ATLANTES
AVOCATS

Négociation

Assistance

CSE: Dernière ligne droite

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.

- 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

La fusion des instances
et nouvelles formes de représentations

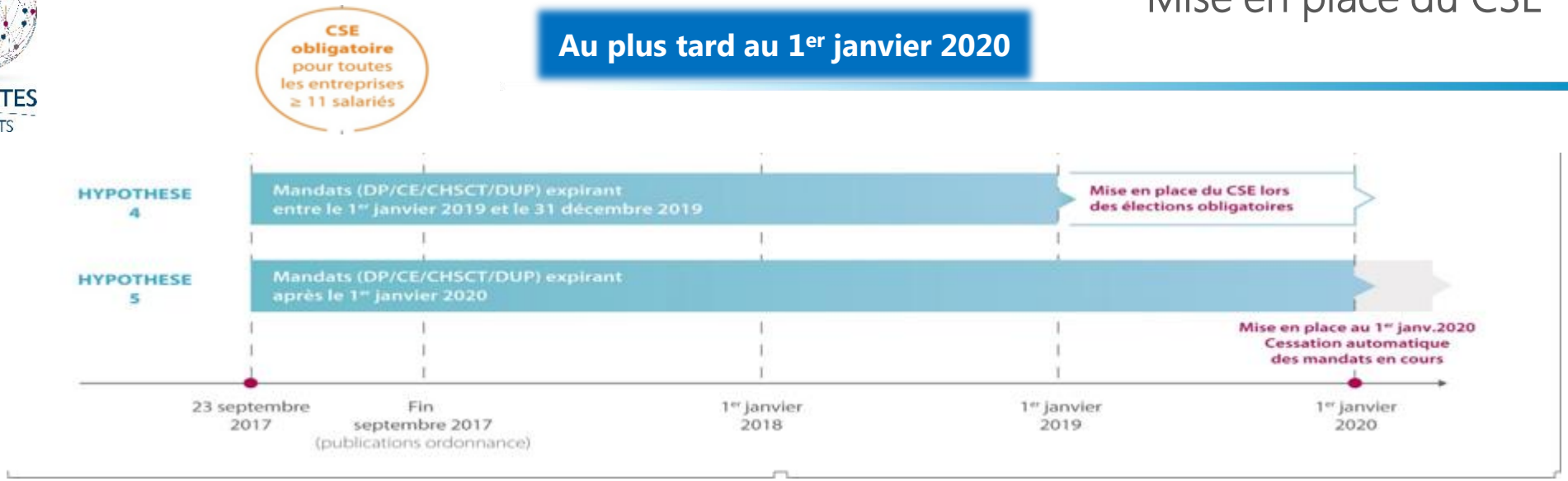
Contentieux

Conseil

Formation

Mise en place du CSE

Au plus tard au 1er janvier 2020



- Tout dépend 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.

► 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.

<u>Conséquences:</u>

Délai restreint d'ici fin 2019 pour anticiper la mise en place du CSE. Nécessité, dès à présent, d'ouvrir des négociations pour adapter le CSE à votre structure.

