ATLANTES
AVOCATS

Négociation

Assistance

La fin du mandat du CE est importante. Comment préparer la transition ?

Contentieux

Conseil

Expertise

Formation

Introduction : 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.
- Certaines dispositions des ordonnances se sont appliquées dès le lendemain de leur publication au JO, d'autres de manière progressive (entrée en vigueur différée), et une grande partie depuis le 1er janvier 2018.
- La loi de ratification de ces ordonnances a été validée pour l'essentiel par le Conseil constitutionnel le 21 mars 2018 et est parue au JO le 31 mars 2018.

© ATLANTES -09-2018

Introduction : Les enjeux de la transition

- A terme, les instances du personnel tel que nous les connaissons (CE,DP,CHSCT) vont disparaitre et être remplacées par les CSE.

- Une bonne gestion de la transition entre CE et CSE est essentielle pour s'assurer que le futur CSE sera à même d'exercer pleinement sa mission de représentant des salariés.

- Ainsi, il sera nécessaire de se pencher avec vigilance et en amont sur :

  - Les opérations électorales
  - La négociation relative au fonctionnement et aux moyens futurs du CSE
  - Le transfert de patrimoine du CE vers le CSE

© ATLANTES -09-2018

ATLANTES
AVOCATS

Assistance

A – Le temps électoral

Contentieux

Conseil

Formation

Du protocole d'accord préélectoral (PAP) … à l'accord de fonctionnement

PAP

- Nombre de sièges
- Heures de délégation
- Collèges électoraux
- Équilibre H/F

Niveau de mise en place du CSE

- Détermination des établissements distincts
- Représentants de proximité
- Commissions dont CSSCT

Fonctionnement du CSE

- Régularité des réunions
- BDES
- Visio conférence
- Régularité des consultations récurrentes
- Délais de consultation
- …

© ATLANTES -09-2018

Le contenu du PAP 1/2

PROTOCOLE ACCORD PREELECTORAL	
L'obligation d'engager le processus électoral en vue de renouveler les institutions représentatives incombe à l'employeur. L'invitation des syndicats à négocier le protocole d'accord préélectoral et à établir leurs listes de candidats doit se situer 2 mois avant l'expiration du mandat des représentants en exercice et doit parvenir aux syndicats au plus tard 15 jours avant la date de la première réunion de négociation. Le 1er tour des élections doit avoir lieu dans la quinzaine qui précède l'expiration de ce mandat	
ELECTIONS	❖ Clauses plus favorables que la loi pour être électeur ou éligible
ELECTIONS	❖ Les modalités générales d'organisation et de déroulement des opérations électorales tant pour le 1er tour que pour le 2nd tour ✓ Date et heures de scrutin ✓ Le ou les lieux de déroulement du scrutin ✓ La composition du bureau de vote ✓ L'organisation du bureau de vote (isoloirs, urnes, salles mises à disposition, personnes pouvant assister aux opérations électorales ✓ Modèle de bulletin de vote, des enveloppes, fournies par l'employeur ✓ Possibilité de vote par correspondance/par voie électronique ✓ Conditions et moyens d'organisation de la propagande électorale….
ELECTIONS	❖ La détermination du nombre d'établissements, dans le cas d'institution de **CSE** d'établissement
ELECTIONS	❖ La répartition des sièges entre les différents établissements et les différentes catégories de salariés dans le cas d'institution de comités d'établissements
ELECTIONS	❖ La répartition du personnel dans les collèges électoraux
ELECTIONS	❖ La répartition des sièges entre les différentes catégories de salariés

© ATLANTES -09-2018

Le contenu du PAP (2/2)

PROTOCOLE ACCORD PREELECTORAL	
ELECTIONS	❖ Le nombre de sièges au **CSE**
ELECTIONS	❖ Le volume des heures individuelles de délégation au **CSE** 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
ELECTIONS	❖ La limitation de 3 mandats successifs pour l'élection du **CSE**
ELECTIONS	❖ La mention de la proportion de femmes et d'hommes composant chaque collège électoral (dans le cadre du dispositif de représentation équilibrée des femmes et des hommes applicable au 1er janvier 2017) dans le cadre de la mise en place du **CSE** : ce n'est pas un point de négociation
ELECTIONS	❖ La mention du recours au vote électronique si celui-ci doit être pratiqué

© ATLANTES -09-2018

Anticiper la mise en place du CSE : une représentation plus équilibrée

Article L.2314-30 du Code du travail

Art. L.2314-30 du Code du travail

« Pour chaque collège électoral, les listes mentionnées à l'article L.2314-29 qui comportent plusieurs candidats sont composées d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part de femmes et d'hommes inscrits sur la liste électorale. Les listes sont composées alternativement d'un candidat de chaque sexe jusqu'à épuisement des candidats d'un des sexes ».

