

**Bienvenue à la
formation interprofessionnelle
Solidaires**

**Le CSE et les coups portés
à la représentation des
salarié-es**

**Quelle stratégie d'action pour les
équipes Solidaires ?**

(31 janvier 2018)

Objectifs de la journée

- Comprendre le contenu et les objectifs des ordonnances Macron concernant le CSE et les grandes lignes de la négociation collective

Faire le point sur des décrets et compléter les informations

- Préciser les stratégies principales à mettre en œuvre pour continuer à développer notre syndicalisme

Orientations proposées et échanges dans la salle

- Démultiplier aux équipes syndicales dans les syndicats et Solidaires locaux.

Diapos et document disponibles auprès de votre référent-formation

Contenu de la journée

Principalement

Le CSE / sa mise en place et des éléments sur la négociation collective
+ Les stratégies envisagées dans l'exercice syndical des Solidaires

- Rupture du contrat de travail - Licenciement
- Pénibilité/inaptitude
- CDD/Contrat de chantier

9h30 -12h30

→ **La « cohérence » des ordonnances Macron.**

L'affaiblissement des droits individuels et collectifs – La continuité des attaques

→ **Les nouvelles règles de négociation collective**

Branche / entreprise – L'accords majoritaire – Le référendum – Les négociateurs – Les accords de dialogue social - [1^{er} Echange Solidaires sur ces dispositions](#)

→ **L'architecture des IRP avec le CSE**

Le statut des CSE – Les représentants de proximité – Le conseil d'entreprise – Les élu-es – La formation Solidaires au CSE

Déjeuner sur place

14h – 16h30

→ **Le fonctionnement du CSE :** Les attributions du CSE-50- Les réunions – Les informations, la BDES, les expertises, les droits d'alerte, les budgets, les commissions ...

Les attributions du CSE+50 : La disparition du CHSCT et la prise en charge syndicale des questions Santé Travail – Les attributions économiques de la nouvelle instance...

[2ème échange Solidaires sur ces dispositions](#)

→ **La mise en place du CSE :** Calendrier – Collèges- Représentation H/F- DS et candidature-

1 – La « cohérence » des ordonnances Macron

C'est quoi le code du travail ?

- Créé en 1910, il recueille l'ensemble des textes concernant l'organisation du travail et la protection de tous les travailleur-se, issus des conquêtes sociales.
- Il précise toutes les conditions du lien de subordination.
- Depuis son origine, l'essentiel du code du travail est considéré par les patrons comme l'ennemi des profits et du capitalisme.



Hiérarchie des normes ou principe de faveur ?

→ Principe de faveur, principe fondamental du droit

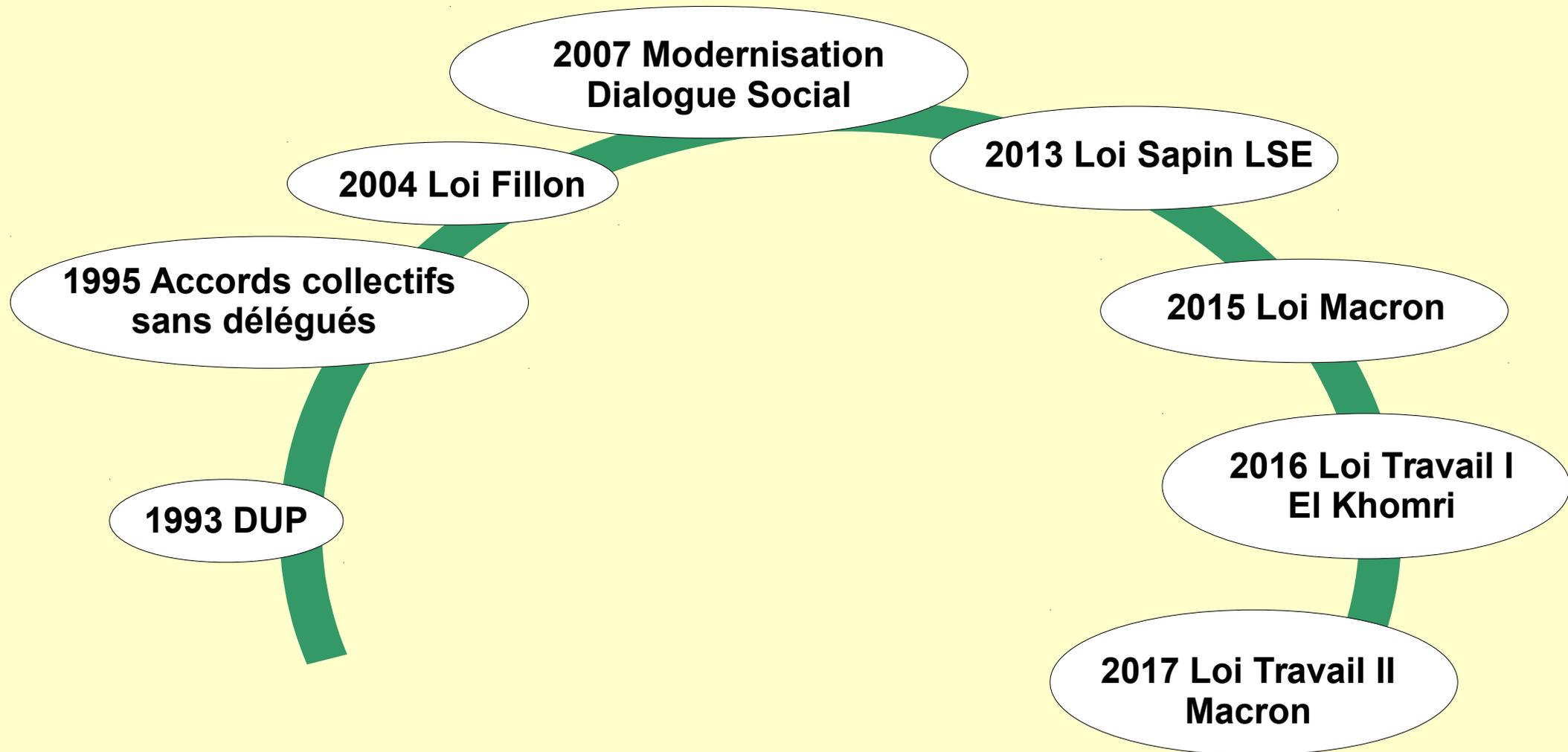
reconnu par conseil constitutionnel dès 1967 / art L.2251-1 Code travail

→ Loi seuil minimal « ordre public social »

→ Accords ne peuvent déroger que si plus favorables que loi et accords de branche

.... de même pour le contrat de travail !

25 années de régressions sociales



Loi Travail I – El Khomri

Gattaz aux manettes

- La loi, socle minimum de principes sans application pratique.
- **Accords d'entreprise priment**, à défaut accord de branche, à défaut loi/décret → un code du travail... par entreprise ! (domaines d'application : temps travail/repos)
- Accords conventionnels adoptés par « référendum » : contournement OS/élections pro.
- **Contrat de travail peut être défavorable**. Si refus clause défavorable, licenciement pour cause réelle et sérieuse.
- **AME** étendu aux entreprises « en développement » ou « en accroissement d'activité ».



2017 : Les 5+1 ordonnances du docteur Macron

- « renforcement de la négociation collective » :
Le droit du travail, c'est d'abord l'accord d'entreprise
- « prévisibilité et sécurisation de la relation de travail »
**provisionner les « mises à la porte » sans
contraintes..**
 - « nouvelle organisation du dialogue social » :
associer les élus aux décisions de l'employeur
 - « compte pénibilité » :
le travail, c'est la santé !
 - l'« ordonnance balai » de décembre :
Plus besoin de DS vive le conseil d'entreprise !

Les droits des salariés en berne

→ un contrat de travail qui ne protège plus grand-chose :
par accord d'entreprise, l'employeur pourra ainsi augmenter le temps de travail, baisser le salaire, changer le lieu de travail, imposer une mobilité professionnelle...

Si refus : licenciement pour cause réelle et sérieuse !

→ des branches réduites :

13 domaines exclusifs, 4 verrouillables (?) auxquels l'accord d'entreprise peut déroger si « **garanties équivalentes** »

→ des extensions de CC favorables impossibles ...

... en cas d'atteinte « *excessive à la libre concurrence* »

Licenciement ou mise à la porte ?

Accord Compétitivité emploi

Ruptures conventionnelles collectives :

un licenciement économique **sans motif économique, sans consultation CSE, sans CSP ni reclassement...**

Barème à minima des indemnités prud'hommes en cas de licenciement abusif :

.... **provisionner (presque) sans risque** votre mise à la porte

Droit patronal à l'omission :

... qui peut compléter ou préciser à posteriori le motif de votre licenciement **sur votre demande !** Sinon, 1 mois d'indemnité maxi !

Licenciement ou mise à la porte ?

Périmètre appréciation licenciement économique :

... à l'échelle de la France, même si résultats florissants ailleurs. De même **reclassements à l'échelle du pays** (y compris inaptitude)

Délais de contestation des licenciements :

.... **raccourcis à 1 an !** En 2007, c'était encore 30 ans !

Un accord d'entreprise peut s'imposer à tout salarié :

.... En cas de refus : **Licenciement pour faute !**

Pour les salarié-es la norme c'est la précarité

CDI de chantier ou d'opération : ...
Généralisation du contrat à la tâche.

Fin de contrat pouvant fluctuer sur initiative de l'employeur.

Avec période d'essai, mais aussi sans prime de précarité, même le CDD est plus protecteur !

Recours au CDD ou intérim facilité par accord de branche :

.... ou le retour du CPE !

Inversion Hiérarchie des normes

Remplacement des collectifs de travail par l'individualisation.

Primauté de la logique économique capitaliste qui s'impose sur le droit au travail, et sur l'ensemble des protections et unifications sociales.



Un code du travail qui protège les patrons à la place des salariés.

Et en prime, un système judiciaire et policier qui font obstacles à la défense des salariés.

CDI de chantier ou d'opération :

Section 3 - Contrat de chantier ou d'opération

Combattre syndicalement les ordonnances Macron

Le « dialogue social » n'a qu'un but : permettre au patronat de prétexter l'accord de syndicats collaboratifs pour imposer ses objectifs : sans accord, le minimum s'imposera toujours. En cas d'accord, **les salarié-es peuvent espérer un peu plus mais au final avoir moins ! CHANTAGE !!!**

Les instances ne sont pas les meilleurs outils pour un syndicalisme de transformation sociale,

SEULE L'ORGANISATION DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES PERMETTRA DE RECONSTRUIRE UN NOUVEAU RAPPORT DE FORCE



2 – La négociation collective

La négociation collective

- Renversement de la négociation collective par la poursuite de **l'inversion de la hiérarchie** des normes.
- Profonde modification du champ de la négociation en étendant le champ de la **primauté de l'accord l'entreprise**
 - Primauté donnée via la négociation de l'accord d'entreprise à la remise en cause des droits établis par accords de branche, accords nationaux, ou code du travail
 - Disparition du principe de faveur.

Les dispositions législatives

D'ordre public

- Interdiction de déroger y compris dans un sens plus favorable (ex : représentativité syndicale), on parle d'ordre public absolu.
- Dérogation possible mais que dans un sens plus favorable (ex : les congés), dite d'ordre public social.

Les dispositions législatives

Des thèmes en importance dans la négociation collective

- Avec une priorité donnée à l'accord d'entreprise sur l'accord de branche
- Des modifications significative dans la validité des accords
- Des règles supplétives qui se substituent au plancher des droits établis par la loi et qui s'appliqueront en l'absence d'accord collectif sur certaines questions

Enjeux pour



**Se poser
une série de
questions
pour chaque
point de
négociation**

1- Quel est l'ordre public qui s'applique (défini par le Code du travail) ?

2- Quel est le champ négociable dans l'entreprise ?

3- Quelles seront les dispositions supplétives qui s'appliqueront s'il n'y a pas de conclusion d'accord ?

La négociation collective dans la branche

**13 matières où l'accord de branche prévaut
sur l'accord d'entreprise
conclus avant ou après**

**peut se rajouter 4 sujets où la branche pourra rendre ses
dispositions impératives (clause de verrouillage) à partir
du moment où elle le confirme avant le 1er janvier 2019.**

**Le principe de faveur ne s'appliquera que si
l'accord d'entreprise est conclu postérieurement à
l'accord de branche**

La négociation collective dans la branche

- L'accord de branche sur ces 17 thèmes s'imposera aux employeurs et aux salarié-es
- Les accords d'entreprise pourront déroger aux accords de branche, s'ils proposent des «garanties au moins équivalentes»

Notion très subjective, on peut imaginer que « l'équivalence » ne soit pas appréciée avantage par avantage mais de façon globale

Les enjeux de la négociation de branche pour

- Prise en compte par les structures de Solidaires de la négociation de branche et de ses conséquences.
- Dans les branches où nous sommes représentatifs et où le rapport de force ne nous est pas défavorable, négociation afin d'obtenir sur ces 17 sujets des dispositions de branches plus favorables aux salarié-es.

La négociation collective dans l'entreprise



Tous les autres sujets non explicitement mentionnés dans les thèmes énoncés pourront être négociés moins favorablement au niveau de l'entreprise.

Si la durée de vie de l'accord n'est pas précisé, au delà de cinq ans il cesse de produire ses effets.

(L.2222-4 loi du 8 août 2016)

La négociation collective dans l'entreprise (avec DS)

Dans les entreprises de 50 salarié-es et plus
(Reprise de la loi Travail 2016)

Pour être valide l'accord doit :

- soit être majoritaire, donc signé par des organisations syndicales représentatives (OSR) ayant obtenu **50% des suffrages exprimés**, lors des dernières élections professionnelles
- soit être signé par des OSR ayant obtenu **30% des suffrages**, mais dans ce cas l'employeur doit organiser **un référendum** pour valider l'accord si les OS signataires ne s'y opposent pas.

La signature majoritaire

- Un accord collectif devrait être signé par des syndicats représentatifs ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés au 1^{er} tour des dernières élections professionnelles (CSE, CE ou DUP, ou, à défaut, DP).
- Il n'y a plus d'opposition possible, puisque la signature est majoritaire

Le référendum - Rattrapage d'un accord

- À défaut de représenter plus de 50 % des voix, les syndicats signataires ont la possibilité de soumettre l'accord directement au personnel.
- Ces syndicats doivent représenter plus de 30 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au 1^{er} tour des dernières élections professionnelles

Désormais, l'employeur peut être à l'initiative du référendum à condition qu'aucune des organisations syndicales signataires ne s'y opposent.

Le conseil d'entreprise

Le conseil d'entreprise est la première grosse attaque contre les délégués syndicaux et la place des syndicats dans les négociations

Pour Solidaires il faut combattre résolument cette instance et travailler à expliquer aux salarié-es l'intérêt à ce que le syndicat et les délégués syndicaux ne soient pas dépossédés de la négociation au détriment des élu-es du CSE.

La négociation collective dans l'entreprise sans DS (-50 salarié-es)

Entreprise	Modalités des accords	Conditions de validité
<p>< 11 salariés (L. 2232-21)</p> <p>11 à 20 salariés sans CSE (L. 2232-23)</p>	<p>L'employeur peut proposer un projet d'accord aux salariés.</p>	<p>Consultation du personnel organisée dans délai minimum de 15 jours</p> <p>Validation subordonnée à la ratification à la majorité des 2/3 du personnel</p> <p>Modalités d'approbation prévues par R2232-10 à -13</p>
<p>De 11 à 20 avec CSE</p> <p>De 21 à 49</p>	<p>Soit par un ou plusieurs salariés mandaté par une OSR au niveau branche, ou à défaut, au niveau national</p>	<p>Validation subordonnée à l'approbation par les salariés à la majorité des suffrages exprimés</p> <p>Modalités d'approbation prévues par R2232-2 à -5, -8</p>
<p>avec ou sans CSE (L.2232-23-1)</p>	<p>Soit par un ou plusieurs élus du CSE mandatés par une OSR. Soit par un ou plusieurs élus titulaires du CSE.</p>	<p>Validation subordonnée à la signature par des élus représentant la majorité des suffrages exprimés aux dernières élections professionnelles.</p>

La négociation collective dans l'entreprise sans DS (+50 salarié-es)

(L 2232-24)

Elus titulaires mandatés disposés à négocier
(négociation sur tous les thèmes)

Oui

Non

Validation subordonnée à l'approbation par les salariés à la majorité des suffrages exprimés
Modalités d'approbation prévues par R2232-2 à -5, -8

(L 2232-25)

Elus titulaires non mandatés disposés à négocier
(négociation limitée aux mesures dont mise en place est subordonnée à la conclusion d'un accord)

Oui

Non

Validation subordonnée à la signature par des élus représentant la majorité des suffrages exprimés aux dernières élections professionnelles

(L 2232-26)

Salariés mandatés disposés à négocier
(négociation sur tous les thèmes)

Oui

Non

Validation subordonnée à l'approbation par les salariés à la majorité des suffrages exprimés
Modalités d'approbation prévues par R2232-2 à -5, -8

La négociation collective sans DS (-20 salarié-es et pas de CSE)

- L'employeur pourra proposer un projet d'accord aux salarié-es de sa propre initiative, sur n'importe quel point ouvert par le Code du travail à la négociation collective d'entreprise

Contestation des accords collectifs d'entreprise

L'action en nullité d'un accord doit se faire impérativement dans un délai de 2 mois .