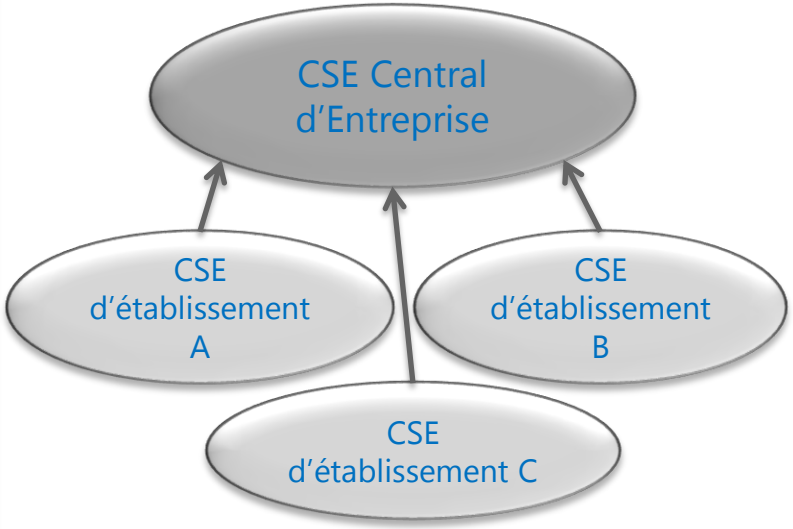
© ATLANTES – 09-2018

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

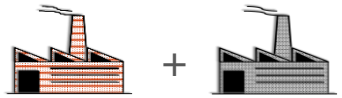
CSE de l'UES des entreprises A et B…

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…)

© ATLANTES – 09-2018

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

- 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.



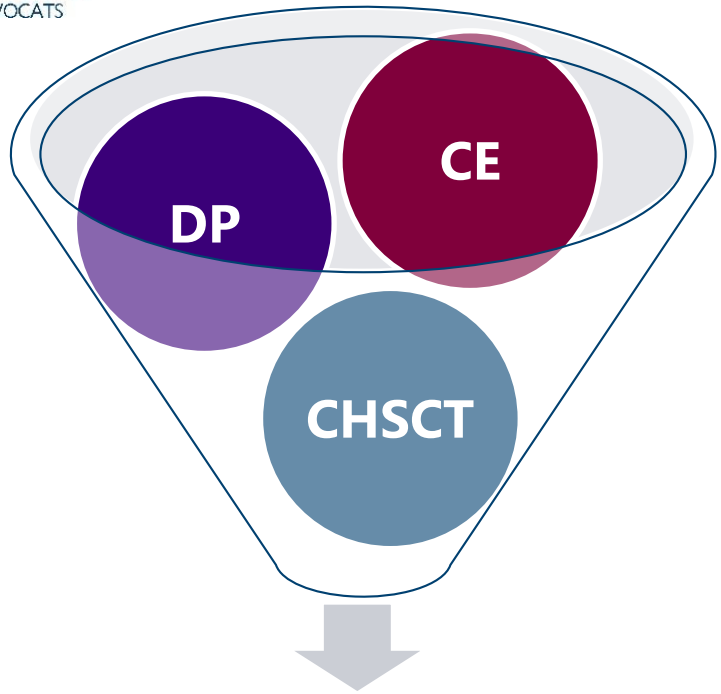
Priorité à la négociation

- 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

© ATLANTES – 09-2018

Le CSE c'est quoi ?



Comité Social & Economique

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.

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.

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

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

© ATLANTES – 09-2018

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…).

© ATLANTES – 09-2018

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.