- **Deux obligations (applicables aux titulaires et suppléants) :**
  - ***S'assurer lorsque l'on présente une liste dans un collège électoral, que le nombre de candidats hommes et femmes soit proportionné à la représentation de ces mêmes hommes et femmes dans le collège***
    - Ex: collège ouvrier/employé : 60% d'hommes/40% de femmes inscrits sur la liste électorale = 60% de candidats hommes et 40% de femmes sur la liste à présenter dans le premier collège
  - ***S'assurer que l'ordre de présentation des candidats sur la liste alterne hommes/femmes/hommes ou femmes/hommes/femmes***
    - *Ex: collège* ouvrier/employé : 2 T + 2 S à pourvoir alors:
      - 1 homme candidat Titulaire - 1 homme candidat Suppléant
      - 1 femme candidate Titulaire - 1 femme candidate Suppléante
- Lorsque l'application de ces règles conduit à **exclure totalement la représentation de l'un ou l'autre sexe**, les listes de candidats pourront comporter un candidat du sexe qui, à défaut ne serait pas représenté. Ce candidat ne peut être en première position sur la liste.

- Une liste qui n'aurait pas respecté ces principes risque en cas de contestation :
  - L'annulation de l'élection du ou des <u>élus mal positionnés</u>
  - <u>L'annulation du ou des candidats surreprésentés</u>

© ATLANTES -09-2018

ATLANTES
AVOCATS

Assistance

B – Le temps de la négociation de la structuration de la représentation du personnel

Contentieux

Conseil

Formation

La négociation d'un accord de droit social

- **Attention, 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.**

- De ce fait, seule la **négociation d'un accord de droit social peut permettre de combler les lacunes de la loi tant vis-à-vis des règles de fonctionnement du CSE que de ses moyens.**

- Ainsi, cette négociation doit constituer pour les mois à venir, un moment clé dans la construction de ce dispositif d'un genre nouveau.

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

© ATLANTES -09-2018

Préparer sa future organisation

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 ?

- **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

Nos remarques

- **Quand négocier**? Nous vous conseillons de débuter au plus tôt vos négociations afin d'anticiper la mise en place du CSE et de mesurer les incidences des nouveautés législatives sur la structuration de la prochaine représentation du personnel

- Ce temps vous permettra notamment
  - De procéder à un **état des lieux** des règles de fonctionnement, des attributions, des moyens et de la structuration des instances actuelles;
  - De réaliser une **cartographie** de la représentation du personnel actuelle;
  - De faire le point sur les dispositions en vigueur concernant les instances actuelles (accord de dialogue social ou de droit syndical, règlement intérieur du CE ou du CHSCT…)
  - Structurer et préparer la négociation d'un accord organisant le cadre de la représentation du personnel à venir (Comité Economique et Social, représentant (s) de proximité, commission (s) santé sécurité conditions de travail, autres commission obligatoires, consultations récurrentes, valorisation des compétences des élus …)

- **Comment faire** ? Une méthodologie de négociation s'impose.

- La tâche est immense, mais mérite en tout état de cause de prendre le temps de poser les éléments du débat avant d'engager durablement la représentation du personnel. La réussite de ces enjeux permettra une meilleure adhésion des salariés aux évolutions de l'entreprise.

© ATLANTES -09-2018

ATLANTES
AVOCATS

Assistance

C – Le temps du transfert du patrimoine des anciennes instances vers le CSE

Contentieux

Conseil

Formation

Le sort du patrimoine des IRP préexistantes

Article VI de l'article 9 de l'ordonnance n°2017-1386 modifié par l'ordonnance n°2017-1718 du 20 décembre 2017

- **Transfert de plein droit et en pleine propriété** aux CSE de l'ensemble des biens, droits et obligations, créances et dettes des CE, CCE, Comités d'établissement, CHSCT et Instances communes mis en place au terme du mandat en cours des instances précitées et au plus tard au 31 décembre 2019.
- Lors de leur dernière réunion, les CE décident de l'affectation des biens de toute nature dont ils disposent à destination du futur CSE et, le cas échéant, les conditions de transfert des droits et obligations, créances et dettes relatifs aux activités transférées.
- Lors de sa première réunion, le CSE décide, à la majorité de ses membres, soit d'accepter les affectations, soit de décider d'affectations différentes.
- Les transferts de biens meubles ou immeubles ne donnent lieu ni à un versement de salaires ou honoraires au profit de l'Etat ni à la perception de droits ou de taxes.