Ce délai court à partir :

- de la notification de l'accord aux organisations syndicales représentatives,
- ou lorsqu'il n'y a pas de DS, de la publication sur la base de données

(L.2262-14)

Il appartient à ceux qui contestent l'accord d'apporter la preuve de la nullité
(L.2262-13)

Les NO et non les NAO

Possibilité d'écrire **un accord de méthode** sur le fonctionnement de la Négociation Obligatoire et dans ce cas **sa périodicité peut être portée à 4 ans.**

A défaut d'accord, négociation :

- > **Chaque année** pour l'égalité professionnelle, les salaires et la durée du travail
- > **Tous les 3 ans** pour la Gestion des Emplois et Parcours Professionnels (ex GPEC)

La négociation collective

Les enjeux démocratiques



- > La négociation collective ne doit **pas être accaparée par des «spécialistes»**, réels ou auto-proclamés.
- > C'est **aux salarié-e-s et à leurs représentant-e-s** de décider des négociations et revendications. Pour ce faire, il est indispensable de renforcer l'information, la création de section syndicale et la formation sur la négociation collective et le référendum.
- > **Comprendre les enjeux**, savoir ce que dit le droit, discuter et échanger sur les pratiques syndicales, avoir des **positions cohérentes** entre notre projet de transformation sociale et nos revendications pour faire vivre notre cahier

La négociation collective et notre syndicalisme



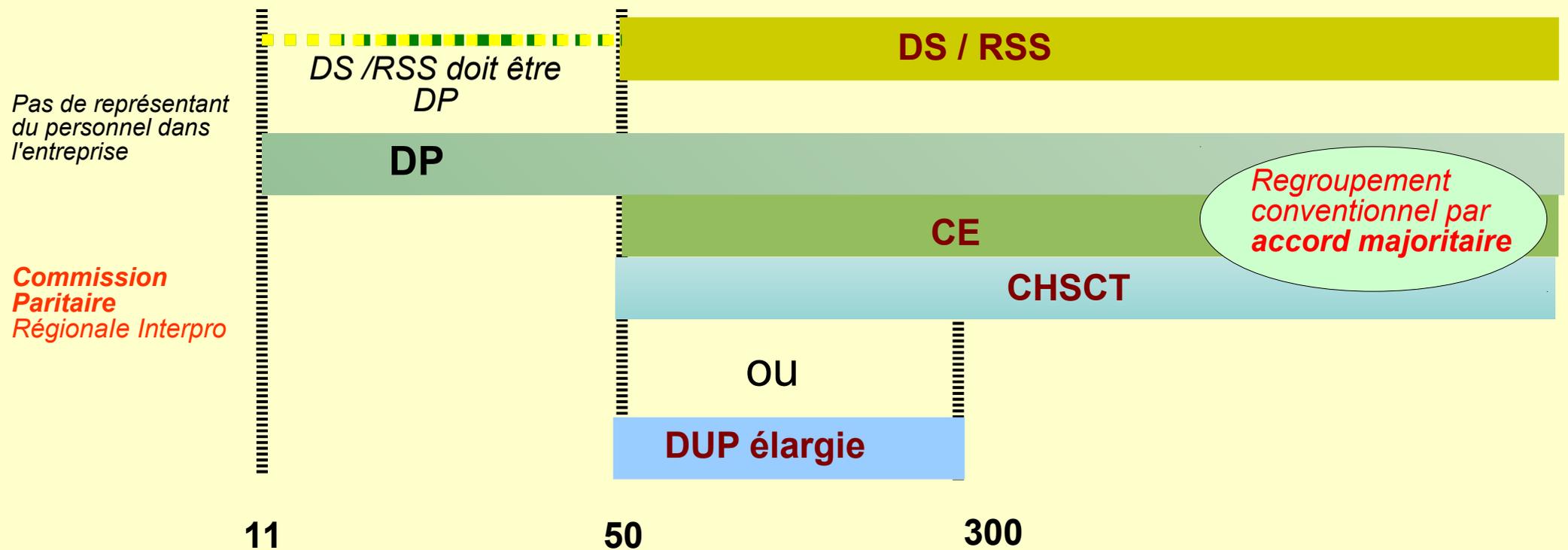
> On ne peut pas concevoir de négociation en dessous de la loi - Elargir le champ des sujets et thématiques de négociation ne peut pas se faire de manière plus défavorable à la loi, au niveau de l'entreprise.

L'élargissement du champ de négociation doit permettre aux salarié-e-s d'exercer un contrôle renforcé de leurs conditions de travail, de leurs salaires et de l'organisation du travail, et ceci de façon plus favorable que les normes supérieures.

> La négociation collective peut-être vécue sous plusieurs angles, mais reste l'expression des rapports de force ...

3 – La nouvelle architecture des IRP

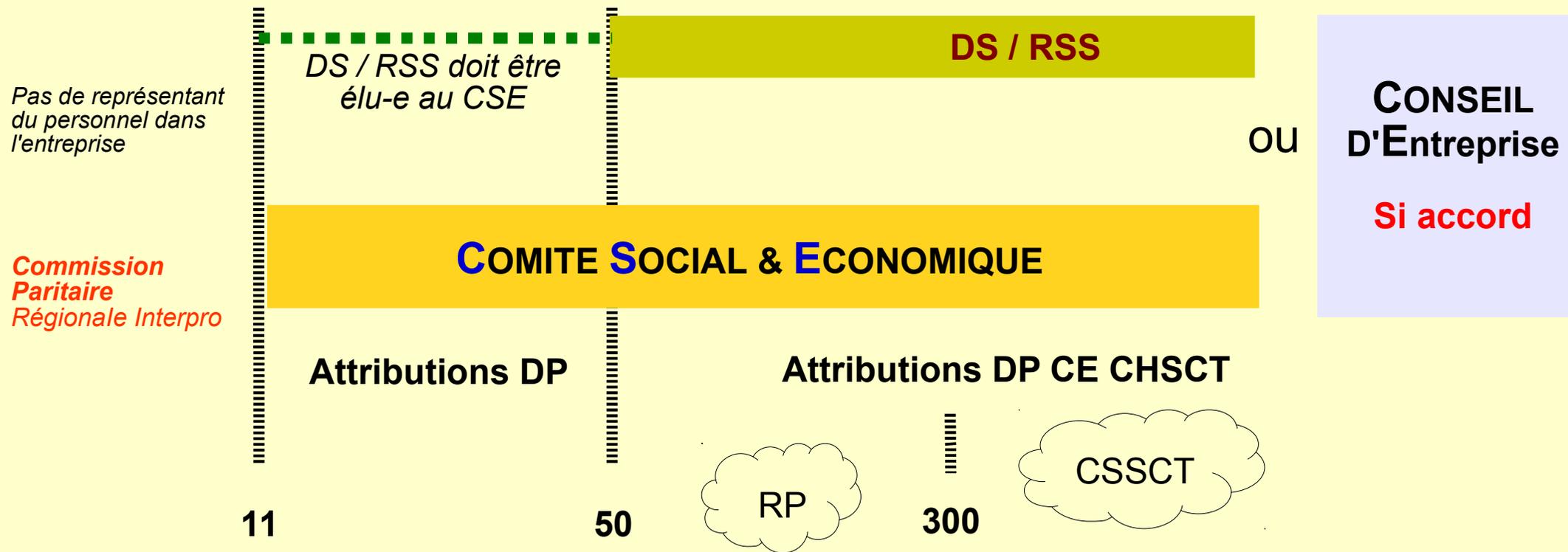
Les représentant-es du personnel avant le 1^{er} janvier 2018



Instances de représentation d'ordre public ...

Les représentant-es du personnel après le 1^{er} janvier 2018

(sachant que les entreprises pourront conserver les DP/CE/CHSCT/DUP jusqu'en 2019)



Instances fusionnées de représentation

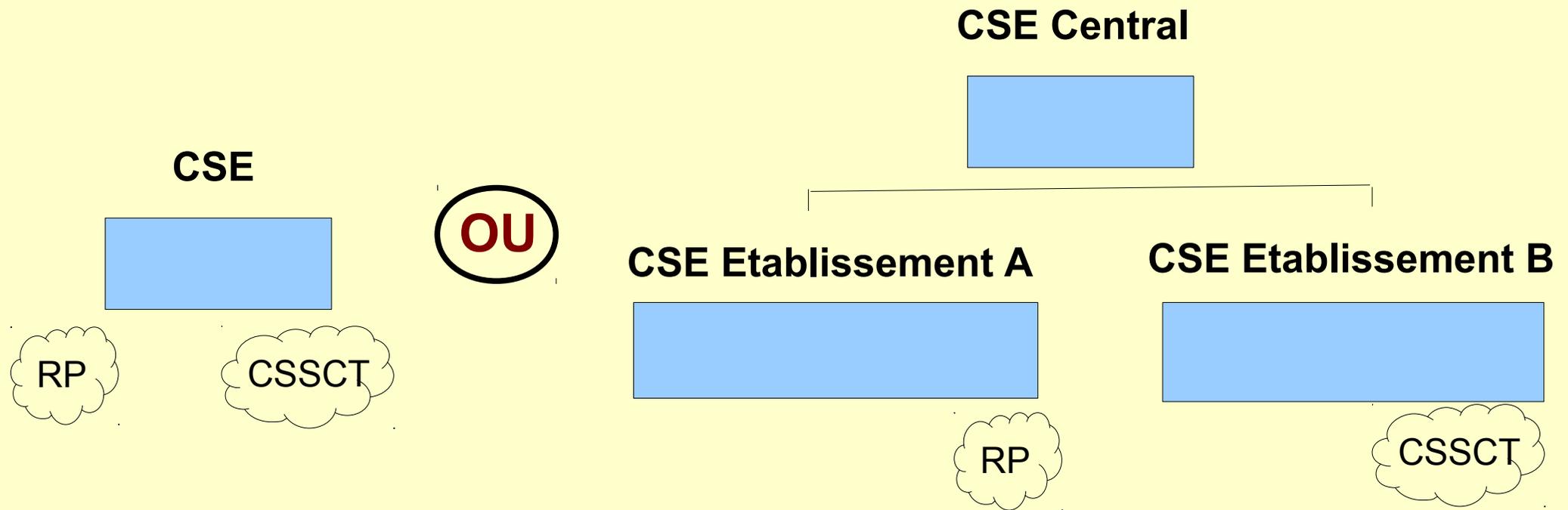
Instances d'ordre public, mais fonctionnement, attributions et formes négociables dans un accord d'entreprise...

- ✓ Fusion maximale des instances (DP/CE/CHSCT) = mélange des attributions pour moins d'élus

1+1+1 ≠ 3

- ✓ Eloignement des instances des salarié-es
- ✓ Confusion syndicat / IRP : tout le monde peut négocier
- ✓ Attributions, fonctionnement, mise en place négociables entreprise par entreprise...
- ✓ Disparition de l'indépendance de l'instance au profit de l'accompagnement si ce n'est de la cogestion

Le CSE central et les CSE d'établissements

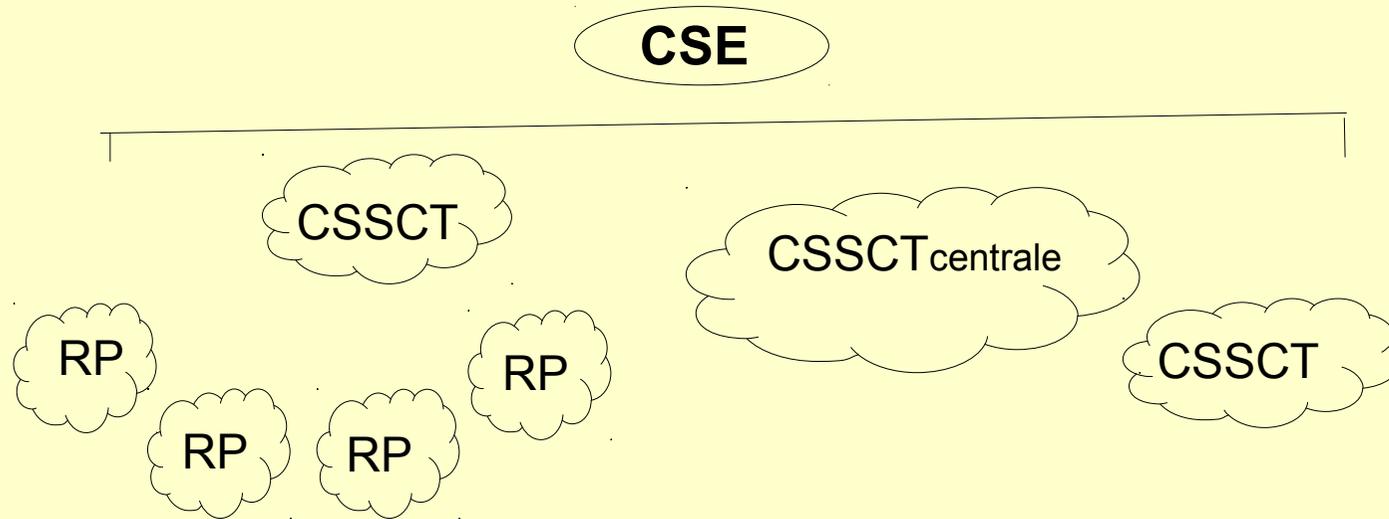


- **Découpage par accord d'entreprise ou par accord avec le CSE, à défaut par décision de l'employeur...**
- **Un seul niveau d'établissement**
- **Un seul critère pour l'employeur : « l'autonomie »**

- ✓ **Plus de CSE d'établissement c'est plus de mandats et de proximité...**
- ✓ **Tout en sachant que les moyens d'expertise et de consultations du CSE d'établissement sont très affaiblis... et que la présence en central sera plus déterminante.**

Les représentant-es de « proximité »

Les CSSCT



- **Pas de personnalité juridique**
- **Mise en place, attributions et fonctionnement par accord** (Sans « substitution » au CSE ex : expertise et avis consultatifs)
- **CSSCT présidée par l'employeur, obligatoire à partir de 300 salarié-es**
- **CSSCT composée de membres du CSE. Le RP est membre du CSE ou non mais désigné-e par le CSE.**

- ✓ **Solidaires se bat pour des instances de proximité, mais pas pour des représentant-es sans pouvoirs et ni attributions...**
- ✓ **Intérêt pour le patron ?**
- ✓ **Désignation : quel vote salarié-e ?**
- ✓ **Salarié-es protégé-es**
- ✓ **Les droits sont dans un accord d'entreprise, attention aux garanties !**
(circulation, heures de délégation, lien avec les délégué-es CSE, PV, formation...)

Le Conseil d'Entreprise

- **Fusion DP/CE/CHSCT et syndicats**
- **Le Conseil peut être mis en place par accord d'entreprise ou de branche à durée indéterminée**
- **Le CE a capacité à signer des accords (règles de validité spécifiques)**
- **Il dispose d'un droit de veto à la « carte » sur la politique formation de l'entreprise et sur d'autres points négociables.**

- ✓ **Solidaires est pour garder le monopole syndical (garantie d'autonomie contre un droit d'élu-es)**
- ✓ **Nous sommes contre la mise en place du Conseil d'Entreprise**
- ✓ **Si elle s'impose à nous Solidaires est pour une présence au Conseil d'Entreprise. Il s'agirait d'y refuser la cogestion**
- ✓ **Quel droit de véto revendiquer ?**

Le nombre d'élu-es au CSE

Massacre à la tronçonneuse !

