



Ordonnance réformant le Code du travail



Les institutions représentatives du personnel

SOMMAIRE

LES NOUVELLES INSTITUTIONS REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL p. 1

| | |
|--------------------------------------|-------|
| Le comité social et économique (CSE) | p. 2 |
| Le conseil d'entreprise | p. 13 |
| Les représentants de proximité | p. 14 |

L'EXERCICE DU DROIT SYNDICAL p. 15

| | |
|--|-------|
| Entretien de fin de mandat | p. 15 |
| Formation des salariés mis à disposition auprès d'organisations syndicales | p. 15 |
| Rémunération des salariés en congé de formation économique, sociale et syndicale | p. 15 |

Les nouvelles institutions représentatives du personnel

Suite à l'ordonnance du 22/09/2017 (ord. 2017-1386, JO du 23/09/2017), le **comité social et économique (CSE)** remplacera, **au plus tard au 1^{er} janvier 2020**, toutes les institutions représentatives du personnel élues. Des mesures transitoires sont prévues pour la mise en place de cette nouvelle instance.

Les délégués du personnel, le comité d'entreprise et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail disparaissent donc au profit du CSE.

Les délégués syndicaux, les représentants de section syndicale et les représentants syndicaux subsistent ; toutefois, les prérogatives de négociation du délégué syndical peuvent être transférées au CSE par accord d'entreprise. Dans ce cas, le CSE devient le **conseil d'entreprise**.

Tour d'horizon sur les principaux changements.

À noter ! Tant que le CSE n'est pas en place, l'ancienne réglementation s'applique (sauf disposition contraire).



MISE EN PLACE DU CSE

Seuils d'effectifs

Le CSE est mis en place lorsque la condition d'effectif **d'au moins 11 salariés** est remplie **pendant 12 mois consécutifs** (art. L. 2311-2 C. trav.), contre 12 mois, consécutifs ou non, au cours des 3 années précédentes actuellement. Ce seuil sera donc plus difficile à atteindre qu'auparavant.

Le CSE n'est pas renouvelé lorsque l'effectif est resté en dessous de 11 salariés pendant 12 mois consécutifs (art. L. 2313-10 C. trav.).

Niveau de mise en place

Le CSE est mis en place au niveau :

- de l'entreprise (art. L. 2313-1 C. trav.),
- ou de l'UES (art. L. 2313-8 C. trav.).

Dans les entreprises à établissements multiples (au moins 2), des **CSE d'établissement** et un **CSE central** doivent être constitués (art. L. 2313-1 C. trav.).

Le nombre et le périmètre des établissements distincts sont déterminés :

- par accord d'entreprise majoritaire ;
- en l'absence d'accord collectif, par accord entre l'employeur et le CSE, adopté à la majorité des membres titulaires ;
- à défaut, par l'employeur qui les fixe en tenant compte de l'autonomie de gestion du responsable de l'établissement, notamment en matière de gestion du personnel.

En cas de litige, c'est la Direccte du siège de l'entreprise qui tranche (art. L2313-2 à 5 C. trav.).

Élection

Quelques nouveautés sont à signaler :

- **Information des salariés**

L'employeur informe les salariés de l'organisation de l'élection. Le premier tour se tient dans les 90 jours suivant la diffusion de cette information (art. L. 2314-4 C. trav.).

- **Exclusion de l'éligibilité des salariés mis à disposition**

Les salariés mis à disposition ne sont pas éligibles dans l'entreprise utilisatrice (art. L. 2314-23 C. trav.).

De plus, un **CSE interentreprises** peut être créé par accord collectif lorsque la nature et l'importance des problèmes communs aux entreprises d'un même site ou d'une même zone le justifient (art. L 2313-9 C. trav.).

Conseil CFTC ! Dans les entreprises à établissements multiples, l'accord collectif qui détermine le nombre et le périmètre des établissements distincts fixe également les commissions santé sécurité et conditions de travail (voir le chapitre consacré au CSE dans les entreprises d'au moins 50 salariés). L'objectif de cet accord devra consister à éviter la perte d'ancrage local de l'instance qu'était le CHSCT, par exemple, en instaurant des commissions dans les établissements qui avaient jusqu'alors un CHSCT ou en recourant à des représentants de proximité (voir p.14) en leur conférant des missions de santé - sécurité - conditions de travail.

- **Négociation du protocole d'accord préélectoral**

- Dans les entreprises de 11 à 20 salariés, l'employeur n'a l'obligation d'inviter les organisations syndicales à la négociation du protocole d'accord préélectoral (PAP) que si au moins un salarié s'est porté candidat à l'élection dans un délai de 30 jours à compter de l'information relative à l'organisation de l'élection. À défaut, l'employeur décidera seul des modalités de l'élection.

- Lorsqu'aucune organisation syndicale n'a pris part à la négociation du PAP, c'est l'employeur qui répartit lui-même le personnel et les sièges dans les collèges (art. L. 2314-14 C. trav.).



- Le PAP 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 de la loi (art. L. 2314-7 C. trav.).
Le nombre de sièges au CSE peut être augmenté par le PAP (art. L. 2314-1, al.3 C. trav.).
- Le PAP peut également préciser le nombre de mandats successifs autorisés (à défaut, les membres du CSE ne pourront pas exercer plus de 3 mandats consécutifs, sauf dans les entreprises de moins de 50 salariés).
- Le PAP prévoit des dispositions pour faciliter la représentation des salariés travaillant en équipes successives et ou dans des conditions qui les isolent des autres salariés (art. L. 2314-15 C. trav.).

- **Organisation des élections sur demande suite à un PV de carence**

Lorsqu'un PV de carence est établi, l'employeur n'a pas d'obligation pendant 6 mois d'engager un nouveau processus électoral à la demande d'un salarié ou d'une organisation syndicale (art. L. 2314-8 C. trav.).

- **Parité**

Enfin, concernant la parité sur les listes de candidats, lorsque l'application des règles conduit à exclure totalement la représentation de l'un ou l'autre sexe, les listes peuvent comporter un candidat d'un sexe qui ne serait pas représenté, à condition que celui-ci ne soit pas en premier sur la liste (art. L. 2314-30 C. trav.).

Conseil CFTC ! La négociation du PAP peut vous permettre d'avoir plus d'élus : pensez à négocier une augmentation du nombre des titulaires et suppléants au CSE. Veillez également à faire inscrire dans le PAP que les mandats des élus sont indéfiniment renouvelables.

