'entreprise, de l'UES ou des établissements distincts.

Notion d'établissement distinct pour la définition du CSE

Sources : Articles L 2312-2 à L 2312-5 du Code du travail, CE 11 décembre 1991, n° 92935, CE 3 juillet 1996, n° 147771

La loi donne la priorité à l'accord d'entreprise pour déterminer le nombre et le périmètre des établissements distincts.

En l'absence dudit accord et de délégué syndical, il faudra un accord conclu entre l'employeur et le CSE, adopté à la majorité des membres titulaires élus de la délégation du personnel du comité. A défaut des deux accords énoncés précédemment, c'est l'employeur qui 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.

L'établissement doit donc comporter un responsable d'établissement.

La loi donne la priorité à l'accord d'entreprise pour déterminer le nombre et le périmètre des établissements distincts

La jurisprudence considère que le responsable de l'établissement a une autonomie en matière de gestion du personnel lorsque, entre autres, les décisions concernant l'embauche et le licenciement lui appartiennent.

En cas de litige, c'est la Direccte qui fixera le nombre et le périmètre des établissements distincts en prenant en compte l'autonomie de gestion du responsable de l'établissement, notamment en matière de gestion du personnel, et les positions jurisprudentielles.

CSE en cas de fusion

Si l'établissement absorbé devient un établissement distinct ou conserve cette qualité, il est procédé à des élections en son sein pour la mise en place d'un CSE d'établissement, sauf si le renouvellement du CSE central dans l'entreprise absorbante doit intervenir dans un délai de moins de 12 mois suivant la modification dans la situation juridique.












Accords de mise en place du CSE

Articulation des accords de mise en place du CSE

Règles de signature et de validité des accords sur les IRP


PAP  
Accord à la double majorité


Accord Etablissements distincts 
Accord à majorité stricte


Accord dialogue social 
Accord majoritaire à 50 % ou à défaut accord à 30 % et validation par la majorité des salariés suite à consultation

Protocole d'accord préélectoral

Certaines dispositions doivent être négociées impérativement dans le protocole d'accord préélectoral qui est soumis à des règles de validité spécifique, fixées à l'article L.2314-6 du Code du travail. Le PAP est négocié par l'ensemble des OS candidates aux élections professionnelles (représentatives ou non) pour fixer les conditions dans lesquelles vont se dérouler les élections professionnelles. La validité de ce protocole est soumise à une condition de double majorité :

- majorité des organisations syndicales en nombre ;
- majorité en voix (mesurée au cours des dernières élections).

Doivent figurer au PAP :

- le nombre de sièges et la répartition des sièges et du personnel dans les collèges électoraux ;
- le volume des heures individuelles de délégation (dès lors que la règle sur le volume global dans chaque collège est respectée) ;
- l'exception à la limitation à 3 mandats successifs pour les membres du CSE (dans les entreprises de 50 à 300 salariés) ;
- les dispositions pour faciliter la représentation des salariés travaillant en équipes successives ou dans les conditions qui les isolent des autres salariés.

Le PAP pourra réduire ou augmenter le nombre d'élus dès lors que le volume global des heures est au moins égal à celui résultant des dispositions légales au regard de l'effectif de l'entreprise. En cas de réduction du nombre d'élus, il augmentera le volume des heures individuelles de

délégation, et inversement.

Les salariés mis à disposition ne seront pas éligibles dans l'entreprise utilisatrice. Cette disposition était déjà prévue pour le CE, pas pour les DP.

Accord établissements distincts

D'autres dispositions sont soumises à une condition de majorité stricte, chaque fois que la loi renvoie au 1^{er} alinéa de l'article L.2232-12 du Code du travail. C'est-à-dire qu'il faudra que l'accord ait recueilli la signature d'organisations syndicales ayant réalisé plus de 50 % des suffrages aux dernières élections professionnelles. Il ne sera pas possible, dans ces cas, de se contenter d'un accord à 30 % soumis à consultation des salariés, comme c'est le cas pour les accords de droit commun.

Doivent figurer dans l'accord :

- le nombre d'établissements distincts ;
- la reconnaissance d'une Unité Economique et Sociale ;
- la mise en place des représentants de proximité (et moyens de fonctionnement) ;
- la mise en place d'une commission CSSCT en dessous de 300 salariés ;
- la mise en place de commissions supplémentaires ;
- le nombre de réunions du CSE ;
- le délai de consultation du CSE.

Le process de mise en place est le suivant (L. 2313-2 à L. 2313-7) :



Etape 1

Le périmètre et le nombre des établissements distincts sont négociés par les organisations syndicales dans le cadre d'un accord majoritaire qui n'est pas le PAP.

Ceci exclut de fait les OS non représentatives alors qu'antérieurement cette négociation sur les établissements DP et CE était menée dans le cadre du PAP ; plus fondamentalement encore, si le PAP a une durée de vie limitée par définition, l'accord Etablissements distincts pourrait avoir vocation à perdurer via un accord à durée indéterminée : cette question ne devra pas être oubliée lors de la négociation.