Effectif	CE	DP	CHSCT	Titulaires DP/CE/CHSCT	Titulaires CSE
11 à 24		1/1		1	1
25 à 49		2/2		2	2
50-74	3/3	2/2	3	8	4
75-99	4/4	3/3	3	10	5
100-124	5/5	4/4	3	12	6
125-149	5/5	5/5	3	13	7
150-174	5/5	5/5	3	13	8
175-199	5/5	6/6	3	14	9
200-249	5/5	6/6	4	15	10
250-299	5/5	7/7	4	16	11
...					...
+10 000	≈15/15	≈	≈9	≈60	35

Temps de réunion et délégation au CSE

Effectif	CE	DP	CHSCT	Titulaire CSE	Total CSE	Total DP/CE/CHSCT
11-24		10		10	10	10
25-49		10		10	20	20
50-74	20	15	2	18	72	96
75-99	20	15	2	19	95	131
100-124	20	15	5	21	126	175
125-149	20	15	5	21	147	190
150-174	20	15	5	21	168	190
175-199	20	15	5	21	189	205
200-249	20	15	5	22	220	220
250-299	20	15	5	22	242	242
....					
+ 10000	20	15	5	35	1190	970

- **Contingent légèrement plus important dans les + de 300 mais pour moins d'élu-es et plus d'instances!**
- **Pression sur le temps de réunion ?**

- ✓ **Plus de temps syndical pour les salarié-es (type HIS)**
- ✓ **Temps de réunion CSE et interne sur temps de travail**
- ✓ **Plus de sièges CSE**
- ✓ **Des RP avec des garanties**
- ✓ **Attention à la prévenance pour les règles de transfert ou de remplacement.**
- ✓ **Pour les suppléant-es une utilisation encore plus collective est nécessaire !**

Les droits à la formation au CSE

- **Droit au CFESS et salaires maintenus. Suppression de la subrogation (Contingemment ?)**
- **Droit à la formation économique maintenue mais réduit au premier mandat titulaire (facturable au CSE). D'autres formations possibles.**
- **Droit à la formation CHSCT transformé en formation de la CSSCT ou à défaut du CSE (facturable à l'employeur). Tout CSE titulaire et suppléant.**
 - ✓ **Attention au contenu des accords sur cette question. Chaque élu-e choisi-e l'organisme syndical agréé de son choix**
 - ✓ **Première formation CSE à faire si possible au titre HSCT y compris dans les CSE -50**

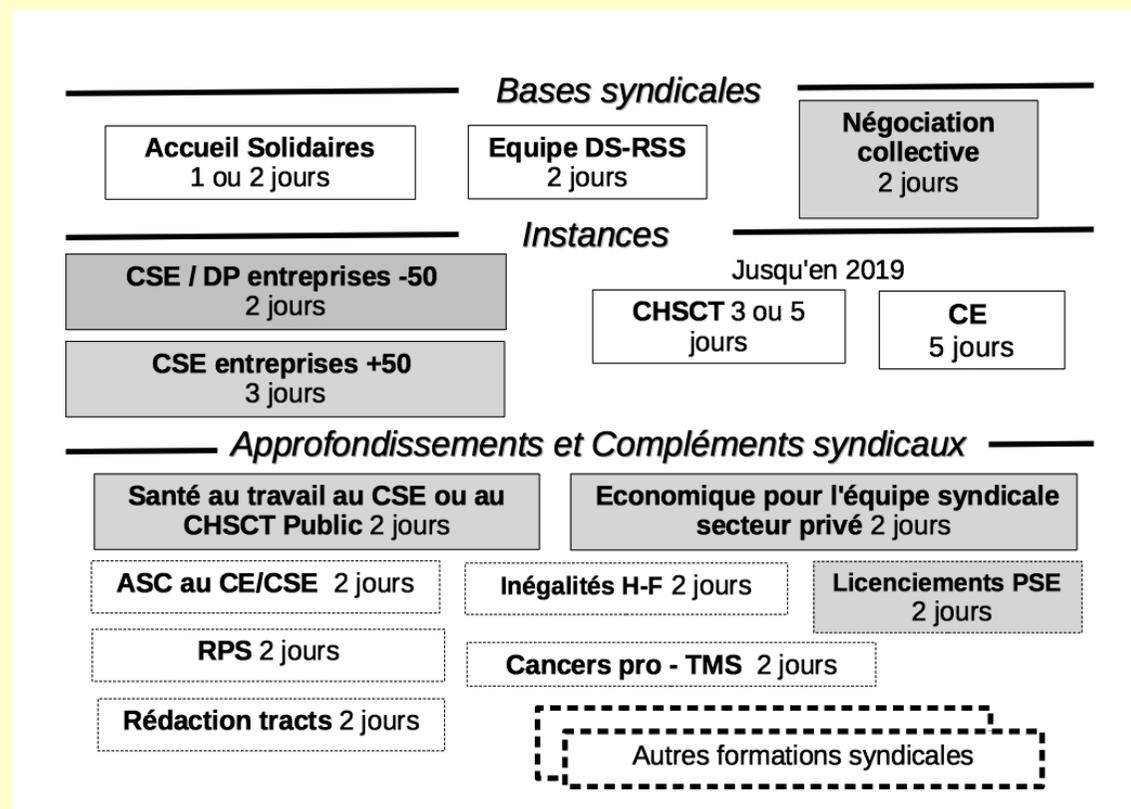
La formation au CSE

✓ **Light** : 2 modules basiques
CSE-50 CSE+50 + 1 module
Négociation collective

✓ **Pas des professionnels** :
Former plus à l'action
syndicale qu'à l'instance

✓ **Trop de « dialogue
social »** :
Se concentrer sur
l'essentiel du rapport de
force à établir

✓ **Distinguer des modules
d'approfondissement** :
Economique, Santé Travail,
Emploi, Egalité F/H...



Cefi Solidaires

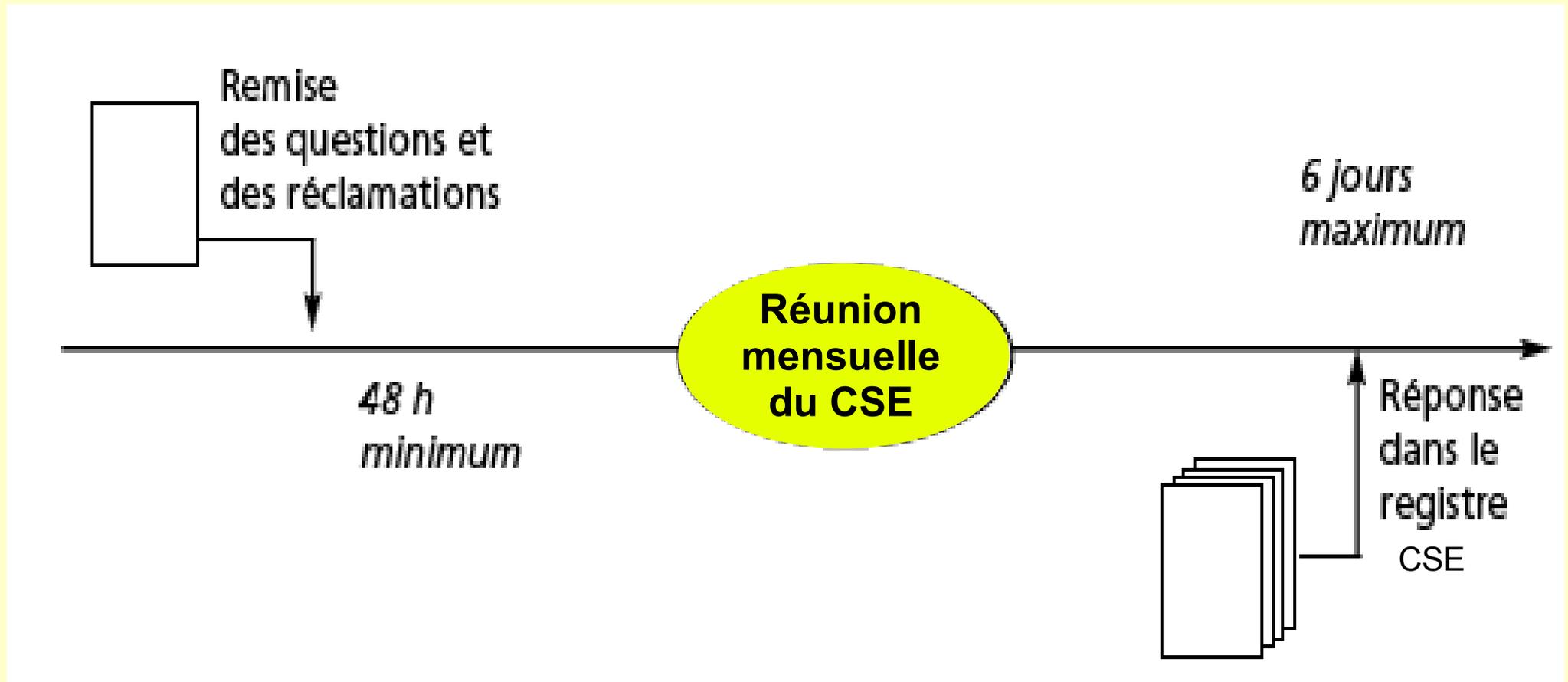
4 – Le fonctionnement et les attributions du CSE

Le statut et les attributions du CSE -50

- **Instance d'entreprise (et non plus d'établissement)** - Sans personnalité morale
- « **Seulement** » les **attributions des DP**
- **Des attributions affaiblies :**
 - La disparition de l'Assistant Syndical,
 - La visite conjointe avec l'inspection du travail,
 - Certains rôles supplétifs (consultation formation),
 - La possibilité de consulter certains contrats ...
 - *La disparition du droit d'alerte (suivant ratification)*

Le fonctionnement du CSE -50

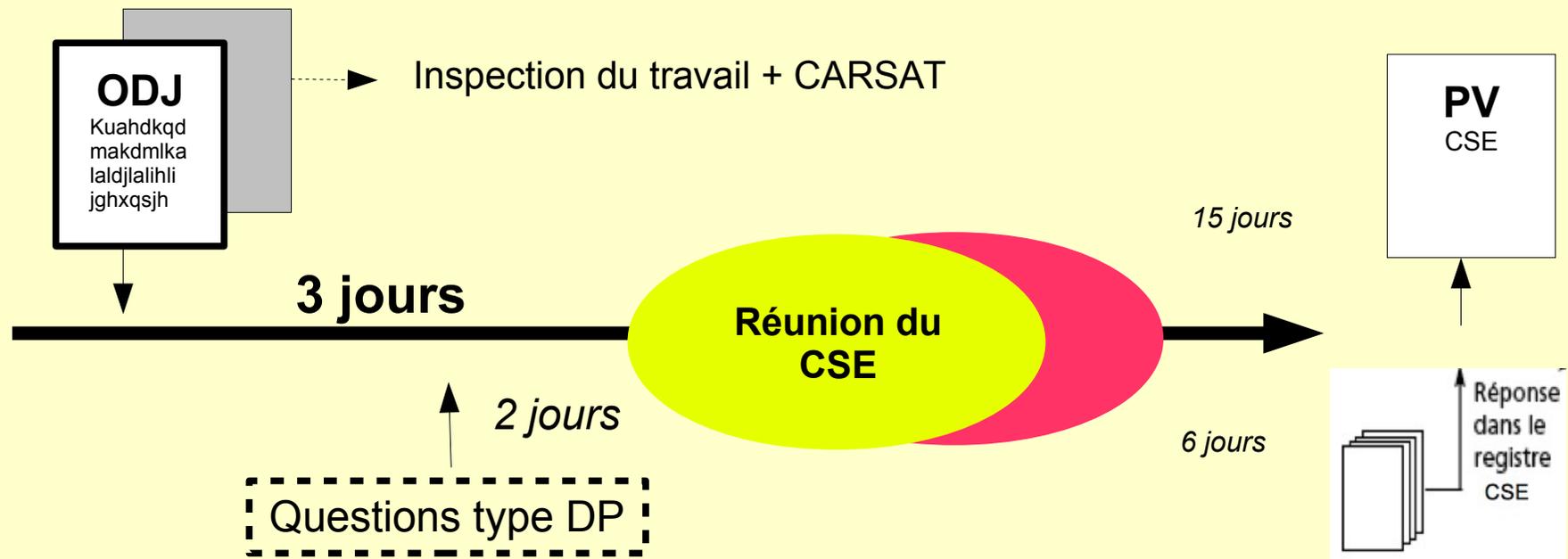
Quasi identique aux DP



Le statut et les attributions du CSE +50

- Instance d'entreprise et d'établissement avec personnalité morale et dotée de moyens
- Les attributions DP, donc du CSE -50
- Les attributions consultatives du CE sur l'organisation et la marche générale de l'entreprise, les mesures affectant les effectifs, les conditions collectives, la formation, l'égalité professionnelle...
- Les attributions du CHSCT (et à partir de 300 salarié-es la constitution obligatoire d'une commission CSSCT...).

Le fonctionnement du CSE +50 Comparable au CE



- ✓ **Peser pour que le CSE = Questions DP + ODJ Eco et ODJ HSCT**
- ✓ **Surveiller le délai de réponse registre CSE**

Les réunions du CSE +50

Seul-es les titulaires + les RS sont invité-es

- Réunions bimensuelles entre 50 et 300
- Réunions mensuelles à partir de 301 salarié-es
- Quid des réclamations mensuelles DP ?

Le nombre de réunions modifiable par accord !

Sont maintenues :

- Les réunions extraordinaires sur ODJ imposées à la majorité des titulaires (ex CE)
- Les réunions extraordinaires suite à un AT et à la demande de 2 membres sur des questions Santé Sécurité (ex CHSCT)

- ✓ **Revendiquer la participation des suppléant-es**
- ✓ **Revendiquer la participation d'un AS**
- ✓ **Assurer par remplacement la participation des suppléant-es (il remplace le titulaire lors d'une « absence pour cause quelconque »)**
- ✓ **Revendiquer une réunion mensuelle du CSE et à défaut multiplier les réunions extraordinaires**
- ✓ **Lutter contre la disparition et la dilution des réclamations DP dans l'ODJ du CSE**

Les informations au CSE +50

Contenu modifiables par accord !

- **Le 1^{er} document économique et financier après élections** (négociable mais prévu dans les dispos supplétives)
- **Les informations trimestrielles (+300)**
sur l'emploi et les indicateurs économiques sont maintenues
- **La BDES est négociable**
sur certains points, sur son accès sur son niveau
- **Les consultations récurrentes sont négociables** (un accord peut en modifier le contenu, la périodicité annuelle, le niveau)
- **Dans le cadre des consultations ponctuelles**
(un accord peut en modifier les délais, le contenu, le niveau)

La BDES du CSE +50

La BDES négociable

- **Différenciation entreprises + 300 -300**
- **Obligation de mise en place dans le principe**
- **Contenu, organisation, rétroactivité et proactivité accès négociables** (il n'est plus obligatoire d'introduire par exemple les éléments sur la sous-traitance ou les transferts groupe – de garder 2 ans d'antériorité...etc)
- **Dispositions supplétives imposant certaines anciennes règles** (L.2312-36)

- ✓ **Négocier une BDES accessible et complète avec antériorité et prospective.**
- ✓ **Le syndicat (et les experts) doivent aider à définir les indicateurs pertinents du point de vue de l'action syndicale...**
- ✓ **Pour cela il faut développer les formations économiques politiques à Solidaires et non des formations techniques...**

Les droits d'alerte du CSE +50

- **Droit d'alerte en cas** « d'atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale »

→ Droit débouchant sur une enquête et recours au PH

DP

- **Droit d'alerte économique en cas** « de connaissance de faits de nature à affecter de manière préoccupante la situation économique »

→ Droit débouchant sur une expertise co-financée et CA

CE

- **Droit d'alerte en cas** « de danger grave et imminent » → Droit débouchant sur une expertise

CHSCT

- **Droits** « Evolution des contrats précaires et utilisation du CICE... » → Droit sur l'ODJ

CE

Les expertises du CSE +50

- **Un accord d'entreprise peut déterminer le nombre des expertises récurrentes (Situation économique / Politique sociale / Orientations stratégiques)**
- **Une majorité d'expertises est financée par l'employeur à 80 % et par le CSE à 20 % dans certaines limites.**
- **Suite à délibération du recours à l'expertise et du choix du cabinet, le CSE doit établir un cahier des charges de la mission.**
- **Les délais de l'expertise sont fixés par décret**

Les expertises du CSE +50

- **Expertise 1** « Situation économique et financière » L.2315-88
 - **Expertise 2** « Politique sociale » L.2315-91
 - **Expertise** « Licenciements éco avec PSE » L.2315-92 §3
 - **Expertise** « Risque grave » L.2315-96 §1
-
- **Expertise 3** « Orientations stratégiques » L.2315-87
 - **Expertise** « Droit d'alerte économique » L.2315-92 §2
 - **Expertise** « Concentration » ou « OPA » L.2315-92 §1§4
 - **Expertise** « Négociation syndicale méthode ou PSE » L.2315-92 II
 - **Expertise** « Projet important modifiant les CT »
(entreprises de +300 salarié-es) « Nouvelles technologies » L.2315-94 et L.2315-96 §2

Financement

Employeur

Employeur & CSE

- ✓ **Ne pratiquer que les expertises financées par l'employeur.**
- ✓ **Les expertises projets importants sont désormais quasiment à ne plus tenter pour ce concentrer sur les expertises risques graves**
- ✓ **Refuser de négocier l'annualité de 2 des expertises relatives aux consultations.**
- ✓ **Négocier des délais supérieurs au décret**
- ✓ **Revoir notre réseau d'expertise pour définir une charte de principes revendicatifs**

Les commissions du CSE +50

- **Un accord d'entreprise peut modifier les commissions, leur composition et leur fonctionnement**
- **A défaut les 4 commissions classiques doivent être mise en place : à partir de 300 salarié-es formation - logement - égalité pro et économique à partir de 1000 salarié-es... + pour certains CSE la commission des marchés**
- **La CSSCT (dont un accord détermine les attributions) obligatoire à partir de 300 salarié-es**
- **La commission économique est présidée par l'employeur**

Les budgets du CSE +50

- Poids nouveau des recours juridiques HSCT et de certaines expertises
- Transfert possible entre AEP et ASC
- Budget AEP (0,2 % dit de fonctionnement) porté à 0,22 % de la masse salariale pour les entreprises à partir de 2000 salarié-es
- Assiette de calcul différente
 - ✓ Véritable danger d'opposition entre l'action syndicale et la redistribution aux salarié-es des budgets.
 - ✓ Sanctuariser le budget AEP pour le mandat des élu-es, l'action consultative et les outils de défense des salarié-es.
 - ✓ Expertises payés par l'employeur

4.1 – Les attributions HSCT

Les attributions HSCT transférées au CSE

- Analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs
- Contribue à faciliter l'accès des femmes à tous les emplois, à la résolution des problèmes liés à la maternité, à l'aménagement des postes de travail afin de faciliter l'accès et le maintien des handicapé-es à tous les emplois
- Propose des actions de prévention du harcèlement moral, sexuel et des agissements sexistes.
Le refus de l'employeur est motivé

Des moyens d'inspection et d'enquêtes

- Inspection santé-travail à intervalle régulier
- Enquêtes AT/MP
- Peut demander à entendre un chef d'établissement voisin
- Peut faire appel à titre consultatif et occasionnel au concours de toute personne de l'entreprise qui lui paraîtrait qualifiée.