Calendrier de mise en place

Le CSE entrera en vigueur dès la publication des décrets d'application et, au plus tard, le 01/01/2018 (art. 9, I Titre IV de l'ordonnance n°2017-1386). À cette date, les entreprises qui n'ont pas de représentants du personnel devront mettre en place un CSE si elles emploient au moins 11 salariés depuis 12 mois.

Pour les entreprises ayant déjà des IRP, l'ordonnance prévoit des règles différentes selon 4 cas de figure :

1) L'entreprise a conclu un PAP avant le 23/09/2017 (date de publication de l'ordonnance) : l'entreprise renouvelle ses instances conformément aux dispositions légales antérieures (DP, CE, DUP) mais la durée du mandat des élus ne pourra dépasser le 31/12/2019. L'entreprise devra mettre en place un CSE à compter du 01/01/2020 (ou avant si un accord le prévoit).

2) Les mandats arrivent à échéance entre le 23/09/2017 et le 31/12/2017 : les mandats sont prorogés automatiquement jusqu'au 31/12/17. Leur durée peut aussi être prorogée d'une année au maximum (jusqu'au 31/12/2018) par accord collectif ou décision de l'employeur prise après consultation des représentants du personnel. Le CSE est donc mis en place à compter du 1^{er} janvier 2018 si l'employeur ne souhaite pas proroger les mandats et au plus tard le 1^{er} janvier 2019 dans le cas contraire.

3) Les mandats arrivent à échéance entre le 01/01/2018 et le 31/12/2018 : l'entreprise peut mettre en place le CSE à leur issue, les proroger ou les réduire au maximum d'un an, par accord collectif ou par décision de l'employeur prise après consultation des représentants du personnel.

4) Les mandats arrivent à échéance après le 31/12/2018 : l'entreprise doit mettre en place le CSE à l'échéance des mandats et au plus tard le 01/01/2020.

À noter ! Lorsque l'entreprise comprend des établissements distincts dont les mandats des élus ne coïncident pas, la durée des mandats peut être, pour un établissement ou pour l'ensemble de l'entreprise, prorogée ou réduite par accord ou décision de l'employeur, de manière à ce que leur échéance coïncide avec la date de mise en place du (des) CSE d'établissement et du CSE central.



LE CONSEIL SOCIAL ET ÉCONOMIQUE DANS LES ENTREPRISES DE 11 À 49 SALARIÉS

Le CSE n'exerce que des attributions réduites dans les entreprises de moins de 50 salariés, correspondant aux **prérogatives actuelles mais amoindries des délégués du personnel**.

Composition et mandat

Le CSE comprend l'employeur et la délégation du personnel dont le nombre de titulaires et de suppléants sera déterminé par décret. À l'heure où nous publions, nous ne disposons que du projet de décret qui prévoit :

- 1 titulaire et 1 suppléant dans les entreprises de 11 à 24 salariés,
- 2 titulaires et 2 suppléants dans les entreprises de 25 à 49 salariés.

Moyens et fonctionnement

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, le CSE n'a pas la personnalité civile ; il ne peut donc pas agir en justice. De même, il ne dispose pas de budget, ni de secrétaire ou de trésorier.

Son fonctionnement est calqué sur celui des délégués du personnel actuels : ils sont réunis une fois par mois (art. L. 2315-21, al. 1 C. trav.) et peuvent également être reçus à leur demande ou en cas d'urgence.

Le nombre d'heures de délégation est fixé par décret. Pour le moment nous ne disposons que du projet de décret qui octroie 10h par mois aux titulaires. Ce volume peut être dépassé en cas de circonstances exceptionnelles.

Le projet de décret prévoit également les conditions de mutualisation du crédit d'heures (répartition entre les titulaires et les suppléants) et d'annualisation (cumul du crédit d'heures dans la limite de 12 mois). Ces assouplissements ne pourront pas conduire un membre du CSE à disposer, dans le mois, de plus d'une fois et demie le crédit d'heures mensuel dont bénéficie un élu titulaire.

Attributions

Le CSE exerce les missions des anciens délégués du personnel (art. L. 2312-5 et 6 C. trav.) (présentation à l'employeur des réclamations individuelles et collectives, saisine de l'inspection du travail, consultation en cas de projet de licenciement collectif pour motif économique ou sur le reclassement d'un salarié inapte) ainsi que certaines missions du CHSCT (promotion de la santé, la sécurité et les conditions de travail, réalisation d'enquêtes en matière d'accident

Attention, nous insistons sur le fait qu'il ne s'agit que d'un projet de décret, il faut attendre la parution du décret au Journal officiel pour connaître avec exactitude la composition du CSE.

Le nombre de mandats successifs n'est pas limité dans les entreprises de moins de 50 salariés, contrairement aux règles applicables dans les entreprises d'au moins 50 salariés.

Participent aux réunions (art. L. 2315-21 C. trav.) :

- l'employeur ou son représentant : il peut se faire assister de collaborateurs à condition qu'ils ne soient pas plus nombreux (employeur + collaborateurs) que les représentants du personnel titulaires ;
- les membres du CSE titulaires : les membres du CSE suppléants ne peuvent assister aux réunions qu'en l'absence du titulaire (art. L. 2314-1 C. trav.), sauf accord collectif contraire.

Les membres du CSE présentent à l'employeur une note écrite 2 jours ouvrables avant la réunion, note à laquelle l'employeur répond dans les 6 jours ouvrables suivants la réunion. Les questions et les réponses sont transcrites sur un registre spécial (art. L. 2315-22 C. trav.).

Conseil CFTC ! Instaurer par accord le droit pour les élus suppléants d'assister aux réunions.

À noter ! Actuellement, les délégués du personnel peuvent se faire assister d'un représentant syndical aux réunions (art. L. 2315-10 C. trav.). Cette mesure n'a pas été reprise par les ordonnances.

du travail ou de maladies professionnelles ou de maladies à caractère professionnel).

En revanche, les délégués du personnel ne pourront plus exercer leur droit d'alerte, en cas d'atteinte aux droits des personnes, à leur santé ou aux libertés individuelles : cette prérogative est réservée aux entreprises d'au moins 50 salariés.



Remarque : auparavant, les délégués du personnel exerçant les attributions du CHSCT dans les entreprises de moins de 50 salariés contribuaient « à la prévention et à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des travailleurs ». Désormais, l'ordonnance prévoit que le CSE

contribue à promouvoir la santé, la sécurité et les conditions de travail dans l'entreprise (SSCT), ce qui diffère des attributions des DP auparavant. De même, n'apparaît pas non plus le fait qu'ils veillent « à l'observation des prescriptions légales prises en ces matières. »

LE CONSEIL SOCIAL ET ÉCONOMIQUE DANS LES ENTREPRISES D'AU MOINS 50 SALARIÉS

Le CSE exerce les **prérogatives des délégués du personnel, du comité d'entreprise et du CHSCT**. Son fonctionnement et ses modalités de consultation sont calqués sur ceux du CE.