Cette négociation doit intervenir parallèlement à la négociation du PAP, au moins lors de la constitution du CSE. Aucune définition de la notion d'établissement distinct n'est donnée ni imposée : ce sont les parties qui choisissent leur définition, dans le respect de l'article L. 2313-4 et des positions jurisprudentielles.

A défaut d'accord majoritaire avec les OS représentatives ou en l'absence de délégué syndical => étape 2



Etape 2

Le périmètre et le nombre des établissements distincts sont négociés au sein du CSE à la majorité des membres titulaires élus.

Cette disposition n'a vocation à s'appliquer que pour les prochaines élections CSE dans la mesure où les textes ne prévoient pas la possibilité que cette négociation intervienne au sein du Comité d'entreprise actuel.

C'est-à-dire que si les négociations n'aboutissent pas avec les OS lors de la constitution du CSE, c'est directement l'étape 3 qui s'appliquera.

Cela rend d'autant nécessaire une réflexion - en amont et globale - sur l'architecture souhaitée qui permette l'effectivité du rôle des instances et une couverture géographique de l'ensemble des salariés.

A défaut d'accord au sein du CSE => étape 3



Etape 3

Le périmètre et le nombre des établissements distincts sont définis par l'employeur unilatéralement.

L'article L. 2313-4 définit la notion d'établissement distinct par rapport à : « l'autonomie de gestion du responsable de l'établissement, notamment en matière de gestion du personnel ».

C'est la jurisprudence qui, au fil des ans, avait défini cette notion selon l'institution à mettre en place ; pour le comité d'entreprise, les critères retenus étaient les suivants : stabilité dans le temps, autonomie de gestion suffisante tant pour l'exécution du service que pour la gestion du personnel, implantation géographique distincte.

La nouvelle définition légale s'avère plus compliquée que celle construite par la jurisprudence antérieure dans la mesure où la finalité et la couverture géographique ne sont plus prises en considération. La négociation sur les représentants de proximité s'avère d'autant plus cruciale.

Accord dialogue social

Les autres dispositions sont soumises aux conditions classiques de négociation : à savoir leur signature par 50 % des organisations syndicales représentatives ou à défaut 30 % des OS représentatives et validation par la majorité des salariés suite à consultation.

L'accord définit :

- la durée des mandats des membres du CSE ;
- le dé plafonnement des temps passés en réunion de préparation du CSE et ses commissions ;
- l'augmentation du budget des ASC ;

- les modalités d'expertise (expertise en continu, augmentation des frais pris en charge, conditions d'intervention, etc.) ;
- la carrière des élus ;
- les mesures en faveur de la reconnaissance des compétences liées à un mandat syndical.



Attributions du CSE

Pour les missions du CSE, il faut distinguer les entreprises qui emploient entre 11 et 49 salariés et celles qui comptent 50 salariés et plus. Toutes devront mettre en place un CSE, mais les pouvoirs du CSE ne seront pas les mêmes

Entreprises de moins de 50 salariés

Dans les entreprises qui emploient entre 11 et 49 salariés, le CSE exercera globalement les mêmes pouvoirs que les actuels délégués du personnel.

Il présentera à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives sur les salaires et l'application du Code du travail ; il contribuera à promouvoir la santé sécurité, réalisera des enquêtes en cas d'accident du travail et pourra comme les DP saisir l'inspection du travail.

Pour exercer ces missions, le CSE disposera d'un local. Il se réunira chaque mois, voire plus s'il y a une urgence. Les élus auront droit au minimum à 10 heures de délégation par mois. Le suppléant n'assistera aux réunions qu'en l'absence du titulaire.

Dans ces entreprises, le CSE n'a pas la personnalité civile et ne dispose d'aucun budget.

Entreprises de 50 salariés et plus

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, le CSE reprend les attributions des anciens DP. S'y ajoutent les actuelles attributions du CE et celles du CHSCT. A ce titre, en matière d'hygiène et de sécurité, le CSE :

- procède à l'analyse des risques ;
- contribue à faciliter l'accès des femmes à tous les emplois ;
- suscite toute initiative pour prévenir le harcèlement ;
- procède à des inspections en matière de santé sécurité ;
- réalise des enquêtes en cas d'AT et de MP.

Comme le CE, le CSE sera consulté chaque année sur les orientations stratégiques, sur la situation économique et la politique sociale. Un accord d'entreprise pourra porter ce rythme à 3 ans et prévoir un seul avis pour les 3 consultations. La consultation sur la politique sociale pourra donner lieu à des avis séparés. S'ajoutent à ces consultations annuelles des consultations ponctuelles, les mêmes que celles du CE.

Seules modifications par rapport au CE : le suppléant n'assistera aux réunions qu'en l'absence du titulaire et l'employeur pourra se faire assister de 3 personnes lors des réunions (contre 2 pour le CE)

L'information des élus du CSE transitera toujours via la BDES.

Globalement, les élus des CSE mis en place dans ces entreprises bénéficieront de moyens équivalents à ceux du CE.

Ils se réuniront tous les 2 mois dans les entreprises de moins de 300 salariés et 1 fois par mois au-delà de 300 salariés.

Seules modifications par rapport au CE : le suppléant n'assistera aux réunions qu'en l'absence du titulaire et l'employeur pourra se faire assister de 3 personnes lors des réunions (contre 2 pour le CE).