Les attributions HSCT transférée au CSE mais...

En résumé...

- Le code du travail transfère l'essentiel des attributions actuelles du CHSCT au CSE
- Les moyens (temps, fonctionnement ...) sont en partie définis par accord d'entreprise.
- Mais une commission « Santé, sécurité et conditions de travail » créée dans les entreprises et établissements de moins de 300 salarié-es.

CHSCT au rabais ? outil syndical ? Qu'elle stratégie adopter ?

La commission Santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT)

- La commission n'a aucun pouvoir pour agir en justice..
- Les membres de la commission ne peuvent être que des membres du CSE
- L'employeur peut imposer autant de « collaborateurs » (non membres du CSE) que de membres titulaires de la commission.

Les modalités de la CSSCT

Un accord d'entreprise fixe les modalités de mise en place de la commission et notamment :

- Le nombre de membres de la commission
- Les missions déléguées du CSE
- Les modalités de fonctionnement, les moyens, les modalités de formation...

Beaucoup de pièges possibles !

Les missions déléguées à la CSSCT

Attention aux missions déléguées du CSE qui atténueront ou priveront le CSE de possibilités d'interventions...

- Le droit d'enquête après AT/MP
- Le droit d'alerte pour situation de danger grave et imminent
- Les possibilités de réunions supplémentaires
- La maîtrise du PV pour pouvoir aller en justice...

La formation SSCT

Attention aux modalités pour la formation des membres de la CSSCT et du CSE...

- Les employeurs vont tenter d'imposer des formations communes employeurs/élus CSSCT
- Des formations « spécifiques » aux risques de l'entreprise dispensées aux membres de la commission par quels organismes ?

Des logiques de collaboration, institutionnalisation et de « partenariat social »...

CSE et CSSCT

La disparition des CHSCT n'est pas la fin de l'action syndicale sur les questions de santé et de conditions de travail... mais cela nécessite :

- De ne rien déléguer à la CSSCT qui ne puisse être traité en CSE
- De ne restreindre aucun droit du CSE et de ces membres.
- Que toute question traitée en commission soit inscrite à l'OJ du CSE et que les désaccords, les obligations de l'employeur, les litiges reviennent devant le CSE pour être transcrits au PV...

4.1 – Les attributions économiques

La compétence économique et professionnelle du CSE

La majorité des décisions de l'employeur reste de la compétence "consultative" du CSE

- Tous les actes de gestion qui influent ou concernent l'organisation, la marche de l'entreprise, l'évolution économique, les techniques, les effectifs, le temps de travail, les conditions de travail, la formation, la rémunération....
- Toutes les mesures collectives (à l'exception notable des ruptures conventionnelles collectives, des GPEC et des accords collectifs)

Le niveau de consultation en présence d'un CSE central et de CSE d'établissement

→ Le CSE central est seul consulté

- lorsque le projet ne comporte pas de mesures d'adaptation spécifiques
- ou lorsque les éventuelles mesures de mise en œuvre, ne sont pas encore définies

→ Chaque CSE d'établissement est consulté

- sur les mesures d'adaptation spécifiques à l'établissement
- ET relèvent de la compétence du chef d'établissement
- Leur avis est ensuite transmis au CSE central

Les consultations

3 blocs de consultations récurrentes

- Orientations stratégiques et conséquences
- Situation éco et financière
- Politique sociale, conditions de travail et emploi

Pas de consultations sur les accords collectifs (projets, révision)

Les consultations ponctuelles

- Projets de licenciements éco, restructuration, PSE
- Projets de rachats, fusions, OPA
- Projets modifiant les conditions de travail
- Introduction nouvelles technologies
- Dépassement contingents heures supplémentaires ...
- Tout changement

La négociation sur les consultations au CSE

Ordre public social

Consultations récurrentes au moins / 3 ans

Consultations ponctuelles

Expertises

Une part du contenu de la BDES

Accord

Expertises

Modalités, délais consultations ponctuelles

Orientations stratégiques au niveau du groupe ?

Une part du contenu de la BDES

Contenu et modalités -Avis unique / périodicité des consultations récurrentes ? Commissions

Délais d'examen ?

Dispositions supplétives

Avis séparés et 3 consultations récurrentes chaque année

Conséquences stratégiques au niveau entreprise

Recours expertises

Délais d'examen contraints à 1 mois, en cas de recours à l'expert à 2 mois, en cas de recours à des expertises et avis de CSE d'établissement à 3 mois.

Les 3 blocs de consultations récurrentes

modifiables par accord au L.2312-19
dispositions supplétives au L.2312-22

Pas de
calendrier

→ Orientations stratégiques

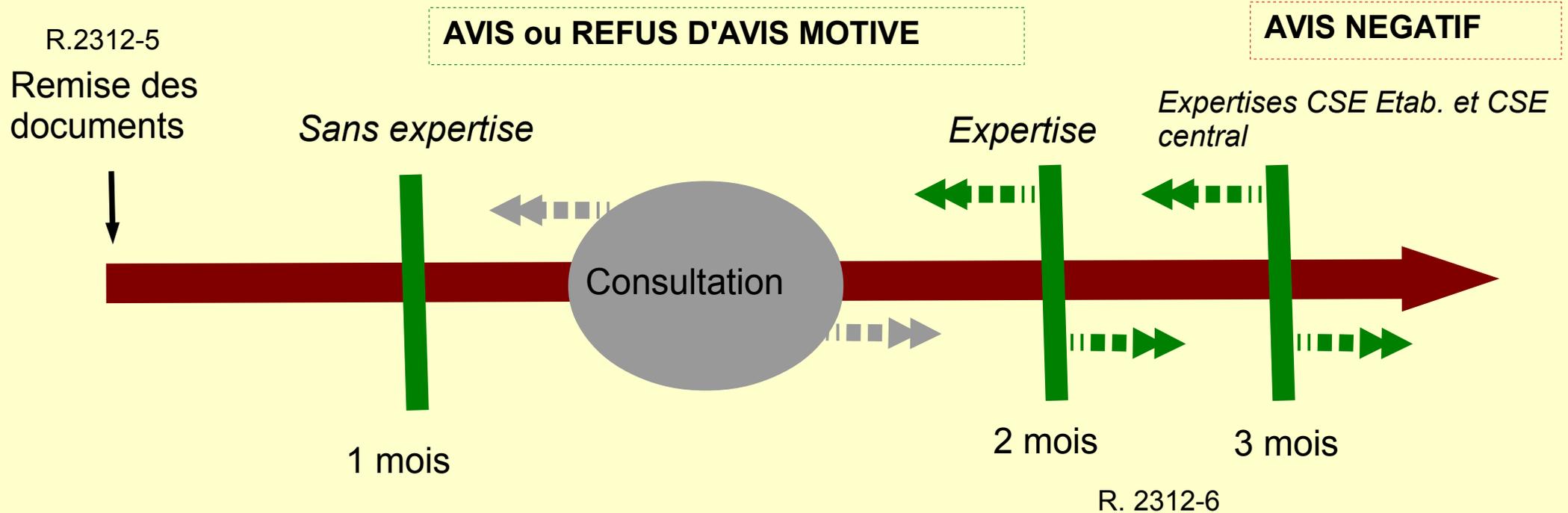
L. 2312-17, L.2312-24

→ Situation économique et financière

L. 2312-17, L2312-25

→ Politique sociale, conditions de travail et emploi - L. 2312-17, L.2312-26 et 27

Le délai maximal ou préfix



5 – Mise en place du CSE

Quand mettre en place le CSE ?

Terme des mandats entre 1^{er} janvier et 31 décembre 2018

Fin des anciens mandats de DP, CE ou DUP, soit prorogation ou réduction des mandats (un an maximum)

Terme des mandats après le 31 décembre 2018

L'entreprise doit mettre en place le comité social et économique

Accord de mise en place du CSE

- **Accord de droit commun**
 - **Perte de la règle de double majorité**
- **Points qui peuvent être mis à la négociation :**
 - **Durée des mandats**
 - **Périmètre et établissements distincts**
 - **Commission SCT**
 - **Formation**
 - **Représentant de proximité...**

Durée des mandats

- **Durée des mandats de 4 ans, un accord peut prévoir une durée de 2 ans (minimum)**
- **Le nombre de mandats successifs est limité à 3 (sauf si le PAP en dispose autrement et sauf pour les entreprises de -50 salariés)**
 - ✓ Des mandats courts afin que les salarié-es puissent valider l'action de leurs délégué-es
 - ✓ Faut il faire sauter la limite de 3 mandats successifs ?
 - ✓ La protection des élu-es après 6-12 ans ?

Périmètre / établissement distinct

- Convocation des DS pour négocier la mise en place sur le nombre et le périmètre des établissements distincts (accord de droit commun (voir accord mise en place CSE)).
- Si échec, l'employeur peut déterminer le nombre et le périmètre des établissements distincts.

Calcul des effectifs

La mise en place du comité social et économique (CSE) n'est obligatoire que si l'effectif d'au moins onze salariés est atteint pendant 12 mois consécutifs.

La règle du calcul des effectifs des 12 mois consécutifs ou non sur 3 ans



- ✓ Ne pas oublier les sous traitants et salarié-es mis à disposition

Protocole électoral

→ **Convocation des organisations syndicales entreprises 11 à 20 salarié-es**

Nécessité qu'un salarié se soit porté candidat dans les entreprises entre 11 et 20 salarié-es après que la publicité des élections

Règles électorales

Maintien des règles de parité sur les listes

- La seule nouveauté est de mettre au minimum un candidat Femme ou Homme en fonction des effectifs.

Les règles suivantes sont inchangées

- Règle de double majorité du protocole préélectoral (L. 2314-6)
- Dispositions relatives aux collèges électoraux (alignés sur ceux du CE) (L. 2314-11 et s.) ;
- Dispositions relatives à l'électorat et l'éligibilité (L. 2314-18 et s.);

**Bienvenue à la
formation interprofessionnelle
Solidaires**

**Le CSE et les coups portés
à la représentation des
salarié-es**
**Quelle stratégie d'action pour les
équipes Solidaires ?**

(31 janvier 2018)



Objectifs de la journée

- Comprendre le contenu et les objectifs des ordonnances Macron concernant le CSE et les grandes lignes de la négociation collective

Faire le point sur des décrets et compléter les informations

- Préciser les stratégies principales à mettre en œuvre pour continuer à développer notre syndicalisme

Orientations proposées et échanges dans la salle

- Démultiplier aux équipes syndicales dans les syndicats et Solidaires locaux.

Diapos et document disponibles auprès de votre référent-formation

Contenu de la journée

Principalement

**Le CSE / sa mise en place et des éléments
sur la négociation collective**

+ Les stratégies envisagées dans l'exercice
syndical des Solidaires

- Rupture du contrat de travail - Licenciement
- Pénibilité/inaptitude
- CDD/Contrat de chantier

9h30 -12h30

→ **La « cohérence » des ordonnances Macron.**

L'affaiblissement des droits individuels et collectifs – La continuité des attaques

→ **Les nouvelles règles de négociation collective**

Branche / entreprise – L'accords majoritaire – Le référendum – Les négociateurs – Les accords de dialogue social - [1^{er} Echange Solidaires sur ces dispositions](#)

→ **L'architecture des IRP avec le CSE**

Le statut des CSE – Les représentants de proximité – Le conseil d'entreprise – Les élu-es – La formation Solidaires au CSE

Déjeuner sur place

14h – 16h30

→ **Le fonctionnement du CSE :** Les attributions du CSE-50- Les réunions – Les informations, la BDES, les expertises, les droits d'alerte, les budgets, les commissions ...

Les attributions du CSE+50 : La disparition du CHSCT et la prise en charge syndicale des questions Santé Travail – Les attributions économiques de la nouvelle instance...
[2ème échange Solidaires sur ces dispositions](#)

→ **La mise en place du CSE :** Calendrier – Collèges- Représentation H/F- DS et candidature-

4

1 – La « cohérence » des ordonnances Macron



5

C'est quoi le code du travail ?

- Créé en 1910, il recueille l'ensemble des textes concernant l'organisation du travail et la protection de tous les travailleur-se, issus des conquêtes sociales.
- Il précise toutes les conditions du lien de subordination.
- Depuis son origine, l'essentiel du code du travail est considéré par les patrons comme l'ennemi des profits et du capitalisme.



6

Perspective historique rapports de force/travail. Reconnaissance du lien de subordination entre employeur/capitaliste ayant la propriété privée des moyens de production et l'employé/travailleur-se/salarié-e disposant de sa seule force du travail. Rapport de force/lutte des classes, le code du travail étant à partir de sa mise en place en 1910 le recueil de l'ensemble des textes codifiant les conquêtes sociales (temps de travail, conditions de travail, travail femmes/enfants, salaires, congés...)

Hiérarchie des normes ou principe de faveur ?

→ Principe de faveur, principe fondamental du droit

reconnu par conseil constitutionnel dès 1967 / art L.2251-1 Code travail

→ Loi seuil minimal « ordre public social »

→ Accords ne peuvent déroger que si plus favorables que loi et accords de branche

.... de même pour le contrat de travail !

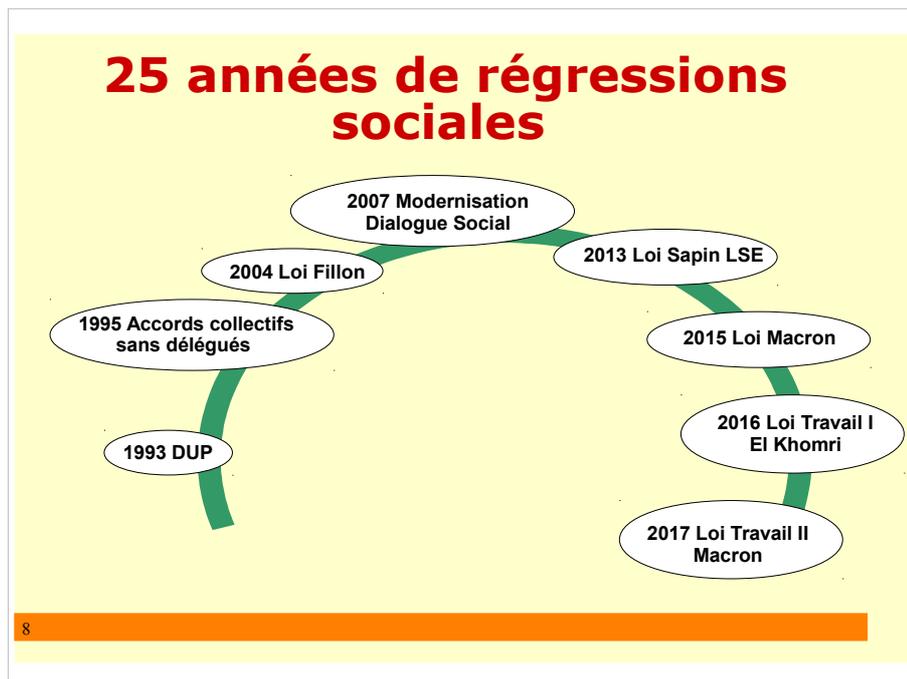
7

Principe de faveur, principe fondamental du droit s'appuyant sur article 34 constitution : La loi fixe les règles concernant : [...] -du droit du travail, du droit syndical et de la sécurité sociale.

« Lorsque deux normes sont applicables à une même relation de travail, il faut, en principe, retenir la plus favorable aux salariés. » rappelé par décision Conseil Constitutionnel de juillet 1967.

L.2251-1 : Une convention ou un accord peut comporter des stipulations plus favorables aux salariés que les dispositions légales en vigueur. Ils ne peuvent déroger aux dispositions qui revêtent un caractère d'ordre public.

Loi seuil minimal de droits applicable à tous les salarié-es (dispositions d' « ordre public social » donc non dérogeables. Accord collectif quel que soit le niveau (national, branche, entreprise) devait nécessairement être plus avantageux que la loi. Contrat de travail individuel, intouchable, ne pouvait comporter que des dispositions plus favorables au salarié



→ **1993 : création de la DUP** (moins de 200 salarié-es, fusion attributions DP/CE par décision unilatérale de l'employeur)

→ **1995 : accords collectifs possibles sans délégué syndical ...** si accord de branche le prévoit !