Composition

Le CSE comprend l'employeur, les représentants syndicaux au comité et la délégation du personnel dont le nombre de titulaires et de suppléants sera déterminé par décret. À l'heure où nous publions, nous ne disposons que du projet de décret dont vous trouverez les détails dans le tableau (p. 6).

Nous insistons sur le fait qu'il ne s'agit que d'un projet de décret, il faut attendre la parution du décret au Journal officiel pour connaître avec exactitude la composition du CSE.

Le CSE désigne, parmi les titulaires, un secrétaire et un trésorier (art. L. 2315-23 C. trav.).

Les règles de remplacement définitif d'un élu en cours de mandat sont calquées sur celles qui existaient pour les délégués du personnel (art. L. 2114-37 C. trav.).

Mandat

Les membres du CSE sont élus pour **4 ans** (réduction possible par accord collectif : minimum 2 ans).

Le nombre de mandats successifs est limité à 3 (ou 12 ans, quelle que soit la durée du mandat) pour un même représentant (art. L. 2314-33 C. trav.) à moins que le protocole d'accord préélectoral n'en dispose autrement. Cette mesure est applicable aux mandats prenant effet postérieurement au 1^{er} janvier 2018.

Les réunions du CSE

Le CSE est présidé par l'employeur qui peut être assisté de 3 représentants, contre 2 aujourd'hui, qui ont voix consultative (art. L. 2315-23 C. trav.).

À noter ! Selon le projet de décret, le nombre des membres du CSE central ne pourrait pas dépasser 25 titulaires et 25 suppléants, sauf accord entre l'employeur et l'ensemble des organisations syndicales représentatives. Pour les questions de santé, sécurité et conditions de travail, le CSE central désigne, outre un secrétaire, un secrétaire adjoint en charge de ces attributions (art. L. 2316-13 C. trav.).

Conseil CFTC ! Dans la mesure du possible, il faut essayer d'obtenir une augmentation du nombre de sièges dans le protocole d'accord préélectoral, comme la loi le permet.

La perte de la qualité d'établissement distinct emporte la fin des mandats sauf si un accord d'entreprise permet aux élus de les achever (art. L. 2313-6 C. trav.).

Conseil CFTC ! Si vous le pouvez, il faudrait supprimer la limitation apportée à la succession de mandats dans le protocole d'accord préélectoral.

Seuls les élus titulaires peuvent participer aux réunions du CSE ou les suppléants lorsqu'ils remplacent un titulaire (art. L. 2314-1 C. trav.), sauf si un accord collectif autorise la participation des suppléants.



| Entreprises < 1000 salariés | | | |
|-----------------------------|---|---|--|
| Nombre de salariés | AVANT LOI REBSAMEN | APRÈS LOI REBSAMEN | APRÈS ORDONNANCE MACRON PROJET DECRET |
| | Nombre de représentants (CE + CHSCT + DP) avant la loi Rebsamen | Nombre de représentants DUP élargie (-300 salariés) loi Rebsamen 2015 | Nombre de représentants CSE Projet de décret |
| de 11 à 25 | 1 DP | - | 1 |
| de 26 à 49 | 2 DP | - | 2 |
| de 50 à 74 | 3 CE + 2 DP + 3 CHSCT = 8 | 4 | 4 |
| de 75 à 99 | 4 CE + 3 DP + 3 CHSCT = 10 | 5 | 5 |
| de 100 à 124 | 5 CE + 4 DP + 3 CHSCT = 12 | 6 | 6 |
| de 125 à 149 | 5 CE + 5 DP + 3 CHSCT = 13 | 7 | 7 |
| de 150 à 174 | 5 CE + 5 DP + 3 CHSCT = 13 | 8 | 8 |
| de 175 à 199 | 5 CE + 6 DP + 3 CHSCT = 14 | 9 | 9 |
| de 200 à 249 | 5 CE + 6 DP + 4 CHSCT = 15 | 11 | 10 |
| de 250 à 299 | 5 CE + 7 DP + 4 CHSCT = 16 | 12 | 11 |
| de 300 à 399 | 5 CE + 7 DP + 4 CHSCT = 16 | - | 11 |
| de 400 à 499 | 6 CE + 7 DP + 4 CHSCT = 17 | - | 12 |
| de 500 à 599 | 6 CE + 8 DP + 6 CHSCT = 20 | - | 13 |
| de 600 à 749 | 6 CE + 8 DP + 6 CHSCT = 20 | - | 14 |
| de 750 à 799 | 7 CE + 9 DP + 6 CHSCT = 22 | - | 14 |
| de 800 à 899 | 7 CE + 9 DP + 6 CHSCT = 22 | - | 15 |
| de 900 à 999 | 7 CE + 9 DP + 6 CHSCT = 22 | - | 16 |

| Entreprises ≥ 1000 salariés | | | |
|-----------------------------|---|---|--|
| Nombre de salariés | AVANT LOI REBSAMEN | APRÈS LOI REBSAMEN | APRÈS ORDONNANCE MACRON PROJET DECRET |
| | Nombre de représentants (CE + CHSCT + DP) avant la loi Rebsamen | Nombre de représentants DUP élargie (-300 salariés) loi Rebsamen 2015 | Nombre de représentants CSE Projet de décret |
| de 1000 à 1249 | DP + 1 par tranche de 250 supplémentaires CE + 1 par tranche de 1000 et 9 CHSCT à partir de 1500 | - | 17 |
| de 1250 à 1499 | | - | 18 |
| de 1500 à 1749 | | - | 20 |
| de 1750 à 1999 | | - | 21 |
| de 2000 à 2249 | | - | 22 |
| de 2250 à 2499 | | - | 23 |
| de 2500 à 2999 | | - | 24 |
| de 3000 à 3499 | | - | 25 |
| de 3500 à 4249 | | - | 26 |
| de 4250 à 4749 | | - | 27 |
| de 4750 à 4999 | | - | 28 |
| de 5000 à 5749 | | - | 29 |
| de 5750 à 5999 | | - | 30 |
| de 6000 à 6999 | | - | 31 |
| de 7000 à 8249 | | - | 32 |
| de 8250 à 8999 | | - | 33 |
| de 9000 à 9999 | | - | 34 |

Important ! Le nombre indiqué représente le nombre de titulaires ; à ce nombre s'ajoute un nombre équivalent de suppléants.