Le CSE se dotera d'un règlement intérieur, il désignera un secrétaire et un trésorier et bénéficiera toujours de deux budgets, l'un pour son fonctionnement, l'autre pour les activités sociales et culturelles.

Mandats et heures de délégation

Cadre général

Le CSE comprend l'employeur et une délégation du personnel comportant un nombre de membres fixé par décret en l'absence d'accord. Cette instance comporte un nombre égal de titulaires et de suppléants.

Le nombre de titulaires au CSE (allant de 1 à 35) est nettement inférieur au nombre de titulaires (allant de 1 à 70) prévus pour les 3 instances précédentes cumulées (DP/CE/CHSCT). S'agissant du total mensuel d'heures de délégation, il s'étend de 10 à 1 190 (au lieu de 1 170 pour les 3 instances).

Le PAP peut fixer le nombre de membres et 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 (Code du travail, art. L. 2314-7). L'intérêt est donc de pouvoir diminuer le nombre de sièges au CSE.

A défaut de PAP, la composition du CSE et le nombre d'heures de délégation sont fixés par décret en fonction de l'effectif de l'entreprise (C. trav., art. R. 2314-1). En cas de circonstances exceptionnelles, le nombre d'heures de délégation peut être augmenté.

L'effectif s'apprécie dans le cadre de l'entreprise ou dans le cadre de chaque établissement distinct.

A priori, la baisse du nombre de membres semble compensée par une augmentation du nombre d'heures de délégation par élu et de façon générale, à un maintien du volume global des heures de délégation. Pour les entreprises disposant d'une DUP élargie (CHSCT compris), l'instauration

du CSE ne crée pas de bouleversement majeur si ce n'est pour les entreprises de 200 à 299 salariés qui voient le nombre d'heures de délégation comme le nombre de titulaires diminuer.

Pas plus de 3 mandats successifs

Les élus au CSE dans les entreprises de 50 salariés et plus ne pourront pas exercer plus de trois mandats consécutifs, sauf si le PAP le définit autrement. Cette règle est nouvelle et n'existe pas aujourd'hui. Elle n'inclut pas les actuels mandats CE DP ou CHSCT.

Elle ne vaut pas pour les entreprises de 11 à 49 salariés – pour mémoire.

Annualisation du crédit d'heures

A l'instar de la DUP, le crédit d'heures peut être utilisé cumulativement dans la limite de 12 mois.

Un membre ne peut disposer, dans le mois, de plus d'1,5 fois le crédit d'heures de délégation dont il bénéficie. Afin de cumuler ces heures de délégation, le représentant doit informer l'employeur au plus tard 8 jours avant la date prévue d'utilisation.

Mutualisation du crédit d'heures entre les membres

Les heures de délégation sont également mutualisables entre les membres. Les élus pouvant se répartir les heures entre eux (membres titulaires entre eux ou avec les membres suppléants), sans que cela ne conduise l'un d'eux à disposer dans le





mois de plus d'1,5 fois le crédit d'heures de délégation dont bénéficie un membre titulaire. Pour ce faire, les membres titulaires du CSE doivent informer l'employeur du nombre d'heures réparties au titre de chaque mois au plus tard 8 jours avant la date prévue pour leur utilisation. Cette information se fait via un document écrit précisant leur identité et le nombre d'heures mutualisées pour chacun d'eux.

Salariés au forfait jours

Les salariés au forfait jours appartenant à la délégation du CSE voient leur crédit d'heures regroupé en demi-journées qui viennent se déduire du nombre annuel de jours travaillés fixé dans la convention individuelle de forfait jours. Une demi-journée correspond à 4 heures de mandat. Si, sur l'année, le crédit d'heures restant ou la fraction de crédit d'heures restant est inférieur à 4 heures, ces salariés disposent d'une demi-journée qui vient en déduction du nombre annuel de jours travaillés fixés dans leur convention de forfait.

Temps passés en commission du CSE

A défaut d'accord d'entreprise, le temps passé aux réunions des commissions du CSE est payé comme temps de travail effectif et n'est donc pas déduit des heures de délégation des membres titulaires dès lors que la durée annuelle globale de ces réunions n'excède pas :

- 30h pour les entreprises de 300 salariés à 1000 salariés ;
- 60h pour les entreprises d'au moins 1000 salariés.

Par dérogation, le temps passé aux réunions de la CSSCT est rémunéré comme du temps de travail sans être déduit des heures de délégation pour les membres titulaires de la délégation du personnel.

CSE central

Le CSE central est composé au maximum de 25 titulaires et de 25 suppléants (Art. R. 2316-1 du Code du travail). Sa composition reste toutefois libre, le décret ne précisant pas le nombre de délégués pour chaque établissement.

En cas de contestation, c'est la Direccte qui est compétente dans la répartition des sièges entre les différents établissements et les différentes catégories. Elle a deux mois pour prendre sa décision à compter de sa saisine (Art. R. 2316-2 du Code du travail). Sa décision peut faire l'objet d'un recours devant le tribunal d'instance dans un délai de quinze jours suivant sa notification. En l'absence de réponse de la Direccte dans le délai de deux mois, cela équivaut à une décision implicite de rejet.