- Si la question pourra s'avérer relativement simple pour certains, elle nécessitera pour d'autres de la méticulosité méticuleux car par delà le patrimoine financier, il faudra aussi s'assurer du devenir des procédures contentieuses en cours concernant les CE, CCE, CHSCT et autres instances. Afin d'éviter de se trouver dans l'incapacité de pouvoir poursuivre les actions débutées avant le passage en CSE (contentieux du CHSCT par exemple), nous conseillons avant même la dernière réunion de chaque instance de déterminer les modalités de poursuite des ces actions une fois le CSE en place. Il conviendra à cet effet de s'inspirer des règles applicables lors des opérations de dévolution.

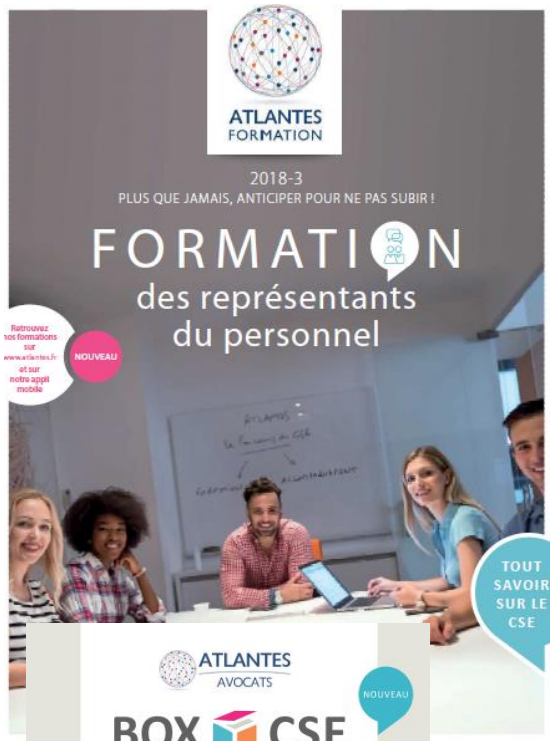
© ATLANTES -09-2018

Notre conseil 1/2

- Anticiper la procédure :
  - Réfléchir suffisamment en amont à la problématique en prenant en compte le nombre et la future organisation des IRP
    - Par exemple, si 5 CE deviennent 3 CSE qui récupère quoi ? Avec qu'elle clé de répartition ?
  - Etre vigilant quant aux questions de calendrier (définition et gestion de la période transitoire).
  - Si besoin mettre rapidement dans la boucle la direction :
    - Pour négocier une éventuelle prorogation des mandats le temps de la dévolution
    - Pour négocier des moyens spécifiques (heures de délégation, déplacement….)
  - Ne pas oublier d'aller voir la banque en amont.
- Faire les choses dans les règles :
  - Clôturer ses comptes dans le respect des règles de transparence financière.
  - Mettre en place une commission de dévolution et s'accorder sur un calendrier de transfert (qui fait quoi ? Quand ?).
  - Respecter scrupuleusement les règles de vote

© ATLANTES -09-2018

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



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

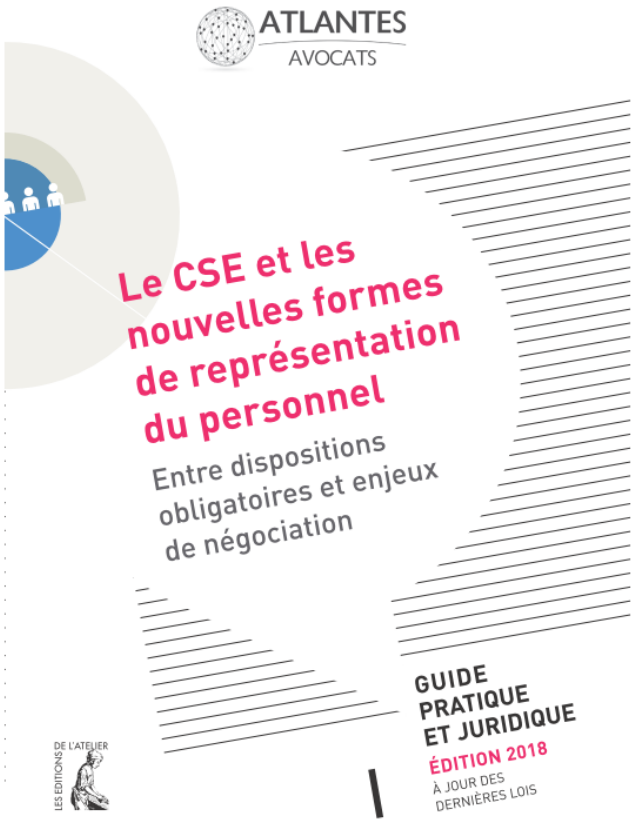
Conseil - Négociation

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