À défaut d'accord, le nombre de réunions est fixé à :

- une fois tous les 2 mois (6 réunions par an) dans les entreprises de 50 à 299 salariés ;
- une fois par mois (12 réunions par an) dans les entreprises d'au moins 300 salariés.

Quatre réunions du CSE par an doivent porter sur les questions de santé, sécurité, conditions de travail (art. L. 2315-27 C. trav.), et plus fréquemment en cas de besoin.

Comme auparavant, le CSE est également réuni :

- à la demande de la majorité de ses membres ;
- à la suite d'un accident ou évènement grave ;
- à la demande de 2 représentants du personnel sur les sujets de santé, sécurité ou conditions de travail.

Moyens

Crédit d'heures

Le nombre d'heures de délégation est fixé par décret. Pour le moment nous ne disposons que du projet de décret dont vous trouverez une synthèse dans le tableau (p. 8).

Les volumes indiqués dans ce tableau ne valent qu'à titre provisoire, il faut attendre la parution du décret au Journal officiel pour connaître avec exactitude le crédit d'heures dont dispose le CSE.

Les modalités de report des heures de délégation sur une durée supérieure au mois, de même que les modalités de répartition entre titulaires et suppléants, sont fixées par décret. Vous trouverez le détail de ces mesures dans le paragraphe « moyens et fonctionnement du CSE dans les entreprises de moins de 50 salariés ». Attention, seul le projet de décret a été porté à notre connaissance, nous ignorons les mesures définitives qui seront décidées en la matière.

Le temps passé aux réunions internes du CSE (réunions préparatoires) et de ses commissions n'est pas déduit du crédit d'heures (art. L. 2315-11 C. trav.) dans une certaine limite fixée par accord d'entreprise ou, à défaut, par décret. Selon le projet de décret, ce temps ne sera pas déduit des heures de délégation dès lors que la durée annuelle globale de ces réunions n'excède pas :

- 30h pour les entreprises de 300 à 1000 salariés,
- 60h pour les entreprises de plus de 1000 salariés.

L'ordre du jour est communiqué au CSE 3 jours avant la réunion (art. L. 2315-30 C. trav.), comme pour le CE actuellement (contre 8 jours auparavant pour le CHSCT).

Les réunions peuvent se dérouler en visioconférence dans la limite de 3 réunions par an, en l'absence d'accord collectif autorisant le recours à la visioconférence.

À noter ! Les réunions internes du CSE (réunions préparatoires) ne sont plus décomptées des heures de délégation, elles seront payées en temps de travail effectif dans la limite d'une durée globale fixée par accord d'entreprise ou, à défaut, par décret (art. L. 2315-11 C. trav.).

Formation

Les formations des membres du CSE sont renouvelées lorsque le mandat a été exercé pendant 4 ans, consécutifs ou non (art. L. 2315-17 C. trav.).

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, les membres du CSE bénéficient toujours d'une formation économique et financière de 5 jours (art. L. 2315-63 C. trav.). Toutefois, seuls les membres titulaires du CSE peuvent l'exiger.

Les membres de la commission SSCT bénéficient également d'une formation (art. L. 2315-40 C. trav.) :

- de 3 jours dans les entreprises de moins de 300 salariés ;
- de 5 jours dans les entreprises d'au moins 300 salariés.

Points de vigilance sur la formation en santé sécurité et conditions de travail.

La CFTC sera vigilante sur la formation des représentants du personnel au CSE, aussi bien sur le dispositif en cas de création d'une commission spécifique sur les questions de santé sécurité conditions de travail (3 jours pour les entreprises de moins de 300 salariés, 5 jours pour les plus de 300), que sur les modules de formation portant sur ces questions lorsqu'il n'existe pas de commission.

La CFTC veillera dans les décrets d'application à ce que tous les membres du CSE bénéficient d'une formation adéquate et suffisante sur les questions de santé sécurité et conditions de travail.



| Effectif de l'entreprise (nombre de salariés) | Nombre mensuel d'heures de délégation par membre du CSE | Total heures de délégation pour les membres du CSE |
|---|---|--|
| 11 à 24 | 10 | 10 |
| 25 à 49 | 10 | 20 |
| 50 à 74 | 18 | 72 |
| 75 à 99 | 19 | 95 |
| 100 à 124 | 21 | 126 |
| 125 à 149 | 21 | 147 |
| 150 à 174 | 21 | 168 |
| 175 à 199 | 21 | 189 |
| 200 à 249 | 22 | 220 |
| 250 à 399 | 22 | 242 |
| 400 à 499 | 22 | 264 |
| 500 à 599 | 24 | 312 |
| 600 à 799 | 24 | 336 |
| 800 à 899 | 24 | 360 |
| 900 à 999 | 24 | 384 |
| 1000 à 1249 | 24 | 408 |
| 1250 à 1499 | 24 | 432 |
| 1500 à 1749 | 26 | 520 |
| 1750 à 1999 | 26 | 546 |
| 2000 à 2249 | 26 | 572 |
| 2250 à 2499 | 26 | 598 |
| 2500 à 2999 | 26 | 624 |
| 3000 à 3499 | 26 | 650 |
| 3500 à 3999 | 27 | 702 |
| 4000 à 4249 | 28 | 728 |
| 4250 à 4749 | 28 | 756 |
| 4750 à 4999 | 28 | 784 |
| 5000 à 5749 | 29 | 841 |
| 5750 à 5999 | 29 | 870 |
| 6000 à 6749 | 29 | 899 |
| 6750 à 6999 | 30 | 930 |
| 7000 à 7249 | 30 | 960 |
| 7250 à 7499 | 30 | 992 |
| 7500 à 7749 | 30 | 960 |
| 7750 à 8249 | 32 | 1024 |
| 8250 à 8999 | 32 | 1056 |
| 9000 à 9749 | 32 | 1088 |
| 9750 à 9999 | 34 | 1156 |
| 10 000 | 34 | 1190 |

Budget

• La subvention de fonctionnement

Elle reste fixée à 0,2% de la masse salariale brute dans les entreprises de 50 à 2000 salariés (art. L. 2315-61 C. trav.)

En revanche, dans les entreprises de plus de 2000 salariés, elle est portée à 0,22%.

C'est sur ce budget que le CSE devra prendre en charge le cofinancement des expertises décidées par le CSE (voir paragraphe consacré aux expertises).