Représentants syndicaux

Les RS au CSE ou au CSE central dans les entreprises d'au moins 501 salariés bénéficient d'un crédit d'heures qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder 20 heures par mois sans pouvoir être inférieur à 16 heures par mois (C. trav., art. L. 2315-7).

Réunions du CSE

Participants

Dans les entreprises de plus de 50 salariés, le suppléant ne pourra assister aux réunions qu'en l'absence du titulaire.

L'employeur préside le CSE et pourra se faire assister de 3 collaborateurs (contre 2 pour le CE) qui ont une voix consultative. Pour le SCE central, l'employeur peut se faire représenter.

Les personnes extérieures participants aux réunions de CSE (médecin du travail, inspection du travail, agent de la sécurité sociale) seront celles du siège de l'entreprise.

Les décisions et résolutions sont prises à la majorité des membres présents.

Les autres dispositions sont celles du CE.

L'employeur préside le CSE et pourra se faire assister de 3 collaborateurs (contre 2 pour le CE) qui ont une voix consultative. Pour le SCE central, l'employeur peut se faire représenter

Tenue des réunions

Le nombre de réunions annuelles est fixé par accord.

A défaut d'un tel accord, les réunions seront au nombre de :

- 6 dans les entreprises de 50 à 299 salariés (tous les 2 mois) ;
- 12 dans les entreprises de plus de 300 salariés (tous les mois).

Réunions sur les questions de santé, sécurité et conditions de travail

Au moins 4 des réunions devront porter sur les attributions du CHSCT, à l'instar des dispositions de la DUP regroupées depuis la loi Rebsamen.

Ce minimum devra être relevé en tant que de besoin dans les activités présentant des risques particuliers ainsi qu'à la suite de tout accident ayant présenté ou susceptible de présenter des conséquences graves, comme c'était le cas pour le CHSCT.



Expertise du CSE

La désignation d'un expert s'exerce dans des conditions analogues à celles du CE

Les ordonnances Macron modifient en revanche le financement des expertises légales.

Jusqu'à présent, elles étaient toutes à la charge de l'employeur sauf l'expertise sur les orientations stratégiques, financée à 80 % par l'employeur et 20 % par le CE (dans la limite du tiers de son budget annuel de fonctionnement).

Pour le CSE, resteront financées à 100 % par l'employeur les seules expertises décidées lors d'un PSE, lors des consultations sur la situation économique ou sur la politique sociale et en cas de risque grave.

Toutes les autres expertises légales seront financées à 80 % par l'employeur et 20 % par le CSE sur son budget de fonctionnement.

Règles de financement des expertises



Financement patronal intégral



- Consultations sur :
- la situation économique et financière ;
 - la politique sociale ;
 - les grands licenciements économiques (>10 licenciements) ;
 - les risques graves concernant la santé, la sécurité et les conditions de travail.

Financement patronal 80 % et syndical 20 %



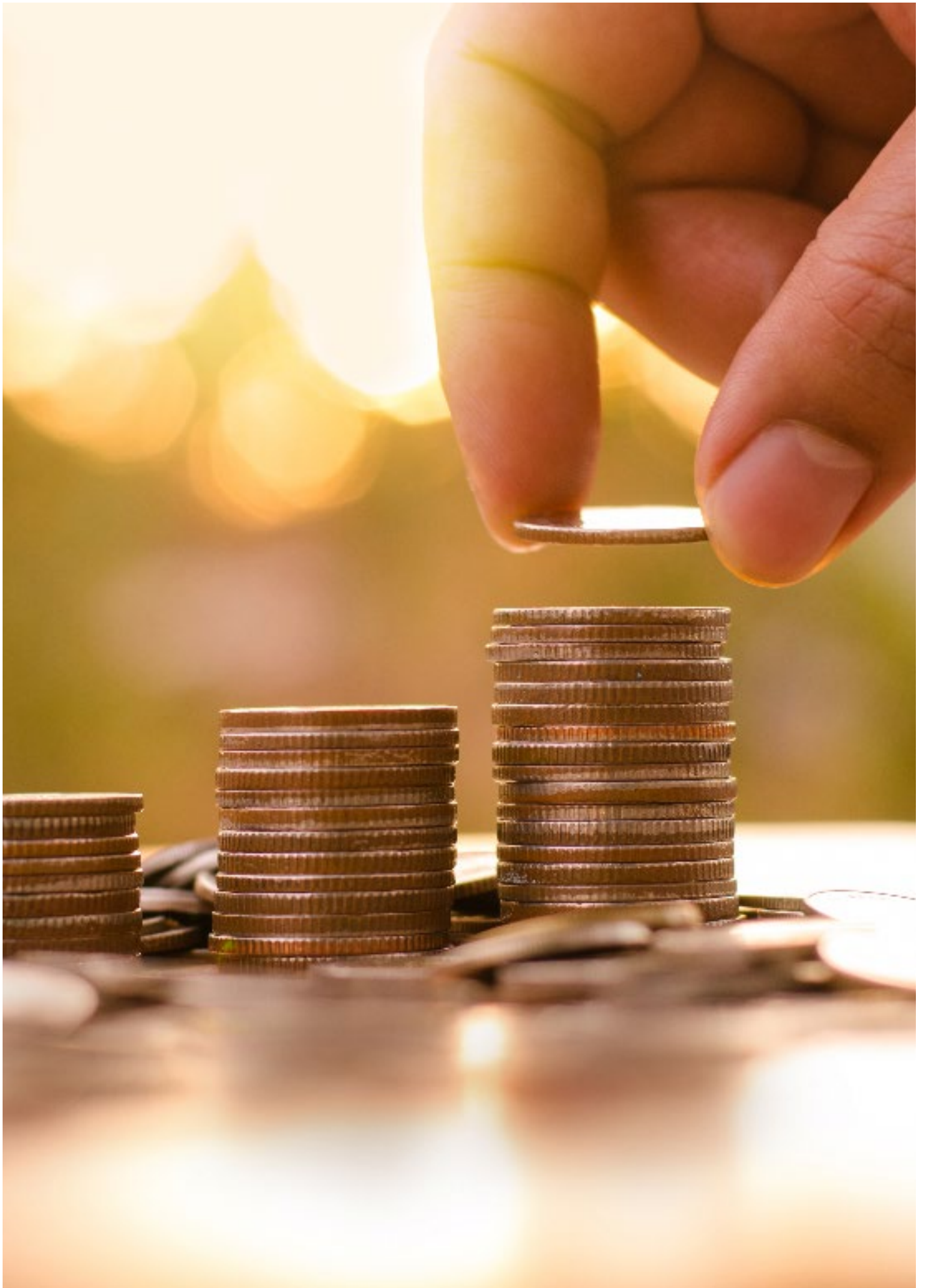
Consultation sur les orientations stratégiques