→ **2004 : Possibilité accords branche/entreprise défavorables** sauf salaires et classifications

→ **Loi modernisation 2007 : Prééminence du conventionnel** : on négocie d'abord et la loi retranscrit résultats négos

→ **Ordonnance 12/3/07 : Réécriture code du travail : le pouvoir réglementaire prime sur le législatif**

→ **Loi 20/8/08 : Approbation accord collectif** si signé par OS + 30 % des voix et sans opposition de celles représentant + 50 %

→ **Loi Sapin LSE 2013 (suite ANI de janvier 2013) :**

CE / CHSCT : délais encadrés et donc contraints pour rendre des avis (4 mois maxi sauf accord). **PSE par accord ou non ...** homologués ensuite en 3 semaines maxi par DIRECCTE **AME** (accord maintien emploi) : **validation des reculs sociaux sous prétexte du chantage à l'emploi**

→ **Loi Macron 6/8/15 :**

Négation du lien de subordination (art 2064 Code civil) → **contrat de travail = droit commun des contrats** → **droit travail, prud'hommes... s'effacent**

→ **Loi Rebsamen 16/8/15 :**

Accords possibles sur tous domaines sans délégué syndical ni visa de la commission paritaire de branche. **DUP élargie au CHSCT dans entreprises - 300 salarié-es.**

Loi Travail I – El Khomri **Gattaz aux manettes**

- La loi, socle minimum de principes sans application pratique.
- **Accords d'entreprise priment**, à défaut accord de branche, à défaut loi/décret → un code du travail... par entreprise ! (domaines d'application : temps travail/repos)
- Accords conventionnels adoptés par « référendum » : contournement OS/élections pro.
- **Contrat de travail peut être défavorable**. Si refus clause défavorable, licenciement pour cause réelle et sérieuse.
- **AME** étendu aux entreprises « en développement » ou « en accroissement d'activité ».



2017 : Les 5+1 ordonnances du docteur Macron

- « renforcement de la négociation collective » :
Le droit du travail, c'est d'abord l'accord d'entreprise
- « prévisibilité et sécurisation de la relation de travail »
**provisionner les « mises à la porte » sans
contraintes..**
- « nouvelle organisation du dialogue social » :
associer les élus aux décisions de l'employeur
 - « compte pénibilité » :
le travail, c'est la santé !
- l'« ordonnance balai » de décembre :
Plus besoin de DS vive le conseil d'entreprise !

11

Ordonnance 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective

Ordonnance 2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail

Titre 1 : RENFORCER LA PRÉVISIBILITÉ ET SÉCURISER LA RELATION DE TRAVAIL OU **LES EFFETS DE SA RUPTURE POUR LES EMPLOYEURS ET LEURS SALARIÉS**

Ordonnance 2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales

Titre 1 FUSION DES INSTITUTIONS REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL ET **AMÉLIORATION DE L'ASSOCIATION DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL AUX DÉCISIONS DE L'EMPLOYEUR**

Ordonnance 2017-1389 du 22 septembre 2017 relative à la prévention et à la prise en compte des effets de l'exposition à certains facteurs de risques professionnels et au compte professionnel de prévention

Ordonnance 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective

Ordonnance 2017-1718 du 20 décembre 2017 visant à compléter et mettre en cohérence les dispositions prises en application de la loi no 2017-1340 du 15 septembre 2017 d'habilitation à prendre par ordonnances les mesures pour le renforcement du dialogue social

Les droits des salariés en berne

→ un contrat de travail qui ne protège plus grand-chose :

par accord d'entreprise, l'employeur pourra ainsi augmenter le temps de travail, baisser le salaire, changer le lieu de travail, imposer une mobilité professionnelle...

Si refus : licenciement pour cause réelle et sérieuse !

→ des branches réduites :

13 domaines exclusifs, 4 verrouillables (?) auxquels l'accord d'entreprise peut déroger si « **garanties équivalentes** »

→ des extensions de CC favorables impossibles ...

... en cas d'atteinte « *excessive à la libre concurrence* »

12

Contrat de travail « écrasé de toutes parts »

L.2254- : I. – Afin de répondre aux nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise ou en vue de préserver, ou de développer l'emploi, un accord d'entreprise peut : – aménager la durée du travail, ses modalités d'organisation et de répartition ; – aménager la rémunération au sens de l'article L.3221-3 dans le respect du salaire minimum interprofessionnel de croissance et des salaires minima conventionnels mentionnés au 1° du I de l'article L.2253-1; – déterminer les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise. [...]III. – Les stipulations de l'accord se substituent de plein droit aux clauses contraires et incompatibles du contrat de travail, y compris en matière de rémunération, de durée du travail et de mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise. Le salarié peut refuser la modification de son contrat de travail résultant de l'application de l'accord. [...]V. – Si l'employeur engage une procédure de licenciement à l'encontre du salarié ayant refusé l'application de l'accord mentionné au premier alinéa, ce licenciement repose sur un motif spécifique qui constitue une cause réelle et sérieuse. Ce licenciement est soumis aux seules modalités et conditions définies aux articles L.1232-2 à L.1232-14 ainsi qu'aux articles L.1234-1 à L.1234-11, L.1234-14, L.1234-18, L.1234-19 et L.1234-20.

Branches anémiées

L.2253-1 : - La convention de branche définit les conditions d'emploi et de travail des salariés. Elle peut en particulier définir les garanties qui leur sont applicables dans les matières suivantes :

« 1° Les salaires minima hiérarchiques ; [...] « 13° La rémunération minimale du salarié porté, ainsi que le montant de l'indemnité d'apport d'affaire, mentionnée aux articles L. 1254-2 et L. 1254-9 du présent code ; « Dans les matières énumérées au 1° à 13°, les stipulations de la convention de branche prévalent sur la convention d'entreprise conclue antérieurement ou postérieurement à la date d'entrée en vigueur de la convention de branche, sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes.

L.2253-2 : Dans les matières suivantes, lorsque la convention de branche le stipule expressément, la convention d'entreprise conclue postérieurement à cette convention ne peut comporter des stipulations différentes de celles qui lui sont applicables en vertu de cette convention sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes : 1° La prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels énumérés à l'article L.4161-1 ; 2° L'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ; 3° L'effectif à partir duquel les délégués syndicaux peuvent être désignés, leur nombre et la valorisation de leurs parcours syndical ; 4° Les primes pour travaux dangereux ou insalubres.

Extension des CC favorables ... si le patron le veut bien

L.2261-25 Le ministre chargé du travail peut exclure de l'extension, après avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective, les clauses qui seraient en contradiction avec des dispositions légales. Il peut également refuser, pour des motifs d'intérêt général, notamment pour atteinte excessive à la libre concurrence, l'extension d'un accord collectif. [...] Il peut, dans les mêmes conditions, étendre les clauses appelant des stipulations complémentaires de la convention ou de l'accord, en subordonnant, sauf dispositions législatives contraires, leur entrée en vigueur à l'existence d'une convention d'entreprise prévoyant ces stipulations.

Licenciement ou mise à la porte ?

Accord Compétitivité emploi

Ruptures conventionnelles collectives :

un licenciement économique **sans motif économique, sans consultation CSE, sans CSP ni reclassement...**

Barème à minima des indemnités prud'hommes en cas de licenciement abusif :

.... **provisionner (presque) sans risque** votre mise à la porte

Droit patronal à l'omission :

... qui peut compléter ou préciser à posteriori le motif de votre licenciement **sur votre demande !** Sinon, 1 mois d'indemnité maxi !

13

Accord Compétitivité emploi

Fusion des accords de maintien et de développement de l'emploi et étend la possibilité de négocier et de conclure des accords d'entreprise pour «répondre **aux nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise** ou pour préserver ou développer l'emploi...» **Un accord d'entreprise peut** :- Aménager la durée du travail (augmenter et diminuer le temps de travail, modifier les modalités d'application et du barème des heures supplémentaires...)- Modifier les rémunérations (baisser les salaires, modifier le système de rémunération appliqué dans l'entreprise : prime, etc...)- Déterminer les conditions de mobilité interne (géographique et professionnelle). Voir **L2254-2 I**.

Ruptures conventionnelles collectives

L.1237-19 : Un accord collectif peut déterminer le contenu d'une rupture conventionnelle collective excluant tout licenciement pour atteindre les objectifs qui lui sont assignés en termes de suppression d'emplois.

L.1237-19-1 : L'accord portant rupture conventionnelle collective détermine :1° Les modalités et conditions d'information du comité social et économique ;2° Le nombre maximal de départs envisagés, de suppressions d'emplois associées, et la durée de mise en œuvre de la rupture conventionnelle collective ;3° Les conditions que doit remplir le salarié pour en bénéficier ;4° Les critères de départage entre les potentiels candidats au départ ;5° Les modalités de calcul des indemnités de rupture garanties au salarié, qui ne peuvent être inférieures aux indemnités légales dues en cas de licenciement ;6° Les modalités de présentation et d'examen des candidatures au départ des salariés, comprenant les conditions de transmission de l'accord écrit du salarié au dispositif prévu par l'accord collectif ;7° Des mesures visant à faciliter le reclassement externe des salariés sur des emplois équivalents, telles que des actions de formation, de validation des acquis de l'expérience ou de reconversion ou des actions de soutien à la création d'activités nouvelles ou à la reprise d'activités existantes par les salariés ;8° Les modalités de suivi de la mise en œuvre effective de l'accord portant rupture conventionnelle collective.

Barémisation des indemnités prud'hommes

L.1235-3 : Si le licenciement d'un salarié survient pour une cause qui n'est pas réelle et sérieuse, le juge peut proposer la réintégration du salarié dans l'entreprise, avec maintien de ses avantages acquis. Si l'une ou l'autre des parties refuse cette réintégration, le juge octroie au salarié une indemnité à la charge de l'employeur, dont le montant est compris entre les montants minimaux et maximaux fixés dans le tableau ci-dessous [...].

Droit à l'erreur

L.1235-2 : Les motifs énoncés dans la lettre de licenciement prévue aux articles L.1232-6, L.1233-16 et L.1233-42 peuvent, après la notification de celle-ci, être précisés par l'employeur, soit à son initiative soit à la demande du salarié, dans des délais et conditions fixés par décret en Conseil d'Etat. La lettre de licenciement, précisée le cas échéant par l'employeur, fixe les limites du litige en ce qui concerne les motifs de licenciement. A défaut pour le salarié d'avoir formé auprès de l'employeur une demande en application de l'alinéa premier, l'irrégularité que constitue une insuffisance de motivation de la lettre de licenciement ne prive pas, à elle seule, le licenciement de cause réelle et sérieuse et ouvre droit à une indemnité qui ne peut excéder un mois de salaire [...].

Licenciement ou mise à la porte ?

Périmètre appréciation licenciement économique :

... à l'échelle de la France, même si résultats florissants ailleurs. De même **reclassements à l'échelle du pays** (y compris inaptitude)

Délais de contestation des licenciements :

.... **raccourcis à 1 an !** En 2007, c'était encore 30 ans !

Un accord d'entreprise peut s'imposer à tout salarié :

.... En cas de refus : **Licenciement pour faute !**

14

Périmètre appréciation/reclassement licenciement éco :

L.1233-3 : [...] Les difficultés économiques, les mutations technologiques ou la nécessité de sauvegarder la compétitivité de l'entreprise s'apprécient au niveau de cette entreprise si elle n'appartient pas à un groupe et, dans le cas contraire, au niveau du secteur d'activité commun à cette entreprise et aux entreprises du groupe auquel elle appartient, établies sur le territoire national.

Article L.1233-4 : Le licenciement pour motif économique d'un salarié ne peut intervenir que lorsque tous les efforts de formation et d'adaptation ont été réalisés et que le reclassement de l'intéressé ne peut être opéré sur les emplois disponibles, situés sur le territoire national dans l'entreprise ou les autres entreprises du groupe dont l'entreprise fait partie et dont l'organisation, les activités ou le lieu d'exploitation assurent la permutation de tout ou partie du personnel.

Délai contestation licenciement :

L.1235-7 : Toute contestation portant sur le licenciement pour motif économique se prescrit par douze mois à compter de la dernière réunion du comité social et économique ou, dans le cadre de l'exercice par le salarié de son droit individuel à contester le licenciement pour motif économique, à compter de la notification de celui-ci.

Pour les salarié-es la norme c'est la précarité

CDI de chantier ou d'opération : ...
Généralisation du contrat à la tâche.

Fin de contrat pouvant fluctuer sur initiative de l'employeur.

Avec période d'essai, mais aussi sans prime de précarité, même le CDD est plus protecteur !

Recours au CDD ou intérim facilité par accord de branche :

.... ou le retour du CPE !

15

CDI de chantier ou d'opération

L. 1223-8. – Une convention ou un accord collectif de branche étendu fixe les conditions dans lesquelles il est possible de recourir à un contrat conclu pour la durée d'un chantier ou d'une opération. A défaut d'un tel accord, ce contrat peut être conclu dans les secteurs où son usage est habituel et conforme à l'exercice régulier de la profession qui y recourt au 1er janvier 2017. Ce contrat est conclu pour une durée indéterminée.

L. 1223-9. – La convention ou l'accord collectif prévu à l'article L. 1223-1 fixe : 1- La taille des entreprises concernées; 2- Les activités concernées; 3- Les mesures d'information du salarié sur la nature de son contrat; 4- Les contreparties en termes de rémunération et d'indemnité de licenciement accordées aux salariés; 5- Les garanties en termes de formation pour les salariés concernés; 6- Les modalités adaptées de rupture de ce contrat dans l'hypothèse où le chantier ou l'opération pour lequel ce contrat a été conclu ne peut pas se réaliser ou se termine de manière anticipée.

Recours au CDD ou intérim facilité

L. 1242-8. – Une convention ou un accord de branche étendu peut fixer la durée totale du contrat de travail à durée déterminée. Cette durée ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise. «Les dispositions du présent article ne sont pas applicables au contrat de travail à durée déterminée conclu en application du 6o de l'article L. 1242-2 et de l'article L. 1242-3.

L. 1242-8-1. – A défaut de stipulation dans la convention ou l'accord de branche conclu en application de l'article L. 1242-8, la durée totale du contrat de travail à durée déterminée ne peut excéder dix-huit mois compte tenu, le cas échéant, du ou des renouvellements intervenant dans les conditions prévues à l'article L. 1243-13 ou, lorsqu'il s'applique, à l'article L. 1243-13-1. Cette durée est réduite à neuf mois lorsque le contrat est conclu dans l'attente de l'entrée en service effective d'un salarié recruté par contrat à durée indéterminée ou lorsque son objet consiste en la réalisation des travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité.

Elle est également de vingt-quatre mois: 1- Lorsque le contrat est exécuté à l'étranger; 2- Lorsque le contrat est conclu dans le cadre du départ définitif d'un salarié précédant la suppression de son poste de travail; 3- Lorsque survient dans l'entreprise, qu'il s'agisse de celle de l'entrepreneur principal ou de celle d'un sous-traitant, une commande exceptionnelle à l'exportation dont l'importance nécessite la mise en oeuvre de moyens quantitativement ou qualitativement exorbitants de ceux que l'entreprise utilise ordinairement. Dans ce cas, la durée initiale du contrat ne peut être inférieure à six mois et l'employeur doit procéder, préalablement aux recrutements envisagés, à la consultation du comité social et économique, s'il existe.

Les dispositions du présent article ne sont pas applicables au contrat de travail à durée déterminée conclu en application du 6o de l'article L. 1242-2 et de l'article L. 1242-3.

L. 1242-8-2. – Le contrat de travail à durée déterminée mentionné au 6o de l'article L. 1242-2 est conclu pour une durée minimale de dix-huit mois et une durée maximale de trente-six mois. Il ne peut pas être renouvelé.

Inversion Hiérarchie des normes

Remplacement des collectifs de travail par l'individualisation.

Primauté de la logique économique capitaliste qui s'impose sur le droit au travail, et sur l'ensemble des protections et unifications sociales.



Un code du travail qui protège les patrons à la place des salariés.

Et en prime, un système judiciaire et policier qui font obstacles à la défense des salariés.

CDI de chantier ou d'opération :

Section 3 - Contrat de chantier ou d'opération

Combattre syndicalement les ordonnances Macron

Le « dialogue social » n'a qu'un but : permettre au patronat de prétexter l'accord de syndicats collaboratifs pour imposer ses objectifs : sans accord, le minimum s'imposera toujours. En cas d'accord, **les salarié-es peuvent espérer un peu plus mais au final avoir moins ! CHANTAGE !!!**

Les instances ne sont pas les meilleurs outils pour un syndicalisme de transformation sociale,

SEULE L'ORGANISATION DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES PERMETTRA DE RECONSTRUIRE UN NOUVEAU RAPPORT DE FORCE



2 – La négociation collective

Cefi Solidaires

18

La négociation collective

- Renversement de la négociation collective par la poursuite de **l'inversion de la hiérarchie** des normes.
- Profonde modification du champ de la négociation en étendant le champ de la **primauté de l'accord l'entreprise**
 - Primauté donnée via la négociation de l'accord d'entreprise à la remise en cause des droits établis par accords de branche, accords nationaux, ou code du travail
 - Disparition du principe de faveur.

Les dispositions législatives

D'ordre public

- Interdiction de déroger y compris dans un sens plus favorable (ex : représentativité syndicale), on parle d'**ordre public absolu**.
- Dérogation possible mais que dans un sens plus favorable (ex : les congés), dite d'**ordre public social**.