Conseil CFTC ! Dans les entreprises de moins de 2000, essayez de négocier que la subvention passe à 0,22%.

• La subvention des activités sociales et culturelles

La contribution de l'employeur au financement des activités sociales et culturelles est fixée par accord d'entreprise. Ce n'est qu'à défaut d'accord qu'on applique le minimum légal. Cela signifie qu'un accord d'entreprise peut fixer une somme inférieure à ce minimum.

• L'assiette de calcul des budgets

L'assiette des 2 budgets (fonctionnement et ASC) reste la même (masse salariale brute), mais :

- sont exclues les sommes versées à l'occasion de la rupture du CDI ;
- et sont ajoutées les sommes distribuées aux salariés lors de l'année de référence en application d'un accord d'intéressement ou de participation (art. L. 2312-83 et L. 2315-61 C. trav.).

• Le transfert du reliquat budgétaire

Le CSE peut voter une délibération pour utiliser le reliquat annuel du budget de fonctionnement au financement d'une activité sociale et culturelle et vice-versa (art. L. 2315-61 C. trav.).

Conseil CFTC ! Veillez à ne pas assécher le budget de fonctionnement pour financer des activités sociales et culturelles sous la pression des salariés : vous risquez de ne plus pouvoir financer le recours à une expertise dont vous pourriez avoir besoin car le budget de fonctionnement sert à financer des experts, avocats... de plus en plus nécessaires du fait de la «professionnalisation» du droit du travail.

À noter ! Seul le reliquat annuel peut être transféré sur l'un ou l'autre des budgets. Les reliquats accumulés depuis plusieurs années (réserve) ne sont pas concernés.



Recours aux expertises

Le CSE peut, comme par le passé, se faire assister par un expert en cas de projet ponctuel ou pour les trois consultations récurrentes du CSE (les orientations stratégiques de l'entreprise / la situation économique et financière de l'entreprise / la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi).

• Financement

Les frais d'expertise sont intégralement pris en charge par l'employeur concernant les consultations :

- sur la situation économique et financière de l'entreprise ;
- sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi ;
- en cas de licenciement collectif pour motif économique ;
- lorsqu'un risque grave identifié et actuel, révélé ou non par accident du travail, une maladie professionnelle ou à caractère professionnel, est constaté dans l'entreprise.

• Délais d'expertise

Ils seront fixés par décret.

L'ordonnance précise le niveau de désignation de l'expert lorsque l'entreprise comporte des

Le nombre d'expertises, sur une ou plusieurs années, pour ces trois consultations peut faire l'objet d'un accord d'entreprise ou d'un accord entre l'employeur et le CSE à la majorité des titulaires (art. L. 2315-79 C. trav.).

Tous les autres cas de recours à l'expertise, notamment concernant la consultation sur les orientations stratégiques et les projets de modification des conditions de travail, doivent être financés conjointement par l'employeur (à hauteur de 80%) et le CSE (à hauteur de 20%).

À noter : comme par le passé, le CSE peut toujours faire appel à un expert libre rémunéré par ses soins (art. L. 2315-81 C. trav.).

Attributions (art. L 2312-8 à L. 2312-16 C. trav.)

Le CSE exerce les attributions actuelles des comités d'entreprise, CHSCT et délégués du personnel. Il est doté de la personnalité civile et gère son patrimoine.

Des dispositions plus favorables peuvent être prévues par accord collectif (art. L. 2312-4 C. trav.).

• Les attributions relevant aujourd'hui du comité d'entreprise

L'ordonnance reprend les attributions générales, et leurs conditions d'exercice, de l'actuel CE : consultation sur l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise (art. L. 2312-8 C. trav.). Toutefois, alors qu'aujourd'hui le CE est en principe consulté avant toute décision de l'employeur dans un domaine relevant de ses attributions, l'ordonnance prévoit que les entreprises ayant conclu un accord

concernant un domaine relevant des attributions du CSE ne seront pas soumises aux obligations de consultation dans ces domaines.

Par ailleurs, l'introduction de nouvelles technologies et la modification dans l'organisation économique et juridique ne font plus partie des consultations ponctuelles (voir ci-après), mais des attributions générales.

• Les attributions relevant aujourd'hui du CHSCT (art. L. 2312-9 C. trav.)

Le CSE a des missions générales en santé sécurité conditions de travail ; les ordonnances conservent globalement les missions du CHSCT :

- le CSE procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs, notamment les femmes enceintes, ainsi que les effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels.

Remarque : la mention de l'analyse des conditions de travail qui englobait un large nombre de situations ne figure plus dans l'ordonnance.

- le CSE 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 la vie professionnelle.
- il peut susciter toute initiative qu'il estime utile et proposer des actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes. Le refus de l'employeur doit être motivé.

Remarque : la disposition applicable aujourd'hui



selon laquelle le CHSCT contribue à la promotion de la prévention des risques dans l'établissement a été supprimée.

- il peut formuler à son initiative et à la demande de l'employeur toute proposition de nature à améliorer les conditions de travail.
- il procède à intervalles réguliers à des inspections en matière de SSCT. Il réalise des enquêtes en matière d'AT/MP ou maladie à caractère professionnel.

Remarque : la fréquence des visites d'inspection qui étaient auparavant en nombre au moins égal à celle des réunions ordinaires du CHSCT a été supprimée. En revanche, le CSE peut, comme le CHSCT auparavant, accompagner l'inspecteur du travail lors de ses visites (art. L. 2312-10 C. trav.).

Le CSE est informé et consulté sur :

- les conditions de travail ;
- l'introduction des nouvelles technologies ;
- les mesures prises pour faciliter la remise au travail des accidentés du travail ;
- ou encore tout aménagement important modifiant les conditions de travail.

Le CSE est notamment consulté chaque année sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi ; il devra donner son avis sur le bilan général sur la santé et la sécurité et le programme annuel de prévention comme le faisait auparavant le CHSCT.

• Les consultations récurrentes et ponctuelles du CSE

Délai d'examen

Le CSE, comme le comité d'entreprise avant lui, dispose d'un délai d'examen avant de rendre un avis lorsqu'il est consulté.

Ce délai minimal, fixé à 15 jours, est supprimé.

Il pourrait donc être inférieur dès lors qu'il permet au comité d'exercer utilement sa compétence, en fonction de la nature et de l'importance des questions qui lui sont soumises (art. L. 2312-16 C. trav.). Ce délai doit désormais être fixé par :

- accord majoritaire,
- ou, en l'absence de délégué syndical, par accord entre l'employeur et le CSE adopté à la majorité des membres titulaires,
- à défaut, par décret (à paraître).