Financement intégral par le CSE



Toutes les autres expertises, dites libres





Ressources du CSE

Sur ces budgets (fonctionnement et ASC), deux différences majeures par rapport au CE :

- d'une part l'assiette de calcul ne sera plus le compte 641 mais la masse salariale brute soumise à cotisations sociales, à laquelle il faudra ajouter les sommes versées aux salariés au titre de l'intéressement et de la participation (voir annexe ci-dessous) ;
- d'autre part, les excédents annuels d'un budget pourront être reportés l'année suivante sur l'autre budget. Ce que ne peuvent pas faire aujourd'hui les CE.

Définition de la masse salariale de référence

Jusqu'à présent, la masse salariale brute servant de référence à l'assiette de calcul de la subvention de fonctionnement et de la contribution aux activités sociales et culturelles (ASC) du comité d'entreprise était déterminée par référence aux postes « rémunérations du personnel » figurant au compte 641 du plan comptable général. Cette référence intégrait des sommes n'ayant pas la nature de salaire ; elle a ainsi souffert d'imprécision et a conduit à une grande insécurité juridique. La Cour de cassation et quelques juridictions de fond ont pu néanmoins préciser des éléments à retrancher et d'autres à inclure, sans toutefois de ligne directrice pérenne. Les ordonnances Travail ont rectifié cette situation : dorénavant, la nouvelle assiette est limitée aux gains et rémunérations soumises à cotisations au sens de l'article L.242-1 du Code de la Sécurité sociale. Dans le même temps, anticipant cette évolution, la Cour de Cassation a procédé à un revirement jurisprudentiel et a confirmé la masse salariale brute au sens de la DADS comme référence pour la définition de la masse salariale brute.

Assiette de calcul de la subvention employeur

Sont désormais expressément exclus par la loi les éléments suivants :

- la rémunération des dirigeants sociaux ;
- les frais et indemnités de rupture du contrat de travail (à l'exclusion des indemnités légales et conventionnelles dans la limite des plafonds d'exonération de cotisations de Sécurité sociale) ;
- les indemnités de retraite.

Dans cette logique, la Cour de Cassation précise que les sommes versées en application d'un accord d'intéressement et de participation n'ont pas à être intégrées dans le calcul de l'assiette. On notera que, bien que l'ordonnance ait retenu la solution de les y intégrer, la loi de ratification les en a exclues.

De même, s'agissant de la rémunération des salariés mis à disposition, la Cour de Cassation formule le principe selon lequel, dès lors que ces salariés ne sont pas rémunérés par l'entreprise d'accueil, elle n'a pas à prendre en compte leur rémunération dans la masse salariale brute. Cette logique valant aussi bien pour la rémunération de ces salariés que pour celle des intérimaires.

Implications

L'impact de cette évolution peut être substantiel sur le plan financier. Bien que le niveau de subvention au budget de fonctionnement ait été relevé par la réforme de 0,20 à 0,22 % de la masse salariale pour les entreprises de plus de 2 000 salariés, la nouvelle référence va inmanquablement réduire le niveau de subvention. Ce sera très certainement un sujet propre à crispier la représentation du personnel.

D'autant que, de surcroît, la nouvelle référence constitue également la base de calcul de la contribution aux ASC, laquelle peut désormais être fixée par accord collectif d'entreprise et peut représenter des montants supérieurs à 2 % de la masse salariale (c'est en particulier le cas dans les entreprises où la gestion de la restauration collective est assurée par le CE). Au-delà de l'impact financier mécanique, il y a donc également un impact social potentiel induit. Il est, en effet, vraisemblable que le relèvement en valeur relative du montant de la subvention ne compense pas la réduction en valeur absolue due à la redéfinition de la masse salariale de référence. Dans ce contexte, le montant du budget ASC se verrait impacté, induisant de ce fait une revendication sociale de compensation.