Les dispositions législatives

Des thèmes en importance dans la négociation collective

- Avec une priorité donnée à l'accord d'entreprise sur l'accord de branche
- Des modifications significative dans la validité des accords
- Des règles supplétives qui se substituent au plancher des droits établis par la loi et qui s'appliqueront en l'absence d'accord collectif sur certaines questions

21

HEURES SUPPLÉMENTAIRES

- Ordre public :** L. 3121-28 : Pas de changement sur la définition des heures supplémentaires → Toute heure accomplie au-delà de la durée légale reste une heure supplémentaire ouvrant droit à majoration salariale ou repos compensateur équivalent.
L. 3121-29 : Le décompte des HS se fait à la semaine (le terme « civile » est cependant supprimé).
L. 3121-30 : Au-delà d'un contingent annuel, les heures effectuées ouvrent droit à une contrepartie obligatoire sous forme de repos. Les heures supplémentaires ouvrant droit au repos compensateur équivalent et celles accomplies dans le cadre de travaux urgents ne s'imputent pas sur le contingent annuel
L. 3121-31 : Calcul de la rémunération mensuelle. Pas de changement.
- Négociation collective :** L. 3121-33 : **Définition des taux des majorations**, contingent, repos compensateur de remplacement. **L'accord d'entreprise ou d'établissement prime sur l'accord de branche** (C'était déjà le cas pour la fixation du contingent d'heures supplémentaires et son dépassement, ainsi que pour la mise en place du repos compensateur de remplacement, depuis la loi du 20 août 2008).
- **Le taux de majoration est fixé en priorité par l'accord, sans que ce taux ne soit inférieur à 10%**. Et ce n'est qu'en absence d'accord que des dispositions supplétives sont prévues. Auparavant, la loi fixait les majorations, et l'on pouvait y déroger. La logique s'inverse. **En outre, comme l'accord d'entreprise ou d'établissement prime**, s'il prévoit un taux inférieur à l'accord de branche, il s'appliquera tout de même.
- Disposition supplétive :** L. 3121-36 : **A défaut d'accord, les HS donnent lieu à une majoration de salaire de 25% pour les 8 premières puis de 50%**, Repos compensateur (L. 3121-37), COR (L. 3121-38), Contingent (L. 3121-39 et -40)

NEGOCIATION OBLIGATOIRE DANS L'ENTREPRISE

- Ordre Public :** Possibilité d'accord pour une négociation quadriennale sur 1- Rémunérations, temps de travail et valeur ajoutée
-2- Egalité entre les hommes et les femmes qualité de vie au travail -3- Gestion de emplois et des parcours professionnels
GPEC. L.2242-1 à L.2242-9
- Champ de la négociation :** Pour chacun des thèmes soit séparés soit pour les trois thèmes L.2242-10 à L.2242-12
- Dispositions supplétives :** Obligation de négociation tous les ans pour les deux première et trois ans pour la troisième. L.2242-13 à L.2242-21

Enjeux pour

**Se poser
une série de
questions
pour chaque
point de
négociation**

1- Quel est l'ordre public qui s'applique (défini par le Code du travail) ?

2- Quel est le champ négociable dans l'entreprise ?

3- Quelles seront les dispositions supplétives qui s'appliqueront s'il n'y a pas de conclusion d'accord ?

22

Compte tenu de l'élargissement significatif des sujets pouvant faire l'objet d'une négociation et de la nouvelle articulation des normes, il est plus que jamais nécessaire, pour les représentants syndicaux, d'avoir une bonne connaissance des possibilités de dérogation

La négociation collective dans la branche

**13 matières où l'accord de branche prévaut
sur l'accord d'entreprise
conclus avant ou après**

**peut se rajouter 4 sujets où la branche pourra rendre ses
dispositions impératives (clause de verrouillage) à partir
du moment où elle le confirme avant le 1er janvier 2019.**

**Le principe de faveur ne s'appliquera que si
l'accord d'entreprise est conclu postérieurement à
l'accord de branche**

23

- 1°- Les salaires minima hiérarchiques ;
- 2°- Les classifications ;
- 3°- La mutualisation des fonds de financement du paritarisme ;
- 4°- La mutualisation des fonds de la formation professionnelle ;
- 5°- Les garanties collectives complémentaires
- 6°- Certains relatifs à la durée du travail, à la répartition et à l'aménagement des horaires
- 7°- Les mesures relatives aux CDD et aux contrats temporaires
- 8°- Les mesures relatives aux CDI de chantier ou d'opération.
- 9°- L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.
- 10°- Les conditions et les durées de renouvellement de la période d'essai.
- 11°- Le transfert des contrats de travail (art L1224.1 et suivants)
- 12°- Mise à disposition d'un salarié temporaire auprès d'une entreprise.
- 13°- Rémunération minimale du salarié porté et montant de l'indemnité d'apport d'affaire
- 14°-La prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels
- 15°-L'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés
- 16°-L'effectif à partir duquel les délégués syndicaux peuvent être désignés, leur nombre et la valorisation de leur parcours syndical
- 17°-Les primes pour travaux dangereux et insalubres.

La négociation collective dans la branche

- L'accord de branche sur ces 17 thèmes s'imposera aux employeurs et aux salarié-es
- Les accords d'entreprise pourront déroger aux accords de branche, s'ils proposent des «garanties au moins équivalentes»

Notion très subjective, on peut imaginer que « l'équivalence » ne soit pas appréciée avantage par avantage mais de façon globale

Les enjeux de la négociation de branche pour

- Prise en compte par les structures de Solidaires de la négociation de branche et de ses conséquences.
- Dans les branches où nous sommes représentatifs et où le rapport de force ne nous est pas défavorable, négociation afin d'obtenir sur ces 17 sujets des dispositions de branches plus favorables aux salarié-es.

La négociation collective dans l'entreprise



Tous les autres sujets non explicitement mentionnés dans les thèmes énoncés pourront être négociés moins favorablement au niveau de l'entreprise.

Si la durée de vie de l'accord n'est pas précisé, au delà de cinq ans il cesse de produire ses effets.

(L.2222-4 loi du 8 août 2016)

La négociation collective dans l'entreprise (avec DS)

Dans les entreprises de 50 salarié-es et plus
(Reprise de la loi Travail 2016)

Pour être valide l'accord doit :

- soit être majoritaire, donc signé par des organisations syndicales représentatives (OSR) ayant obtenu **50% des suffrages exprimés**, lors des dernières élections professionnelles
- soit être signé par des OSR ayant obtenu **30% des suffrages**, mais dans ce cas l'employeur doit organiser **un référendum** pour valider l'accord si les OS signataires ne s'y opposent pas.

La signature majoritaire

- Un accord collectif devrait être signé par des syndicats représentatifs ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés au 1^{er} tour des dernières élections professionnelles (CSE, CE ou DUP, ou, à défaut, DP).
- Il n'y a plus d'opposition possible, puisque la signature est majoritaire

28

L.2232-12 La validité d'un accord d'entreprise ou d'établissement est subordonnée à sa signature par, d'une part, l'employeur ou son représentant et, d'autre part, une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des dernières élections des titulaires au comité social et économique, quel que soit le nombre de votants.

Si cette condition n'est pas remplie et si l'accord a été signé à la fois par l'employeur et par des organisations syndicales représentatives ayant recueilli plus de 30 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des élections mentionnées au premier alinéa, quel que soit le nombre de votants, une ou plusieurs de ces organisations ayant recueilli plus de 30 % des suffrages disposent d'un délai d'un mois à compter de la signature de l'accord pour indiquer qu'elles souhaitent une consultation des salariés visant à valider l'accord. Au terme de ce délai, l'employeur peut demander l'organisation de cette consultation, en l'absence d'opposition de l'ensemble de ces organisations.

Si, à l'issue d'un délai de huit jours à compter de cette demande ou de l'initiative de l'employeur, les éventuelles signatures d'autres organisations syndicales représentatives n'ont pas permis d'atteindre le taux de 50 % mentionné au premier alinéa et si les conditions mentionnées au deuxième alinéa sont toujours remplies, cette consultation est organisée dans un délai de deux mois.

La consultation des salariés, qui peut être organisée par voie électronique, se déroule dans le respect des principes généraux du droit électoral et selon les modalités prévues par un protocole spécifique conclu entre l'employeur et une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli plus de 30 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des élections mentionnées au premier alinéa, quel que soit le nombre de votants.

Participent à la consultation les salariés des établissements couverts par l'accord et électeurs au sens des articles L. 2314-15 et L. 2314-17 à L. 2314-18-1.

L'accord est valide s'il est approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés.

Faute d'approbation, l'accord est réputé non écrit.

Un décret définit les conditions de la consultation des salariés organisée en application du présent article.

Le référendum - Rattrapage d'un accord

- À défaut de représenter plus de 50 % des voix, les syndicats signataires ont la possibilité de soumettre l'accord directement au personnel.
- Ces syndicats doivent représenter plus de 30 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au 1^{er} tour des dernières élections professionnelles

Désormais, l'employeur peut être à l'initiative du référendum à condition qu'aucune des organisations syndicales signataires ne s'y oppose.

29

L. 2232-12 La validité d'un accord d'entreprise ou d'établissement est subordonnée à sa signature par, d'une part, l'employeur ou son représentant et, d'autre part, une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des dernières élections des titulaires au comité social et économique, quel que soit le nombre de votants.

Si cette condition n'est pas remplie et si l'accord a été signé à la fois par l'employeur et par des organisations syndicales représentatives ayant recueilli plus de 30 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des élections mentionnées au premier alinéa, quel que soit le nombre de votants, une ou plusieurs de ces organisations ayant recueilli plus de 30 % des suffrages disposent d'un délai d'un mois à compter de la signature de l'accord pour indiquer qu'elles souhaitent une consultation des salariés visant à valider l'accord. Au terme de ce délai, l'employeur peut demander l'organisation de cette consultation, en l'absence d'opposition de l'ensemble de ces organisations.

Si, à l'issue d'un délai de huit jours à compter de cette demande ou de l'initiative de l'employeur, les éventuelles signatures d'autres organisations syndicales représentatives n'ont pas permis d'atteindre le taux de 50 % mentionné au premier alinéa et si les conditions mentionnées au deuxième alinéa sont toujours remplies, cette consultation est organisée dans un délai de deux mois. La consultation des salariés, qui peut être organisée par voie électronique, se déroule dans le respect des principes généraux du droit électoral et selon les modalités prévues par un protocole spécifique conclu entre l'employeur et une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli plus de 30 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des élections mentionnées au premier alinéa, quel que soit le nombre de votants.

Participent à la consultation les salariés des établissements couverts par l'accord et électeurs au sens des articles L. 2314-15 et L. 2314-17 à L. 2314-18-1.

L'accord est valide s'il est approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés. Faute d'approbation, l'accord est réputé non écrit. Un décret définit les conditions de la consultation des salariés organisée en application du présent article.

NB : Le conseil d'état a débouté les requêtes sur le fond du référendum même si on a fait annuler notamment le fait que seuls les signataires pouvaient avec le patron déterminer les modalités électorales du référendum.

Le conseil d'entreprise

Le conseil d'entreprise est la première grosse attaque contre les délégués syndicaux et la place des syndicats dans les négociations

Pour Solidaires il faut combattre résolument cette instance et travailler à expliquer aux salarié-es l'intérêt à ce que le syndicat et les délégués syndicaux ne soient pas dépossédés de la négociation au détriment des élu-es du CSE.

30

Un accord d'entreprise majoritaire peut instituer un conseil d'entreprise doté du pouvoir de négocier des accords collectifs. Un accord de branche étendu peut aussi le prévoir, pour les entreprises dépourvues de délégués syndicaux.

Le Conseil d'entreprise est l'émanation du CSE. Il exerce sur l'ensemble des attributions du CSE et est seul compétent pour négocier, conclure et réviser les conventions et accords d'entreprise ou d'établissement. C'est donc un CSE doté du pouvoir de conclure des accords collectifs, alors même que des délégués syndicaux seraient présents dans l'entreprise.

Les objectifs des ordonnances Macron s'inscrivent dans une cohérence de remise en cause du rôle des syndicats dans l'entreprise.

La négociation collective dans l'entreprise sans DS (-50 salarié-es)

Entreprise	Modalités des accords	Conditions de validité
< 11 salariés (L. 2232-21) 11 à 20 salariés sans CSE (L. 2232-23)	L'employeur peut proposer un projet d'accord aux salariés.	Consultation du personnel organisée dans délai minimum de 15 jours Validation subordonnée à la ratification à la majorité des 2/3 du personnel Modalités d'approbation prévues par R2232-10 à -13
De 11 à 20 avec CSE De 21 à 49	Soit par un ou plusieurs salariés mandaté par une OSR au niveau branche, ou à défaut, au niveau national	Validation subordonnée à l'approbation par les salariés à la majorité des suffrages exprimés Modalités d'approbation prévues par R2232-2 à -5, -8
avec ou sans CSE (L.2232-23-1)	Soit par un ou plusieurs élus du CSE mandatés par une OSR. Soit par un ou plusieurs élus titulaires du CSE.	Validation subordonnée à la signature par des élus représentant la majorité des suffrages exprimés aux dernières élections professionnelles.

31

- Dans les entreprises de moins de 11 salarié-es :
Pour qu'un accord soit valide, il devra être approuvé par les 2/3 du personnel après un délai minimum de 15 jours.
- Dans les entreprises de 11 à 20 salarié-es **sans DS et sans élu-es (CSE)** :
Application du même dispositif que dans les entreprises de moins de 11 salarié-es

Dans les entreprises de 11 à 49 salarié -es sans DS mais avec des élu - es (CSE) :

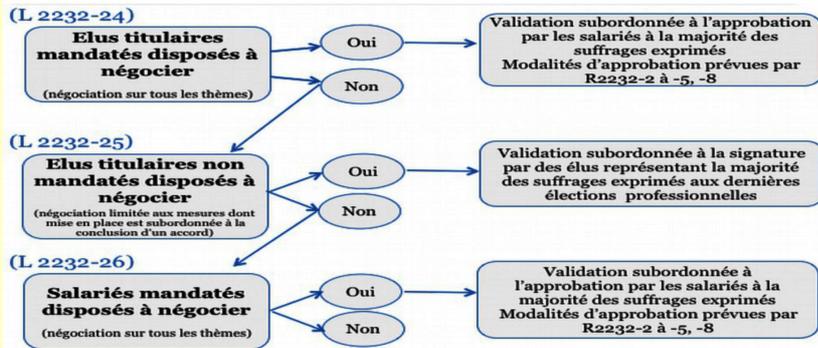
Des accords peuvent être négociés, conclus ou révisés selon deux modalités au choix :

- soit avec un ou plusieurs salarié-es mandaté-es par une OS. Dans ce cas pour être valide, l'accord doit être approuvé par référendum à la majorité des suffrages exprimés
- soit avec un ou plusieurs membres élu-es au CSE. Dans ce cas pour être valide, l'accord doit être signé par des membres du CSE représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles

Dans les entreprises de 50 salarié-es et plus, sans DS mais avec des élu-es (CSE) :

- L'employeur-euse peut négocier avec des élu-es du CSE mandaté-es par des OS, l'accord doit être approuvé par référendum à la majorité des suffrages exprimés.
- L'employeur-euse peut négocier avec des élu-es du CSE non mandaté-es par des OS dans ce cas pour être valide, l'accord doit être signé par des membres du CSE représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles.

La négociation collective dans l'entreprise sans DS (+50 salarié-es)



La négociation collective sans DS (-20 salarié-es et pas de CSE)

- L'employeur pourra proposer un projet d'accord aux salarié-es de sa propre initiative, sur n'importe quel point ouvert par le Code du travail à la négociation collective d'entreprise

33

Par exemple :

- Période d'essai plus longue que la branche si inférieure au code du travail.
- Réduire le montant d'une prime prévue par convention collective de branche.
- Réduire des préavis et indemnités de rupture du contrat de travail...

Contestation des accords collectifs d'entreprise

L'action en nullité d'un accord doit se faire impérativement dans un délai de 2 mois .

Ce délai court à partir :

- de la notification de l'accord aux organisations syndicales représentatives,
- ou lorsqu'il n'y a pas de DS, de la publication sur la base de données

(L.2262-14)

Il appartient à ceux qui contestent l'accord d'apporter la preuve de la nullité

(L.2262-13)

34

L2262-13 Il appartient à celui qui conteste la légalité d'une convention ou d'un accord collectif de démontrer qu'il n'est pas conforme aux conditions légales qui le régissent

L2262-14 Toute action en nullité de tout ou partie d'une convention ou d'un accord collectif doit, à peine d'irrecevabilité, être engagée dans un délai de deux mois à compter :

- 1° De la notification de l'accord d'entreprise prévue à l'article L. 2231-5, pour les organisations disposant d'une section syndicale dans l'entreprise ;
- 2° De la publication de l'accord prévue à l'article L. 2231-5-1 dans tous les autres cas.

Ce délai s'applique sans préjudice des articles L. 1233-24, L. 1235-7-1 et L. 1237-19-8 du code du travail.

Les NO et non les NAO

Possibilité d'écrire **un accord de méthode** sur le fonctionnement de la Négociation Obligatoire et dans ce cas **sa périodicité peut être portée à 4 ans.**

A défaut d'accord, négociation :

- > **Chaque année** pour l'égalité professionnelle, les salaires et la durée du travail
- > **Tous les 3 ans** pour la Gestion des Emplois et Parcours Professionnels (ex GPEC)

35

- Est intégrée à la NO : l'égalité professionnelle, la qualité de vie au travail, les modalités du droit d'expression directe et collective des salariés-es.

La négociation collective

Les enjeux démocratiques



- > La négociation collective ne doit **pas être accaparée par des «spécialistes»**, réels ou auto-proclamés.
- > C'est **aux salarié-e-s et à leurs représentant-e-s** de décider des négociations et revendications. Pour ce faire, il est indispensable de renforcer l'information, la création de section syndicale et la formation sur la négociation collective et le référendum.
- > **Comprendre les enjeux**, savoir ce que dit le droit, discuter et échanger sur les pratiques syndicales, avoir des **positions cohérentes entre notre projet de transformation sociale et nos revendications pour faire vivre notre cahier**

La négociation collective et notre syndicalisme



> **On ne peut pas concevoir de négociation en dessous de la loi** - Elargir le champ des sujets et thématiques de négociation ne peut pas se faire de manière plus défavorable à la loi, au niveau de l'entreprise.