Remarque : la formulation des ordonnances a introduit quelques simplifications rédactionnelles dont on évaluera l'impact au travers de la jurisprudence. Par exemple le CHSCT contribuait à la prévention et à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des travailleurs, alors que le CSE « contribue à promouvoir la santé, la sécurité et les conditions de travail dans l'entreprise » (art. L. 2315-5 C. trav.).

A également disparu le fait que le CHSCT veillait à l'observation des prescriptions légales, ou encore qu'il avait pour mission d'analyser les conditions de travail.

Conseil CFTC ! Dans la mesure du possible, il faudrait réintégrer ces missions dans le cadre d'un accord collectif.

À noter ! Le CSE dispose des mêmes droits d'alerte que ceux dont bénéficiaient les délégués du personnel, le CHSCT et le comité d'entreprise : alerte en matière d'hygiène et de sécurité (art. L. 2312-60 C. trav.), alerte en cas d'utilisation non conforme du CICE qui devrait toutefois disparaître car la suppression du CICE est annoncée pour 2019 (art. L. 2312-61 et 62 C. trav.), alerte économique (art. L. 2312-63 à L. 2312-67 C. trav.), alerte sociale (art. L. 2312-70 et 71 C. trav.), alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes (art. L. 2312-60 C. trav.).

Consultations récurrentes

Les trois grandes consultations périodiques (orientations stratégiques de l'entreprise, situation économique et financière, politique sociale/conditions de travail et emploi) demeurent (art. L. 2312-17 C. trav.) mais n'ont plus lieu obligatoirement tous les ans.

En effet, un accord d'entreprise majoritaire ou, en l'absence de DS, un accord entre l'employeur et le CSE adopté à la majorité des titulaires, peut définir (art. L. 2312-19 C. trav.) :

- le contenu des consultations récurrentes,
- la périodicité, dans la limite de 3 ans, de ces consultations,
- les modalités de ces consultations,
- la liste et le contenu des informations nécessaires à ces consultations,
- le nombre de réunions annuelles du CSE (minimum 6),
- les niveaux de consultation/leur articulation,
- la possibilité d'émettre un avis unique, portant sur tout ou partie des thèmes des 3 grandes consultations,
- les délais de consultation dans lesquels les avis du CSE sont rendus.



À défaut d'accord, les dispositions supplétives suivantes s'appliquent :

- les 3 grandes consultations restent annuelles,
- les consultations sur les orientations stratégiques et sur la situation économique et financière sont menées au niveau de l'entreprise sauf si l'employeur en décide autrement,
- la consultation sur la politique sociale est menée au niveau central et au niveau des établissements si des mesures d'adaptation spécifiques sont prévues.

Conseil ! Tout peut donc se négocier, du contenu de l'information, au niveau de la négociation en passant par la périodicité et le nombre d'expertises. Nous vous conseillons, dans la mesure du possible, de bien scinder les thèmes de négociation, de conserver la périodicité annuelle et de maintenir à minima vos conditions de négociations actuelles.

À noter ! La présentation du rapport annuel sur la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail et celle du programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail sont intégrées à la consultation sur la politique sociale.

Attention ! L'accord majoritaire aménageant les 3 grandes consultations récurrentes du CSE peut être négocié même si le CSE n'est pas encore mis en place dans l'entreprise. Dans ce cas, il est négocié exclusivement par des délégués syndicaux. La négociation peut s'engager depuis le 23 septembre 2017.

Consultations ponctuelles (art. L. 2312-37 C. trav.)

Le CSE est informé et consulté ponctuellement sur :

- les méthodes de recrutement et moyens de contrôle de l'activité des salariés ;
- la restructuration et compression des effectifs ;
- les licenciements pour motif économique ;
- les opérations de concentration ;
- les offres publiques d'acquisition (OPA) ;
- les procédures de sauvegarde, de redressement et de liquidation judiciaire.

À ces thèmes de consultation s'ajoutent toutes les questions relevant de la marche générale de l'entreprise (art. L. 2312-8 C. trav.) telles que les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs, la modification de l'organisation économique ou juridique de l'entreprise, les conditions d'emploi et de travail (notamment, la durée du travail), la formation professionnelle, l'introduction de nouvelles technologies, tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail, les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides,

des personnes atteintes de maladies chroniques évolutives et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail.

Un accord d'entreprise peut définir :

- le contenu des consultations et informations ponctuelles du CSE,
- les modalités de ces consultations, notamment le nombre de réunions,
- les délais dans lesquels les avis du CSE sont rendus (art. L. 2312-55 C. trav.).

En l'absence de délégué syndical, le contenu, les modalités et les délais de consultation peuvent être définis par accord entre l'employeur et le CSE adopté à la majorité de ses titulaires.

À défaut, l'ordonnance prévoit un certain nombre de dispositions supplétives (art. L. 2312-57 et suivants C. trav.).

À noter ! Les consultations ponctuelles peuvent être conduites au niveau du groupe par accord de groupe (art. L. 2312-56 C. trav.).

• **La base de données économiques et sociales (BDES)**

Elle était réservée aux informations récurrentes. Désormais, elle est étendue aux informations nécessaires aux consultations ponctuelles dès lors qu'un accord collectif le prévoit (art. L. 2312-21 C. trav.). Par ailleurs, le contenu de l'information et les modalités de fonctionnement de la BDES peuvent être fixés par accord collectif majoritaire ; le champ de la négociation est très vaste dès lors que le CSE

est en mesure d'exercer utilement ses missions consultatives :

- organisation, architecture et contenu de la base,
- modalités de fonctionnement de la base (droits d'accès et niveau de mise en place dans les entreprises à établissements distincts),
- support et modalités de consultation et d'utilisation.



En l'absence de délégué syndical, ces différents éléments peuvent être fixés par accord entre l'employeur et le CSE à la majorité de ses titulaires (art. L. 2312-19 C. trav.).

À défaut, un accord de branche sur la BDES peut s'appliquer aux entreprises de moins de 300 salariés. Si aucun accord n'est conclu, la réglementation actuelle continue à s'appliquer, sous réserve des modalités de fonctionnement qui seront déterminées par décret (art. L. 2312-36 C. trav.).