© ATLANTES – 09-2018

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 – 09-2018

ATLANTES
AVOCATS

Assistance

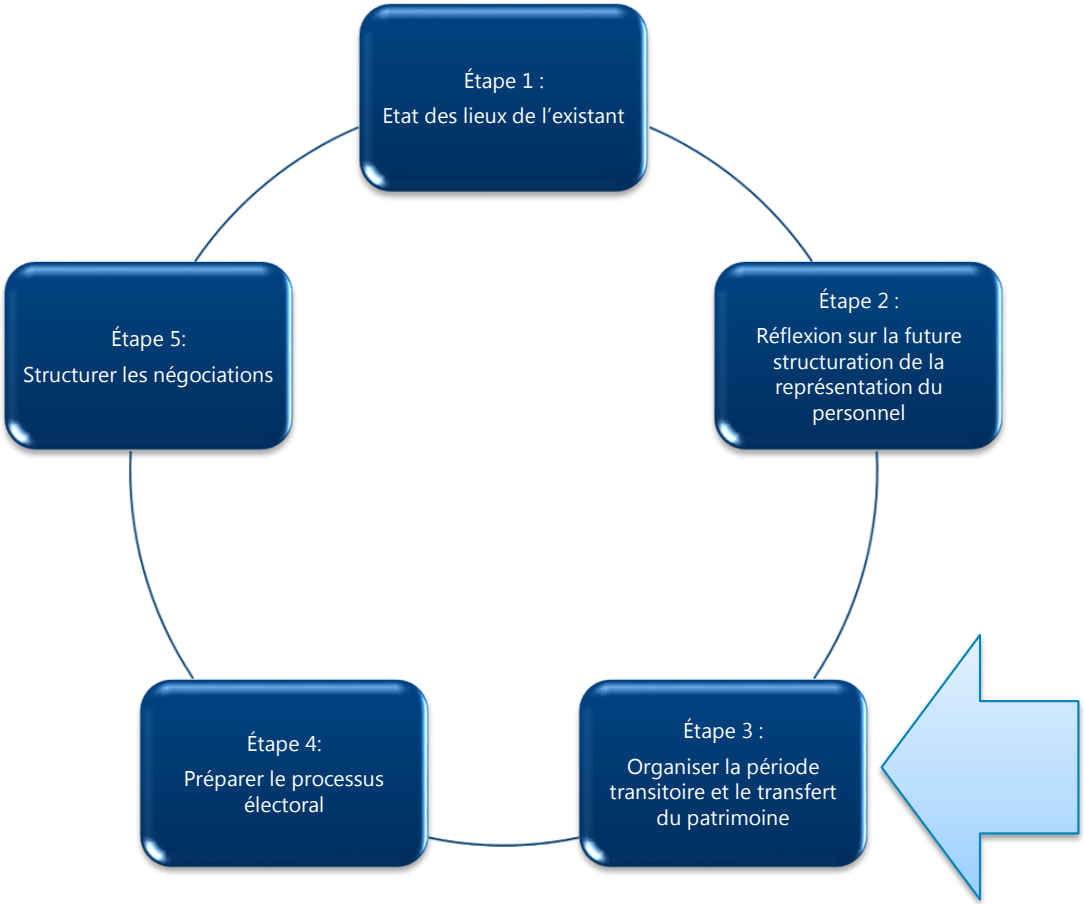
Anticiper la fusion des instances : la négociation

Contentieux

Conseil

Formation

Que faire avant le passage en CSE?



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 (article 9 VI de l'ordonnance 2017-1386)

Par biens, droits et obligations, créances et dettes, il faut notamment entendre:

- Les budgets
- Le patrimoine immobiliser
- Les actions programmées au titre 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…

© ATLANTES – 09-2018

Structurer les négociations

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

Structurer les négociations

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

Structurer les négociations

Configuration Architecture

- Reconnaissance d'établissements
- Durée des mandats
- Commission SSCT
- Représentants de proximité

Nature préélectorale

- Nombre de membres du CSE
- Crédits d'heures
- Organisation de l'élection
- Nombre de collèges électoraux
- Composition des collèges électoraux
- Dérog au non-cumul dans temps (< 200)

Fonctionnement

- Périodicité réunions
- Formation
- ODJ
- PV
- BDES
- Présence suppléants
- Visio-conférence
- Consult délai
- Consult périodicité
- Consult articulation CSEC/CSEE
- Commissions
- Expertises
- Budgets
- Temps hors crédit

Autre

- Droit syndical
- Négociation collective
- Valorisation du parcours

Il est important de définir une <u>architecture globale</u> cohérente en prévoyant une <u>articulation</u> entre les différents niveaux et les <u>moyens</u> nécessaires à leur fonctionnement.

© ATLANTES – 09-2018

Le règlement intérieur du CSE ?

Le CSE détermine, dans un règlement intérieur, les modalités de son fonctionnement et celles de ses rapports avec les salariés de l'entreprise

- **Mise en place du règlement intérieur :**
  - Vote sur le principe de la mise en place;
  - Création éventuelle d'une commission ou recours à un expert libre pour y travailler;
  - Débats en réunion et adoption à la majorité des titulaires présents;
  - Le président peut voter : pas de droit de veto, sauf pour les dispositions prévoyant des obligations supplémentaires à sa charge *(par exemple, un crédit d'heures supplémentaire pour le secrétaire ou des heures de délégation pour les suppléants);*

- Il est notamment souhaitable d'évoquer :
  - Préambule : rappel du rôle du CSE
  - Fonctionnement interne du CSE (membres du bureau, organisation des réunions préparatoires et plénières, moyens à disposition du CSE, composition et fonctionnement des commissions, CSSCT, obligations comptables, signature des chèques, etc.)
  - Obligations en matière de RGPD
  - Désignation du référent harcèlement, etc.