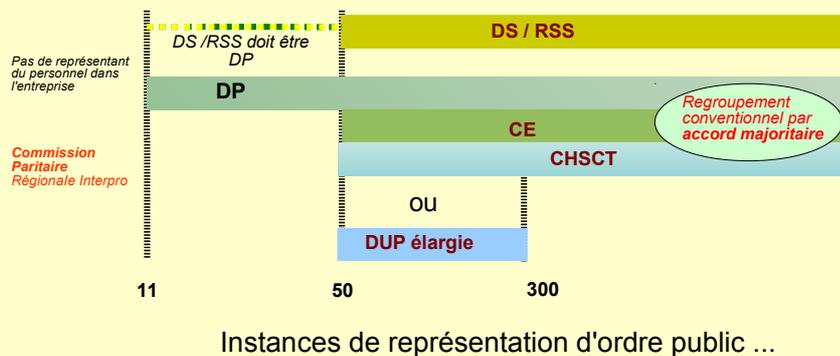
L'élargissement du champ de négociation doit permettre aux salarié-e-s d'exercer un contrôle renforcé de leurs conditions de travail, de leurs salaires et de l'organisation du travail, et ceci de façon plus favorable que les normes supérieures.

> **La négociation collective peut-être vécue sous plusieurs angles, mais reste l'expression des rapports de force ...**

3 – La nouvelle architecture des IRP



Les représentant-es du personnel avant le 1^{er} janvier 2018



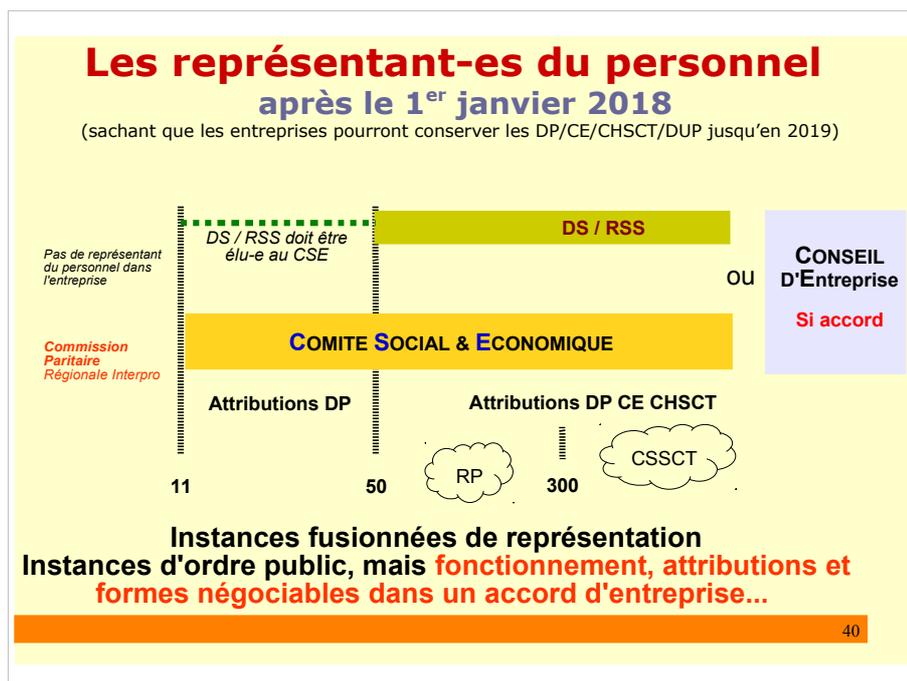
CE = Comité d'Entreprise

DP = Délégué-e du Personnel

CHSCT = Comité Hygiène Sécurité et Conditions de Travail

DS = Délégué-e Syndical

RSS = Représentant-e de la Section syndicale



Section entreprises de moins de 50 salarié-es

L. 2312-5 La délégation du personnel au CSE a pour mission de 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. Elle contribue à promouvoir la santé, la sécurité et les conditions de travail dans l'entreprise et réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel. Dans une entreprise en société anonyme, lorsque les membres de la délégation du personnel du CSE présentent des réclamations auxquelles il ne pourrait être donné suite qu'après délibération du conseil d'administration, ils sont reçus par celui-ci, sur leur demande, en présence du directeur ou de son représentant ayant connaissance des réclamations présentées.

Section entreprises de plus de 50 salarié-es

L.2312-8 Le CSE a pour mission d'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. Le comité est informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, notamment sur: 1° Les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs ; 2° La modification de son organisation économique ou juridique ; 3° Les conditions d'emploi, de travail, notamment la durée du travail, et la formation professionnelle ; 4° L'introduction de nouvelles technologies, tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ; 5° Les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civils, des personnes atteintes de maladies chroniques évolutives et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail. Le comité social et économique mis en place dans les entreprises d'au moins 50 salariés exerce également les attributions prévues à la section 2 cf au dessus[.

L2312-12 Le CSE formule, à son initiative, et examine, à la demande de l'employeur, toute proposition de nature à améliorer les conditions de travail, d'emploi et de formation professionnelle des salariés, leurs conditions de vie dans l'entreprise ainsi que les conditions dans lesquelles ils bénéficient de garanties collectives complémentaires (...).

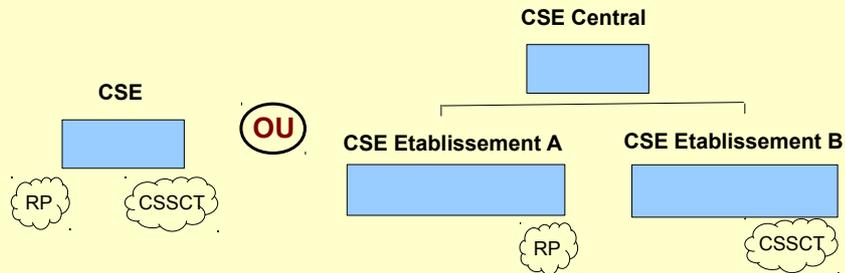
L2312-9 Dans le champ de la santé, de la sécurité et des conditions de travail, le CSE : 1° Procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs, notamment les femmes enceintes, ainsi que des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1 ; 2° 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 ; 3° 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 définis à l'article L. 1142-2-1. Le refus de l'employeur est motivé.

- ✓ Fusion maximale des instances (DP/CE/CHSCT) = mélange des attributions pour moins d'élus

1+1+1 ≠ 3

- ✓ Eloignement des instances des salarié-es
- ✓ Confusion syndicat / IRP : tout le monde peut négocier
- ✓ Attributions, fonctionnement, mise en place négociables entreprise par entreprise...
- ✓ Disparition de l'indépendance de l'instance au profit de l'accompagnement si ce n'est de la cogestion

Le CSE central et les CSE d'établissements



- **Découpage par accord d'entreprise ou par accord avec le CSE, à défaut par décision de l'employeur...**
- **Un seul niveau d'établissement**
- **Un seul critère pour l'employeur : « l'autonomie »**

42

L.2313-2 Un accord d'entreprise, conclu dans les conditions prévues au premier alinéa de l'article L. 2232-12, détermine le nombre et le périmètre des établissements distincts.

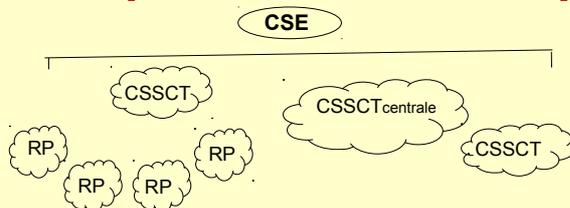
L.2313-3 En l'absence d'accord conclu dans les conditions mentionnées à l'article L. 2313-2 et en l'absence de délégué syndical, un accord entre l'employeur et le CSE, adopté à la majorité des membres titulaires élus de la délégation du personnel du comité, peut déterminer le nombre et le périmètre des établissements distincts.

L. 2313-4 En l'absence d'accord conclu dans les conditions mentionnées aux articles L. 2313-2 et L. 2313-3, 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.

L. 2313-5 En cas de litige portant sur la décision de l'employeur prévue à l'article L. 2313-4, le nombre et le périmètre des établissements distincts sont fixés par l'autorité administrative du siège de l'entreprise dans des conditions prévues par décret en Conseil d'Etat. La décision de l'autorité administrative peut faire l'objet d'un recours devant le juge judiciaire, à l'exclusion de tout autre recours administratif ou contentieux.

- ✓ **Plus de CSE d'établissement c'est plus de mandats et de proximité...**
- ✓ **Tout en sachant que les moyens d'expertise et de consultations du CSE d'établissement sont très affaiblis... et que la présence en central sera plus déterminante.**

Les représentant-es de « proximité » Les CSSCT



- **Pas de personnalité juridique**
- **Mise en place, attributions et fonctionnement par accord (Sans « substitution » au CSE ex : expertise et avis consultatifs)**
- **CSSCT présidée par l'employeur, obligatoire à partir de 300 salarié-es**
- **CSSCT composée de membres du CSE. Le RP est membre du CSE ou non mais désigné-e par le CSE.**

44

L2313-7 L'accord d'entreprise défini à l'article L. 2313-2 peut mettre en place des représentants de proximité.

L'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.

Les représentants de proximité sont membres du comité social et économique ou désignés par lui pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité..

L2315-36 Une CSSCT est créée au sein du CSE dans : 1° Les entreprises d'au moins 300 salariés ; 2° Les établissements distincts d'au moins 300 salariés ; 3° Les établissements mentionnés aux articles L. 4521-1 et suivants.

L2315-43 En dehors des cas prévus aux articles L. 2315-36 et L. 2315-37, l'accord d'entreprise défini à l'article L. 2313-2 ou 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 peut fixer le nombre et le périmètre de mise en place de la ou des CSSCT et définir les modalités mentionnées aux 1° à 6° de l'article L. 2315-41.

L2315-38 La CSSCT se voit confier, par délégation 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 prévu à la sous-section 10 et des attributions consultatives du comité.

L2315-41 L'accord d'entreprise défini à l'article L. 2313-2 fixe les modalités de mise en place de la ou des CSSCT en application des articles L. 2315-36 et L. 2315-37, en définissant : 1° Le nombre de membres de la ou des commissions ; 2° Les missions déléguées à la ou les commissions par le CSE et leurs modalités d'exercice ; 3° 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 ; 4° Les modalités de leur formation conformément aux articles L. 2315-16 à L. 2315-18 ; 5° Le cas échéant, les moyens qui leur sont alloués ; 6° 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.

L2315-44 En l'absence d'accord prévu aux articles L. 2315-41 et L. 2315-42 et en l'absence d'accord prévu à l'article L. 2315-43, le règlement intérieur du comité social et économique définit les modalités mentionnées aux 1° à 6° de l'article L. 2315-41. En l'absence d'accord prévu à l'article L. 2315-43, l'employeur fixe le nombre de CSSCT.

- ✓ **Solidaires se bat pour des instances de proximité, mais pas pour des représentants sans pouvoirs et ni attributions...**
- ✓ **Intérêt pour le patron ?**
- ✓ **Désignation : quel vote salariée ?**
- ✓ **Salarié-es protégé-es**
- ✓ **Les droits sont dans un accord d'entreprise, attention aux garanties !**
(circulation, heures de délégation, lien avec les délégué-es CSE, PV, formation...)

L. 2421-3 Le licenciement envisagé par l'employeur d'un membre élu à la délégation du personnel au CSE titulaire ou suppléant ou d'un représentant syndical au CSE ou d'un représentant de proximité est soumis au CSE, qui donne un avis sur le projet de licenciement. L'avis est réputé acquis nonobstant l'acquisition d'un nouveau mandat postérieurement à cette consultation. Lorsqu'il n'existe pas de comité d'entreprise dans l'établissement, l'inspecteur du travail est saisi directement. La demande d'autorisation de licenciement est adressée à l'inspecteur du travail dont dépend l'établissement dans lequel le salarié est employé. En cas de faute grave, l'employeur peut prononcer la mise à pied immédiate de l'intéressé dans l'attente de la décision définitive. Si le licenciement est refusé, la mise à pied est annulée et ses effets supprimés de plein droit.

Le Conseil d'Entreprise

- **Fusion DP/CE/CHSCT et syndicats**
- **Le Conseil peut être mis en place par accord d'entreprise ou de branche à durée indéterminée**
- **Le CE a capacité à signer des accords (règles de validité spécifiques)**
- **Il dispose d'un droit de véto à la « carte » sur la politique formation de l'entreprise et sur d'autres points négociables.**

46

L2321-1 Le conseil d'entreprise exerce l'ensemble des attributions définies au chapitre II du titre Ier du présent livre et est seul compétent pour négocier, conclure et réviser les conventions et accords d'entreprise ou d'établissement.

L2321-2 Le conseil d'entreprise peut être institué par accord d'entreprise conclu dans les conditions prévues au premier alinéa de l'article L. 2232-12. Cet accord est à durée indéterminée. Il peut également être constitué par accord de branche étendu pour les entreprises dépourvues de DS. L'accord précise les modalités selon lesquelles les négociations se déroulent au niveau des établissements.

L2321-3 L'accord prévu à l'article L. 2321-2 fixe la liste des thèmes tels que l'égalité professionnelle, soumis à l'avis conforme du conseil d'entreprise. La formation constitue un thème obligatoire.

L2321-9 La validité d'une convention ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement conclu par le conseil d'entreprise est subordonnée à sa signature par la majorité des membres titulaires élus du conseil ou par un ou plusieurs membres titulaires ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles. Pour l'appréciation de ce dernier score, il est tenu compte des suffrages recueillis lors du premier tour des élections pour les élus au premier tour de scrutin, et de ceux recueillis lors du second tour pour les élus au second tour de scrutin

Solidaires est pour garder le monopole syndical (garantie d'autonomie contre un droit d'élus).

Nous sommes contre la mise en place de cette instance

Si elle s'impose à nous Solidaires est pour une présence au Conseil d'Entreprise. Il s'agirait d'y refuser la cogestion ?

Quel droit de véto revendiquer ?

- ✓ **Solidaires est pour garder le monopole syndical (garantie d'autonomie contre un droit d'élus)**
- ✓ **Nous sommes contre la mise en place du Conseil d'Entreprise**
- ✓ **Si elle s'impose à nous Solidaires est pour une présence au Conseil d'Entreprise. Il s'agirait d'y refuser la cogestion**
- ✓ **Quel droit de veto revendiquer ?**

L. 2421-3 Le licenciement envisagé par l'employeur d'un membre élu à la délégation du personnel au CSE titulaire ou suppléant ou d'un représentant syndical au CSE ou d'un représentant de proximité est soumis au CSE, qui donne un avis sur le projet de licenciement. L'avis est réputé acquis nonobstant l'acquisition d'un nouveau mandat postérieurement à cette consultation. Lorsqu'il n'existe pas de comité d'entreprise dans l'établissement, l'inspecteur du travail est saisi directement. La demande d'autorisation de licenciement est adressée à l'inspecteur du travail dont dépend l'établissement dans lequel le salarié est employé. En cas de faute grave, l'employeur peut prononcer la mise à pied immédiate de l'intéressé dans l'attente de la décision définitive. Si le licenciement est refusé, la mise à pied est annulée et ses effets supprimés de plein droit.

Le nombre d'élus au CSE

Massacre à la tronçonneuse !

Effectif	CE	DP	CHSCT	Titulaires DP/CE/CHSCT	Titulaires CSE
11 à 24		1/1		1	1
25 à 49		2/2		2	2
50-74	3/3	2/2	3	8	4
75-99	4/4	3/3	3	10	5
100-124	5/5	4/4	3	12	6
125-149	5/5	5/5	3	13	7
150-174	5/5	5/5	3	13	8
175-199	5/5	6/6	3	14	9
200-249	5/5	6/6	4	15	10
250-299	5/5	7/7	4	16	11
...					...
+10 000	≈15/15	≈	≈9	≈60	35

48

A périmètre constant 30 à 50 % de moins d'élus (plutôt 50 % dans les petites boîtes) Si on tient compte des ex Comité d'établissement, DP, CHSCT **en réalité 50 à 70% de moins d'élus.**

Nombre d'élus du CSE à la baisse négociable !

L.2314-7 Le protocole préélectoral peut modifier le nombre de sièges ou le volume des heures individuelles de délégation dès lors que le volume global de ces heures, au sein de chaque collège, est au moins égal à celui résultant des dispositions légales au regard de l'effectif de l'entreprise.

L.2314-1 Le CSE comprend l'employeur et une délégation du personnel comportant un nombre de membres déterminé par décret en Conseil d'Etat compte tenu du nombre des salariés. [...]. Le nombre de membres et le nombre d'heures de délégation peuvent être modifiés par accord dans les conditions prévues par l'article L.2314-7.