Au-delà de l'impact financier mécanique, il y a donc également un impact social potentiel induit

Commission santé sécurité et conditions de travail

Dans les entreprises comptant 50 salariés, le CSE exerce les attributions du CHSCT. Dans les entreprises ou établissements distincts d'au moins 300 salariés, la mise en place de cette commission est obligatoire ; elle est facultative dans les autres. Elle doit également être mise en place dans les établissements comprenant une installation nucléaire et les sites Seveso. L'inspection du travail pourra imposer la création de cette commission dans les entreprises ou établissements de moins de 300 salariés lorsque cette mesure est nécessaire en raison de l'activité, de l'agencement ou de l'équipement des locaux. Une CSSCT centrale devra être constituée dans les entreprises de plus de 300 salariés.

La CSSCT exerce par délégation du CSE tout ou partie des attributions du CSE relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail de ce dernier, à l'exception du recours à un expert et des attributions consultatives (i.e. seul le CSE rend un avis et peut désigner un expert). L'employeur peut fixer par accord les modalités de sa mise en place via :

- l'accord Etablissements distincts ;
- à défaut d'accord, le règlement intérieur du CSE.

L'accord définit :

- le nombre de membres,
- les missions déléguées par le CSE et leurs modalités d'exercice ;
- les modalités de fonctionnement et

nombre d'heures de délégation ;

- les modalités de formation des membres (5 jours minimum dans les entreprises de plus de 300 salariés, 3 jours dans les autres) ;
- les moyens qui leurs sont alloués ;
- les conditions spécifiques éventuelles d'une formation correspondant aux risques et facteurs de risques particuliers en rapport avec l'activité de l'entreprise.

La CSSCT est présidée par l'employeur qui peut se faire assister par des collaborateurs appartenant à l'entreprise et choisis en dehors de ce comité.

Elle comprend au moins 3 membres représentants du personnel désignés parmi les membres du SCE, dont au moins un du second ou du troisième collège.

Le nombre des membres représentants de l'employeur et des membres représentants du personnel ne peut être en nombre supérieur à celui des représentants titulaires du CSE.

Dans les entreprises ou établissements distincts d'au moins 300 salariés, la mise en place de cette commission est obligatoire



Représentants de proximité

La mise en place de représentants de proximité est facultative et doit nécessairement se faire par accord d'entreprise (C.trav., art. L. 2313-7).

Cet accord prévoit :

- le nombre de représentants de proximité ;
- leurs attributions ;
- leurs modalités de désignation ;
- leurs modalités de fonctionnement, notamment le nombre d'heures de délégation dont ils disposent.

Les représentants de proximité ne sont pas nécessairement des élus du CSE. Ils peuvent être membres du CSE ou désignés par lui pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus en cours.

Les ordonnances n'offrent pas plus de précisions sur cette nouvelle instance, dont le rôle est pour l'heure très imprécis. Leur existence et leurs moyens sont conditionnés à un accord majoritaire, notamment dans les entreprises multi-établissements et/ou dans lesquelles les salariés sont dispersés.

La mise en place de représentants de proximité est facultative et doit nécessairement se faire par accord d'entreprise (C.trav., art. L. 2313-7)





Conseil d'entreprise

CSE doté de la capacité de négocier des accords collectifs, le conseil d'entreprise est une novation

Il dispose de l'ensemble des attributions du CSE et est, en plus, le seul compétent pour négocier, conclure et réviser les conventions et accords d'entreprise ou d'établissement. Attention, il n'est cependant pas compétent pour négocier et conclure les accords soumis à des conditions particulières, tels le PAP ou le PSE (C. trav., art. L. 2321-1).

La mise en place du conseil d'entreprise est facultative. Elle intervient par accord d'entreprise majoritaire ou par accord de branche étendu pour les entreprises dépourvues de délégué syndical (C. trav., art. L. 2321-2).

Cet accord :

- précise les modalités selon lesquelles les négociations se déroulent au niveau de l'établissement, le nombre d'heures de délégation, les modalités d'indemnisation des frais de déplacement ;
- peut fixer la composition de la délégation qui négocie les conventions et accords d'entreprise ou d'établissement, ainsi que la périodicité des thèmes de négociation ;
- détermine la liste des thèmes, tels que l'égalité professionnelle et la formation, soumis à l'avis conforme du conseil d'entreprise (la formation est un thème obligatoire soumis à cet avis conforme ; dans ces domaines, le conseil d'entreprise aura donc un pouvoir accru).

La mise en place du conseil d'entreprise ne supprime pas pour autant totalement le délégué syndical qui reste seul compétent pour la négociation et la conclusion du PAP et du PSE. Les délégués syndicaux subsistent donc en parallèle du conseil d'entreprise, tout en restant cantonnés à ces fonctions.