Dans tous les cas, la BDES doit au moins comporter les thèmes suivants :

- l'investissement social et l'investissement matériel et immatériel,
- l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes (avec les indicateurs sur les écarts de rémunération),
- les fonds propres et l'endettement,
- l'ensemble des éléments de la rémunération des salariés et dirigeants,
- les activités sociales et culturelles,
- la rémunération des financeurs,
- les flux financiers à destination de l'entreprise (art. L. 2312-21 C. trav.).

À noter ! La BDES n'est pas tenue de comporter des informations sur les 2 années précédentes ni des perspectives sur les 3 années suivantes.

Commissions du CSE

- **Commission santé, sécurité et conditions de travail** (art. L. 2315-36 à L. 2315-44 C. trav.)

La création de cette commission est **obligatoire** :

- dans les entreprises d'au moins 300 salariés (art. L. 2316-18 C. trav.)
- dans les sites nucléaires Seveso seuil haut
- sur décision de l'inspecteur du travail (en fonction de l'activité et des locaux) dans les entreprises ou établissements de moins de 300 salariés.

Dans toutes les autres entreprises, la mise en place de cette commission est **facultative**.

Mise en place et fonctionnement

Un accord d'entreprise fixe les conditions de mise en place, les modalités de fonctionnement des commissions SSCT ainsi que leur nombre en cas de pluralité d'établissements.

Ainsi, l'accord doit préciser :

- le nombre de représentants et les modalités de désignation ;
- les missions déléguées à la commission par le CSE (tout ou partie des attributions santé, sécurité et conditions de travail du CSE) ;
- les modalités de fonctionnement, notamment des heures de délégation et les modalités de formation (les membres de la commission ont droit à 5 jours de formation dans les entreprises d'au moins 300 salariés et à 3 jours dans les moins de 300) ;
- les moyens alloués.

En l'absence de délégué syndical, un accord entre l'employeur et le CSE à la majorité des membres titulaires définit ces modalités.

À défaut, les modalités de fonctionnement de la commission sont fixées par le règlement intérieur du CSE lorsque cette commission est obligatoire (art. L. 2315-44 C. trav.).

Composition

La commission comprend au moins 3 membres du CSE désignés par ce dernier, dont au moins un technicien, agent de maîtrise ou cadre (art. L. 2315-39 C. trav.).

La commission est présidée par l'employeur qui peut se faire assister par des collaborateurs appartenant à l'entreprise, sans qu'ils puissent excéder (employeur + collaborateurs) le nombre des représentants du personnel titulaires (art. L. 2315-39, al. 5 et 6 C. trav.).



Attributions

Elle assure par délégation tout ou partie des attributions santé, sécurité et conditions de travail du CSE à l'exception des attributions consultatives et du recours à un expert.

Par ailleurs, le CHSCT dispose aujourd'hui de la personnalité juridique : il a donc le droit de désigner un expert. La commission SSCT n'a plus ce pouvoir ; seul le CSE pourra désigner un expert concernant les risques graves ou les projets modifiant les conditions de travail.

• Les autres commissions

Commissions obligatoires

En l'absence d'accord d'entreprise, toutes les commissions obligatoires (formation professionnelle /égalité professionnelle/information aide au logement/économique/des marchés) au sein de l'ancien CE, restent inchangées au sein du CSE (art. L. 2315-45 et 46 C. trav.).

À noter ! La commission économique obligatoire dans les entreprises de plus de 1000 salariés, est désormais présidée par l'employeur (art. L. 2315-47 C. trav.).

Conseil CFTC ! La mise en place d'un CHSCT était obligatoire dans toute entreprise et tout établissement d'au moins 50 salariés, ce qui en faisait une instance de proximité.

La disparition de cette obligation risque de faire perdre l'ancrage local de cette instance.

D'où l'intérêt de négocier, dans les accords, le maintien d'une commission SSCT dans les établissements d'au moins 50 salariés, ou la désignation de représentants de proximité (voir p.14).

Commissions supplémentaires

Par accord collectif majoritaire, des commissions supplémentaires peuvent être créées pour l'examen de problèmes particuliers et comprenant des experts de l'entreprise avec voix consultative (art. L. 2315-45 C. trav.).

À savoir ! Rémunération du temps passé en réunion de commission : ce temps est payé en temps de travail effectif dans la limite d'une durée globale fixée par accord d'entreprise ou, à défaut, par décret (art. L. 2315-11 C. trav.). (Pour plus de précisions, voir paragraphe consacré aux moyens du CSE dans les entreprises d'au moins 50 salariés) (voir p.7).

LE CONSEIL D'ENTREPRISE

Le conseil d'entreprise fusionne les attributions des 4 représentations actuelles du personnel (délégués du personnel, comité d'entreprise, CHSCT et délégué syndical).

MISE EN PLACE

La mise en place d'un conseil d'entreprise est subordonnée à la conclusion d'un accord d'entreprise à durée indéterminée. Un accord de branche étendu peut également instaurer le conseil d'entreprise mais uniquement dans les entreprises dépourvues de délégué syndical.

L'accord précise :

- la composition de la délégation qui négociera les accords ;
- les modalités de négociation au niveau des établissements (art. L. 2321-2 C. trav.) ;
- la liste des thèmes pour lesquels les décisions de l'employeur seront soumises à l'avis conforme du conseil d'entreprise : l'employeur ne pourra pas passer outre l'avis du conseil qui dispose d'un véritable droit de veto sur les domaines visés par l'accord ; parmi ces thèmes figurera obligatoirement la formation professionnelle ; l'égalité professionnelle est

- également citée à titre d'exemple par l'ordonnance ;
- le nombre d'heures de délégation allouées aux élus pour négocier (art. L. 2321-4 C. trav.) ; selon le projet de décret, le temps de délégation supplémentaire alloué aux élus pour négocier ne peut être inférieur à 12h par mois dans les entreprises de moins de 150 salariés, 18h par mois dans les entreprises de 150 à 499 salariés, 24h par mois dans les entreprises d'au moins 500 salariés ;
- l'indemnisation des frais de déplacement,
- éventuellement la périodicité de tout ou partie des thèmes de négociation du conseil d'entreprise.



COMPOSITION

L'ordonnance n'est pas claire sur ce point : il est a priori uniquement composé des membres élus au CSE, ce qui implique que le délégué syndical n'y siège pas obligatoirement, sauf dispositions conventionnelles contraires. Or, dans la mesure où c'est l'accord collectif qui institue le conseil d'entreprise et que cet accord est négocié et signé par les délégués syndicaux, il appartient aux DS de bien stipuler dans l'accord qu'ils siègeront au conseil d'entreprise.