Le règlement intérieur du CSE doit prendre en compte les accords négociés de mise en place et de fonctionnement du CSE. Il s'agit du dernier support dans lequel le CSE peut négocier des moyens supplémentaires et prévoir des règles afin de permettre au CSE d'exercer correctement ses attributions et de communiquer avec l'ensemble des salariés.

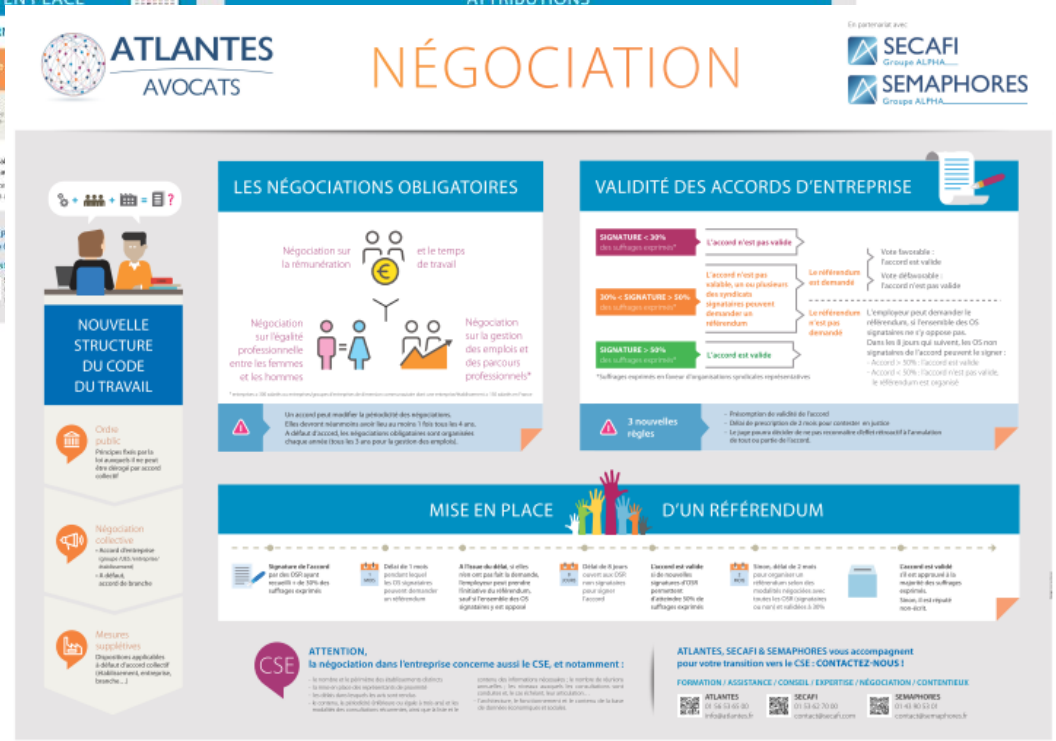
© ATLANTES – 09-2018

Penser à garder le lien permanent avec les salariés

- La **négociation d'un accord** 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, pour rappel, 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.**
- Risque en l'absence de négociation: sujets dilués, ODJ surchargés, absence des suppléants en réunion, manque de temps et de compétences, désintérêts des salariés à vouloir siéger au CSE, assèchement du budget de fonctionnement, etc.
- **Pour finir, pourquoi ne pas associer l'ensemble des salariés dans vos réflexions?**

© ATLANTES – 09-2018

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



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

ATLANTES
AVOCATS