Le conseil d'entreprise dispose de l'ensemble des attributions du CSE et est, en plus, le seul compétent pour négocier, conclure et réviser les conventions et accords d'entreprise ou d'établissement

L'accord instituant cette instance fixe le nombre d'heures de délégation dont bénéficient les élus du conseil d'entreprise participant aux négociations (C. trav., art. L. 2321-4).

Ce nombre d'heures ne peut, sauf circonstances exceptionnelles, être inférieur à :

- 12 heures par mois dans les entreprises jusqu'à 149 salariés ;
- 18 heures par mois dans les entreprises de 150 à 499 salariés ;
- 24 heures par mois dans les entreprises d'au moins 500 salariés.

Ce crédit vient s'ajouter aux heures de délégation prévues pour le CSE.

Conclusion : orientations pour les négociations sur la mise en place du CSE

C'est une négociation en trois temps, qu'il conviendra de mener en commençant par un accord de méthode qui doit définir :

- la composition de la délégation syndicale (nombre de négociateurs par OS, composition de la délégation employeur) ;
- les modalités de négociation (réunions préparatoires, délais de réception des documents de négociation...);
- le calendrier et les thèmes de négociation (Accord Etablissement sur le découpage en établissements distincts, accord sur le fonctionnement du CSE, protocole d'accord préélectoral) ;
- les moyens accordés aux OS (crédit d'heures supplémentaires, prise en charge des frais de déplacement, assistance d'experts...).

Un accord sur le dialogue social devrait compléter ce dispositif conventionnel, pour 3 raisons :

- dans un contexte où la nouvelle réglementation va induire des renouvellements obligatoires des élus, un tel accord va permettre de définir un statut pour l'élu et de fixer les règles applicables à son déroulement de carrière ;
- avec le renforcement de la négociation collective, c'est également le moyen d'optimiser l'articulation des différentes consultations et négociations obligatoires (annuelles comme triennales) tout en mettant en dynamique les thématiques sociales avec les contraintes et

opportunités économiques qui les sous-tendent ;

- un tel accord aurait, de surcroît, pour vocation à encadrer les documents de consultation à communiquer, les délais de consultation, les modalités de recours à l'expertise, les consultations ponctuelles du CSE.

La notion d'établissement distinct constitue un enjeu central de ces négociations, notion qu'il conviendra d'appréhender avec une vision stratégique. En réduisant le poids du critère géographique, le nouveau système institue de facto le critère managérial comme élément déterminant du périmètre de définition de l'établissement distinct. Dès lors, la définition de l'établissement distinct a un impact structurant à 3 niveaux :

1-Gouvernance sociale

L'établissement distinct (avec le chef d'établissement comme corollaire) est le lieu où s'exerce le pouvoir d'employeur. Toute la construction devrait reposer sur la définition de l'établissement distinct : en pratique (avec l'affaiblissement du critère géographique et le renforcement du critère managérial), sa définition dépendra du niveau auquel l'organisation consacre effectivement le pouvoir d'employeur.

Dès lors, si l'on considère que l'organisation est structurée par métier, cela pourrait faire sens de constituer des établissements

à ce niveau : dans cette perspective, il faudrait organiser la délégation des responsabilités de quasi employeur au chef d'établissement (par avenant à son contrat de travail et note d'organisation émanant de l'employeur).

Si, en revanche, on considère que le pouvoir d'employeur est concentré (nonobstant la déconcentration dans les services de compétences de gestion), le CSE ne peut être qu'unique. Dans cette seconde configuration, la notion de représentant de proximité prend tout son sens. Les ordonnances étant relativement silencieuses sur cette instance, elles laissent une grande latitude d'innovation pour calibrer, par accord, son périmètre d'attribution. Etant entendu, toutefois, qu'il ne peut disposer d'aucune compétence consultative.

Accessoirement se pose alors la question du périmètre de la CSSCT : rien ne s'oppose à ce que sa définition colle à celle des métiers ou des localisations géographiques dès lors qu'il est possible d'admettre qu'une telle répartition répond à des exigences de sécurité qui leur

sont propres. Toute chose par ailleurs égale, il faudrait néanmoins respecter les seuils de 300 salariés au niveau des métiers ou de localisations géographique considérées pour définir les différents « établissements » CSSCT. Il serait toutefois possible d'envisager de constituer des CSSCT pour des « établissements CSSCT » inférieurs à 300 salariés (mais supérieurs à 50 en toute hypothèse) ; dans ce cas, il semblerait opportun d'obtenir une sorte de « quitus » de la DGT afin que l'accord ne soit pas mis en cause par des non signataires opposants.

Enfin, si plusieurs CSSCT, nécessité de constituer une CSSCT « centrale » au niveau du CSE.

2-Négociations d'entreprise

Dès lors, il peut être envisagé de définir différents niveaux pour les négociations d'entreprise et de déterminer des marges de manœuvre et des modalités spécifiques pour les négociations locales d'établissement. Ce qui permet de contourner par métier, par activité, ou par structure, certaines thématiques de négociation obligatoire.