ATTRIBUTIONS

Il a les mêmes attributions que le CSE, et est en plus compétent pour négocier, conclure et réviser les accords d'entreprise ou d'établissement, sauf les accords soumis à des règles spécifiques de validité qui continueront à être négociés et conclus par les délégués syndicaux, comme :

- les accords portant sur le PSE (art. L. 1233-24-1 C. trav.) ;
- le protocole d'accord préélectoral (art. L. 2314-3-1 C. trav.) ;
- les accords pour répondre aux nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise ou en vue de préserver ou développer l'emploi (art. L. 2254-2 C. trav.).

VALIDITÉ DES ACCORDS CONCLUS PAR LE CONSEIL D'ENTREPRISE

La validité d'un accord conclu par le conseil d'entreprise est subordonnée à sa signature par :

- la majorité, en nombre, des membres titulaires élus du conseil ;
- OU par un ou plusieurs titulaires ayant recueilli plus de 50% des suffrages exprimés, au 1^{er} ou 2nd tour, lors des dernières élections.

Conseil CFTC ! Le droit de veto accordé au conseil d'entreprise peut permettre de peser véritablement dans les orientations stratégiques de l'entreprise et dans sa politique sociale à la condition d'enrichir considérablement les thèmes susceptibles de faire l'objet d'un droit de veto. En outre, dans la mesure où le délégué syndical cède ses prérogatives en matière de négociation, il est indispensable qu'il siège de droit au sein du conseil d'entreprise.

LES REPRÉSENTANTS DE PROXIMITÉ

Instaurés par l'ordonnance pour pallier la suppression des délégués du personnel, les représentants de proximité peuvent être mis en place par accord d'entreprise majoritaire relatif à la reconnaissance d'établissements distincts. Il peut s'agir de membres du CSE ou de salariés que ce dernier désigne. L'accord doit prévoir le nombre de représentants, leurs attributions notamment en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail, leurs modalités de désignation et de fonctionnement, notamment le nombre d'heures de délégation dont ils disposent (art. L. 2313-7 C. trav.).

Selon le projet de décret, lorsque les représentants de proximité sont membres du CSE, leur crédit d'heures n'est pas majoré, d'où l'intérêt de négocier dans l'accord d'entreprise des heures de délégation supplémentaires pour l'exercice du mandat de représentant de proximité.

Conseil CFTC ! Il est important de négocier la mise en place des représentants de proximité, d'autant que l'accord peut les doter de prérogatives en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail. Vous pouvez, en négociant, leur conférer les attributions de la commission santé, sécurité et conditions de travail. Une telle instance de proximité est indispensable dans les entreprises à établissements multiples.



Exercice du droit syndical



ENTRETIEN DE FIN DE MANDAT

Cet entretien permet de recenser les compétences acquises au cours du mandat et de déterminer les modalités de valorisation de cette expérience acquise.

Pour les entreprises dont l'effectif est inférieur à 2000 salariés, l'entretien de fin de mandat ne bénéficie qu'aux titulaires de mandat disposant d'heures de délégation sur l'année représentant au moins 30% de la durée de travail fixée au contrat de travail ou, à défaut, de la durée applicable dans l'établissement.

Dans les entreprises d'au moins 2000 salariés, l'entretien de fin de mandat est généralisé à tous les représentants du personnel titulaires et aux titulaires d'un mandat syndical qui en feront la demande, quel que soit le nombre d'heures de délégation dont ils disposent (art. L. 2141-5 C. trav.).

Cette nouvelle disposition n'entrera en vigueur qu'au 01/01/2020 et n'est applicable qu'aux mandats prenant effet après le 31/12/2019 (art. 12, Ordonnance 2017-1386 du 22/09/17).

FORMATION DES SALARIÉS MIS À DISPOSITION AUPRÈS D'ORGANISATIONS SYNDICALES

L'accord d'entreprise ou l'accord de branche étendu autorisant la mise à disposition d'un salarié auprès d'une organisation syndicale doit prévoir des aménagements de nature à permettre à l'employeur de respecter l'obligation de formation d'adaptation des salariés à leur poste de travail (art. L. 2135-7 C. trav.).

RÉMUNÉRATION DES SALARIÉS EN CONGÉ DE FORMATION ÉCONOMIQUE, SOCIALE ET SYNDICALE

Le salarié bénéficiant du congé de formation économique, sociale et syndicale a droit au maintien total de sa rémunération (art. L. 2145-6 C. trav.).



Conclusion



Le principal avantage du CSE consiste à permettre à ses membres élus d'appréhender l'entreprise dans sa globalité en liant l'ensemble des sujets (finance, stratégie, organisation, social, conditions de travail).

Si le projet de décret transmis aux partenaires sociaux prévoit que rien ne change pour les entreprises de 50 à 200 salariés ayant déjà fusionné leurs instances avant la réforme, si le volume global d'heures est stabilisé voire augmenté, dans certains cas, pour les entreprises de plus de 200 salariés, si les possibilités de mutualisation des heures de délégation sont accrues, il n'en demeure pas moins que la tendance générale est à la réduction du nombre d'élus. Tout l'enjeu des négociations portant sur les élections et le dialogue social sera alors de retrouver a minima vos moyens d'action actuels.

En effet, la grande majorité des mesures peut se négocier : établissements distincts (nombre et périmètre), réunions (nombre, présence des suppléants...), commission santé, sécurité et conditions de travail (création dans les entreprises de moins de 300 salariés, nombre de commissions en cas d'établissements multiples, nombre de représentants, modalités de leur désignation, attributions, modalités de fonctionnement et de formation, crédit d'heures, moyens...), commissions supplémentaires, subventions, expertises (nombre, financement...), consultations du CSE (délais, contenu, périodicité, modalités et niveaux, liste et contenu des informations), base de données économiques et sociales (organisation, architecture, contenu et modalités de fonctionnement), mise en place des représentants de proximité (nombre, attributions, modalités de désignation et de fonctionnement, crédit d'heures) et, dans le cadre du protocole d'accord préélectoral, nombre de sièges, heures de délégation et dérogation à la limitation du nombre de mandats successifs dans les entreprises d'au moins 50 salariés.

L'accord de dialogue social peut se négocier en amont, avant la mise en place du CSE. Toutefois, compte tenu des nombreuses incertitudes, mieux vaut attendre la parution de l'ensemble des décrets, la loi de ratification et les éventuels recours devant le Conseil constitutionnel avant d'engager une négociation.

La CFTC, syndicat de construction sociale,
est présente tous les jours à vos côtés pour défendre vos intérêts
et vous conseiller dans vos démarches