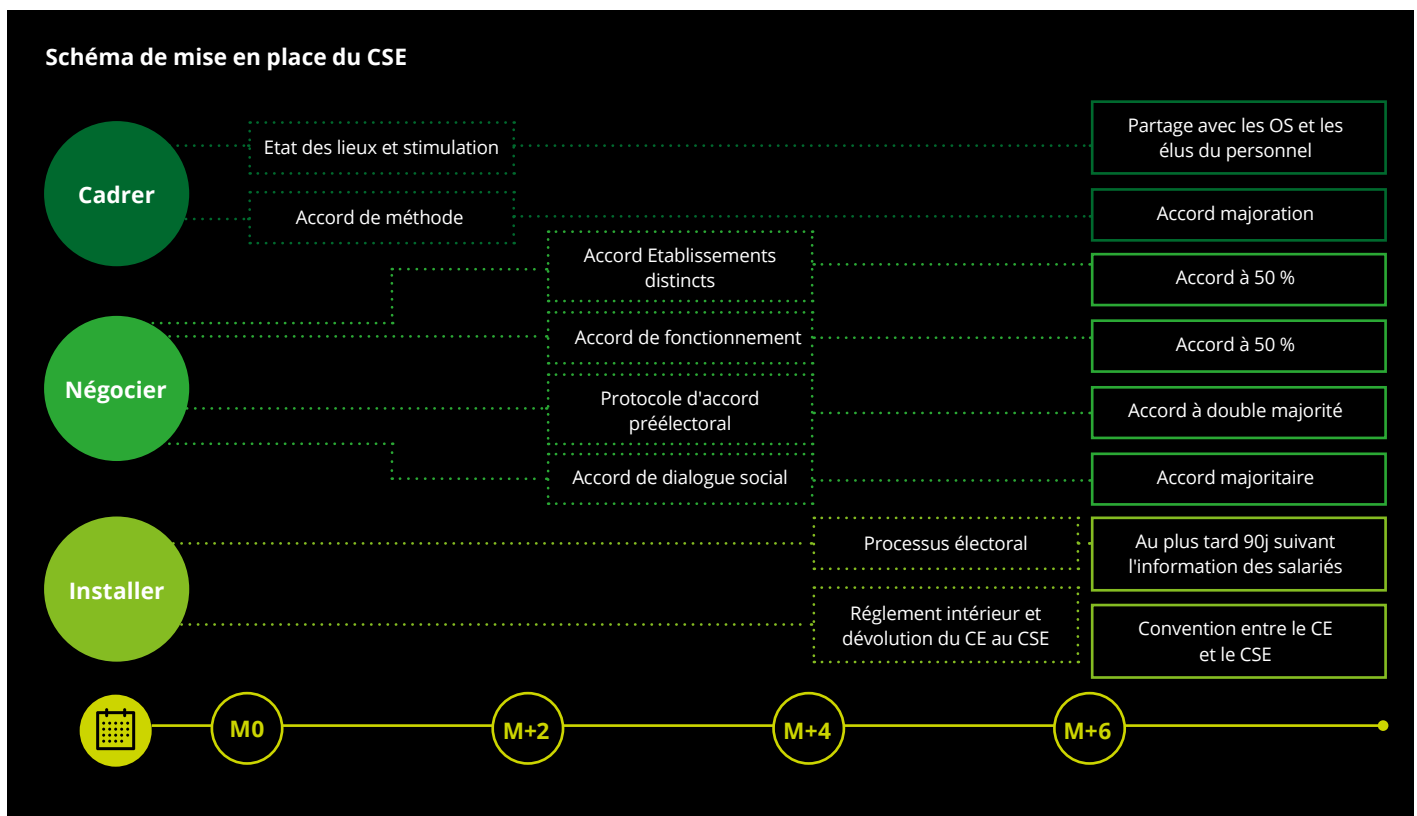
3-Consultations

Certaines consultations ponctuelles liées à des spécificités de l'établissement peuvent être organisées à son niveau. L'intérêt est ici de faciliter le dialogue social local, sans nécessité de recourir au niveau global de l'organisation.

Dans ce cadre, il y a deux approches pour appréhender ces négociations :

Transférer l'existant dans les nouvelles règles (voie à privilégier dans les entreprises à organisation simplifiée),

Réformer l'organisation sociale de l'entreprise pour renforcer sa cohérence avec son organisation économique (voie à privilégier dans les entreprises à organisation multiple, ou dans les activités confrontées à une forte volatilité concurrentielle).



Deloitte.

Deloitte fait référence à un ou plusieurs cabinets membres de Deloitte Touche Tohmatsu Limited (DTTL), société de droit anglais (« private company limited by guarantee »), et à son réseau de cabinets membres constitués en entités indépendantes et juridiquement distinctes. DTTL (ou « Deloitte Global ») ne fournit pas de services à des clients. Pour en savoir plus sur notre réseau global de firmes membres : www.deloitte.com/about. En France, Deloitte SAS est le cabinet membre de Deloitte Touche Tohmatsu Limited, et les services professionnels sont rendus par ses filiales et ses affiliés.

Deloitte
185, avenue Charles-de-Gaulle - 92524 Neuilly-sur-Seine Cedex

© Mai 2018 Deloitte SAS - Membre de Deloitte Touche Tohmatsu Limited
Tous droits réservés - Studio graphique Neuilly

PARTENAIRE

#FRANCE
2023