Nombre de membre de la CSSCT en grosse baisse

La commission SSCT est composée d'au moins trois membres représentants du personnel du CSE (avant suivant l'effectif de 3 à 9 membres pour le CHSCT). Le nombre de membre > ou = à 3 est déterminée par accord

Temps de réunion et délégation au CSE

Effectif	CE	DP	CHSCT	Titulaire CSE	Total CSE	Total DP/CE/CHSCT
11-24		10		10	10	10
25-49		10		10	20	20
50-74	20	15	2	18	72	96
75-99	20	15	2	19	95	131
100-124	20	15	5	21	126	175
125-149	20	15	5	21	147	190
150-174	20	15	5	21	168	190
175-199	20	15	5	21	189	205
200-249	20	15	5	22	220	220
250-299	20	15	5	22	242	242
....					
+ 10000	20	15	5	35	1190	970

- **Contingent légèrement plus important dans les + de 300 mais pour moins d'élu-es et plus d'instances!**
- **Pression sur le temps de réunion ?**

49

L2315-7 L'employeur laisse le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions : 1° A chacun des membres titulaires constituant la délégation du personnel du CSE ; (...) Le nombre d'heures de délégation (...) ne peut être inférieur à 10 heures par mois dans les entreprises de moins de 50 salariés et à 16 heures dans les autres entreprises.

L2315-11 Est également payé comme temps de travail effectif le temps passé par les membres de la délégation du personnel du CSE : 1° A la recherche de mesures préventives dans toute situation d'urgence et de gravité, notamment lors de la mise en œuvre de la procédure de danger grave et imminent prévue à l'article L. 4132-2 ; 2° Aux réunions (**internes ?**) du comité et de ses commissions, dans ce cas dans la limite d'une durée globale fixée par accord d'entreprise ou à défaut par décret en Conseil d'Etat ; 3° Aux enquêtes menées après un accident du travail grave ou des incidents répétés ayant révélé un risque grave ou une maladie professionnelle ou à caractère professionnel grave ; Ce temps n'est pas déduit des heures de délégation prévues pour les membres titulaires de la délégation du personnel du CSE

R. 2315-7. - A défaut d'accord d'entreprise, le temps passé par les membres de la délégation du personnel du CSE aux réunions mentionnées au 2° de l'article L. 2315-11 n'est pas déduit des heures de délégation prévues à l'article R. 2314-1 dès lors que la durée annuelle globale de ces réunions n'excède pas :- 30 heures pour les entreprises de 300 salariés à 1000 salariés ; 60 heures pour les entreprises d'au moins 1000 salariés. (..) Par dérogation aux dispositions du présent article, le temps passé aux réunions de la commission SSCT est rémunéré comme du temps de travail. Ce temps n'est pas déduit des heures de délégation prévues pour les membres titulaires de la délégation (...) CSE.

Remplacement ou cumul ou transfert

Le titulaire peut :

- Utiliser mensuellement tout son temps de délégation sans délai de prévenance
- Transférer dans la limite d'une utilisation mensuelle de 1,5 fois le crédit titulaire sur le mois suivant ou sur un suppléant avec délai de prévenance de 8 jours avant utilisation

Comme auparavant, le suppléant dispose des heures de délégations du titulaire lors de l'absence pour une cause quelconque.

En cas de transfert. Attention aux employeurs qui utiliseraient le délai de prévenance en cas de transfert des heures à un suppléant ou un cas de report d'un mois sur l'autre. **Le-la délégué-e titulaire ou le suppléant héritant des moyens mensuels d'un titulaire ne doit aucun délai de prévenance quand il quitte son poste de travail pour prendre un crédit d'heures de délégation.**

A vérifier

- La rédaction ambigu du L2315-11

- ✓ Plus de temps syndical pour les salarié-es (type HIS)
- ✓ Temps de réunion CSE et interne sur temps de travail
- ✓ Plus de sièges CSE
- ✓ Des RP avec des garanties
- ✓ Attention à la prévenance pour les règles de transfert ou de remplacement.
- ✓ Pour les suppléant-es une utilisation encore plus collective est nécessaire !

L2315-24 Le CSE détermine, dans un règlement intérieur, les modalités de son fonctionnement et **celles de ses rapports avec les salariés de l'entreprise**, pour l'exercice des missions qui lui sont conférées par le chapitre II du présent titre.

Les droits à la formation au CSE

- **Droit au CFESS et salaires maintenus. Suppression de la subrogation (Contingentement ?)**
- **Droit à la formation économique maintenue mais réduit au premier mandat titulaire (facturable au CSE). D'autres formations possibles.**
- **Droit à la formation CHSCT transformé en formation de la CSSCT ou à défaut du CSE (facturable à l'employeur). Tout CSE titulaire et suppléant.**

 **Solidaires**
Union syndicale

- ✓ **Attention au contenu des accords sur cette question. Chaque élu-e choisi-e l'organisme syndical agréé de son choix**
- ✓ **Première formation CSE à faire si possible au titre HSCT y compris dans les CSE -50**

51

L2145-11 Le congé de formation économique et sociale et de formation syndicale est de droit, sauf dans le cas où l'employeur estime, après avis conforme du CSE, que cette absence pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la bonne marche de l'entreprise. Le refus du congé par l'employeur est motivé. En cas de différend, le refus de l'employeur peut être directement contesté devant le bureau de jugement du conseil de prud'hommes dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat.

L2315-63 Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, les membres titulaires du CSE élus pour la première fois bénéficient, dans les conditions et limites prévues à l'article L. 2145-11, d'un stage de formation économique d'une durée maximale de cinq jours. Le financement de la formation est pris en charge par le CSE. Cette formation est imputée sur la durée du congé de formation économique, sociale et syndicale prévu aux articles L. 2145-5 et suivants.

L2315-18 Les membres de la CSSCT, ou, le cas échéant, les membres de la délégation du personnel du CSE bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail prévues au chapitre II du présent titre, dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'Etat. Le financement des formations est pris en charge par l'employeur dans des conditions prévues par décret en Conseil d'Etat.

L2315-19 Les représentants du personnel au CSE exercent individuellement les droits qui sont reconnus au comité par la présente section.

L2315-40 La formation mentionnée à l'article L. 2315-18 des membres de la commission santé, sécurité et conditions de travail est organisée sur une durée minimale de : 1° Cinq jours dans les entreprises d'au moins trois cents salariés ; 2° Trois jours dans les entreprises de moins de trois cents salariés.

L2315-41 L'accord d'entreprise défini à l'article L. 2313-2 fixe les modalités de mise en place de la ou des commissions santé, sécurité et conditions de travail en application des articles L. 2315-36 et L. 2315-37, en définissant : (...)
4° Les modalités de leur formation conformément aux articles L. 2315-16 à L. 2315-18 ; (...)

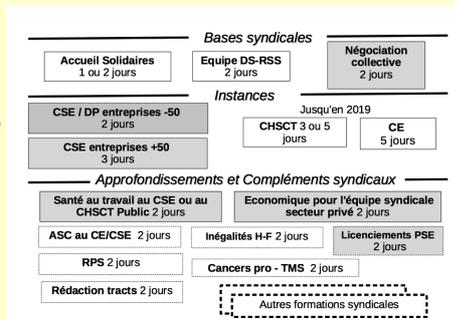
La formation au CSE

- ✓ **Light** : 2 modules basiques
CSE-50 CSE+50 + 1 module
Négociation collective

- ✓ **Pas des professionnels** :
Former plus à l'action
syndicale qu'à l'instance

- ✓ **Trop de « dialogue social »** :
Se concentrer sur
l'essentiel du rapport de
force à établir

- ✓ **Distinguer des modules
d'approfondissement** :
Economique, Santé Travail,
Emploi, Egalité F/H...



4 – Le fonctionnement et les attributions du CSE



Le statut et les attributions du CSE -50

- **Instance d'entreprise (et non plus d'établissement)** - Sans personnalité morale
- **« Seulement » les attributions des DP**
- **Des attributions affaiblies :**
 - La disparition de l'Assistant Syndical,
 - La visite conjointe avec l'inspection du travail,
 - Certains rôles supplétifs (consultation formation),
 - La possibilité de consulter certains contrats ...
 - *La disparition du droit d'alerte (suivant ratification)*

54

Consultation CSE-50

Dans les entreprises de - 50, le CSE n'est plus consulté sur la formation professionnelle professionnelle et sur le CICE (rarement fait avec les DP)

MAIS reste consulté :

- en cas de licenciement économique collectif, L. 2312-40;
- sur le reclassement d'un salarié déclaré inapte par le médecin du travail (L. 1226-10) ;
- sur les congés payés (L. 3141-16) ;

Visite de l'inspection du travail :

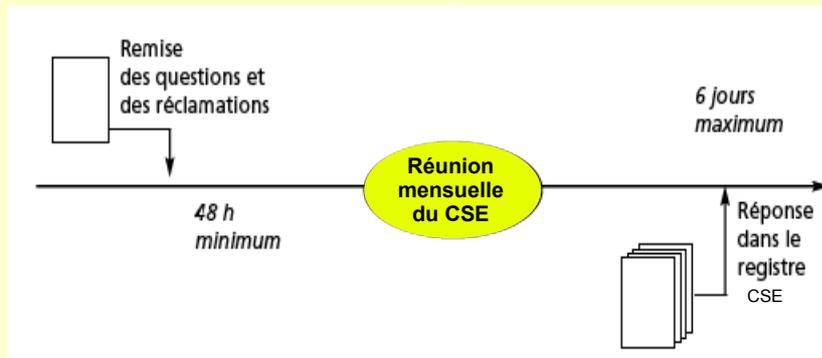
L. 2312-5 (...). Les membres de la délégation du personnel du comité peuvent saisir l'inspection du travail de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des dispositions légales dont elle est chargée d'assurer le contrôle.

L. 2312-10 Lors des visites de l'agent de contrôle de l'inspection du travail mentionné à l'article , les membres de la délégation du personnel au CSE sont informés de sa présence par l'employeur et peuvent présenter leurs observations. L'agent de contrôle se fait accompagner par un membre de la délégation du personnel du comité, si ce dernier le souhaite.

Rappel DP → L. 2313-11 Lors de ses visites, l'inspecteur du travail se fait accompagner par le délégué du personnel compétent, si ce dernier le souhaite.

Le fonctionnement du CSE -50

Quasi identique aux DP



55

Fonctionnement

L2315-22 Sauf circonstances exceptionnelles, les membres de la délégation du personnel du CSE remettent à l'employeur une note écrite exposant l'objet des demandes présentées, deux jours ouvrables avant la date à laquelle ils doivent être reçus. L'employeur répond par écrit à ces demandes, au plus tard dans les six jours ouvrables suivant la réunion. Les demandes des membres de la délégation du personnel du CSE et les réponses motivées de l'employeur sont, soit transcrites sur un registre spécial, soit annexées à ce registre. Ce registre, ainsi que les documents annexés, sont tenus à la disposition des salariés de l'entreprise désirant en prendre connaissance, pendant un jour ouvrable par quinzaine et en dehors de leur temps de travail. Ils sont également tenus à la disposition de l'agent de contrôle de l'inspection du travail mentionné à l'article L. 8112-1 et des membres de la délégation du personnel du CSE.

Le statut et les attributions du CSE +50

- **Instance d'entreprise et d'établissement avec personnalité morale et dotée de moyens**
- **Les attributions DP, donc du CSE -50**
- **Les attributions consultatives du CE sur l'organisation et la marche générale de l'entreprise, les mesures affectant les effectifs, les conditions collectives, la formation, l'égalité professionnelle...**
- **Les attributions du CHSCT (et à partir de 300 salarié-es la constitution obligatoire d'une commission CSSCT...).**

56

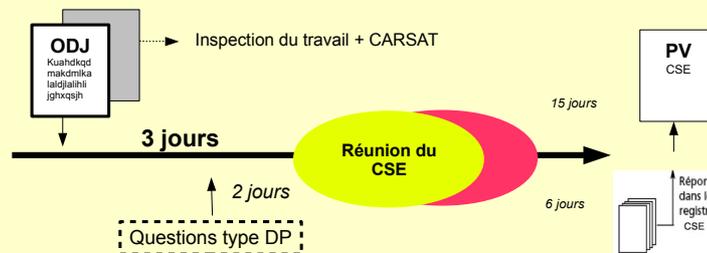
L.2312-8 Le CSE a pour mission d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production. Le comité est informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, notamment sur: 1° Les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs ; 2° La modification de son organisation économique ou juridique ; 3° Les conditions d'emploi, de travail, notamment la durée du travail, et la formation professionnelle ; 4° L'introduction de nouvelles technologies, tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ; 5° Les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civils, des personnes atteintes de maladies chroniques évolutives et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail.

Le CSE mis en place dans les entreprises d'au moins cinquante salariés exerce également les attributions prévues à la section 2. (c'est à dire les attributions prévues au L23112-5 à L.2312-7)

L2312-9 Dans le champ de la santé, de la sécurité et des conditions de travail, le CSE : 1° Procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs, notamment les femmes enceintes, ainsi que des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1 ; 2° 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 ; 3° 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 définis à l'article L. 1142-2-1. Le refus de l'employeur est motivé.

Le CSE dans les entreprises de moins de 50 salarié-es garde son rôle d'inspections en matière de santé sécurité et réalise des enquêtes en cas d'ATMP.

Le fonctionnement du CSE +50 Comparable au CE



- ✓ Peser pour que le CSE = Questions DP + ODJ Eco et ODJ HSCT
- ✓ Surveiller le délai de réponse registre CSE

Solidaires

57

Fonctionnement

L2315-29 L'ordre du jour de chaque réunion du comité social et économique est établi par le président et le secrétaire. Les consultations rendues obligatoires par une disposition législative ou réglementaire ou par un accord collectif de travail sont inscrites de plein droit à l'ordre du jour par le président ou le secrétaire.

L2315-30 L'ordre du jour des réunions du comité social et économique est communiqué par le président aux membres du comité, à l'agent de contrôle de l'inspection du travail mentionné à l'article L. 8112-1 ainsi qu'à l'agent des services de prévention des organismes de sécurité sociale trois jours au moins avant la réunion.

L2315-27 Au moins quatre réunions du comité social et économique portent annuellement en tout ou partie sur les attributions du comité en matière de santé, sécurité et conditions de travail, plus fréquemment en cas de besoin, notamment dans les branches d'activité présentant des risques particuliers. (...)

Les réunions du CSE +50

Seul-es les titulaires + les RS sont invité-es

- Réunions bimensuelles entre 50 et 300
- Réunions mensuelles à partir de 301 salarié-es
- Quid des réclamations mensuelles DP ?

Le nombre de réunions modifiable par accord !

Sont maintenues :

- Les réunions extraordinaires sur ODJ imposées à la majorité des titulaires (ex CE)
- Les réunions extraordinaires suite à un AT et à la demande de 2 membres sur des questions Santé Sécurité (ex CHSCT)

58

L2315-28 A défaut d'accord prévu à l'article 2312-19, dans les entreprises d'au moins 300 salariés, le CSE se réunit au moins une fois par mois sur convocation de l'employeur ou de son représentant. Dans les entreprises de moins de 300 salariés, le comité se réunit au moins une fois tous les deux mois. Le comité peut tenir une seconde réunion à la demande de la majorité de ses membres.

L2312-19 Un accord d'entreprise, conclu dans les conditions prévues au premier alinéa de l'article L. 2232-12 ou, en l'absence de délégué syndical, un accord entre l'employeur et le CSE, adopté à la majorité des membres titulaires de la délégation du personnel du comité, peut définir : (...) 2° Le nombre de réunions annuelles du comité prévues à l'article L. 2315-27, qui ne peut être inférieur à six ; (...)

L2315-27 Au moins 4 réunions du CSE portent annuellement en tout ou partie sur les attributions du comité en matière de santé, sécurité et conditions de travail, plus fréquemment en cas de besoin, notamment dans les branches d'activité présentant des risques particuliers. (...)

Le CSE est présidé par le Patron (ou représentant-es) + 3 collaborateurs (1 de plus qu'au CE)

Réunion de la CSSCT L'employeur pourra se faire assister par des collaborateurs appartenant à l'entreprise, ensemble ils ne pourront être en nombre supérieur à celui des représentants du personnel titulaires. C'est un retour en arrière : le CHSCT était présidé par le représentant de l'entreprise seulement.

- ✓ **Revendiquer la participation des suppléant-es**
- ✓ **Revendiquer la participation d'un AS**
- ✓ **Assurer par remplacement la participation des suppléant-es (il remplace le titulaire lors d'une « absence pour cause quelconque »)**
- ✓ **Revendiquer une réunion mensuelle du CSE et à défaut multiplier les réunions extraordinaires**
- ✓ **Lutter contre la disparition et la dilution des réclamations DP dans l'ODJ du CSE**

Les informations au CSE +50 **Contenu modifiables par accord !**

- **Le 1^{er} document économique et financier après élections** (négociable mais prévu dans les dispo supplétives)
- **Les informations trimestrielles (+300)**
sur l'emploi et les indicateurs économiques sont maintenues
- **La BDES est négociable**
sur certains points, sur son accès sur son niveau
- **Les consultations récurrentes sont négociables** (un accord peut en modifier le contenu, la périodicité annuelle, le niveau)
- **Dans le cadre des consultations ponctuelles**
(un accord peut en modifier les délais, le contenu, le niveau)

60

L2312-19 Un accord d'entreprise, conclu dans les conditions prévues au premier alinéa de l'article L. 2232-12 ou, en l'absence de DS, un accord entre l'employeur et le CSE, adopté à la majorité des membres titulaires de la délégation du personnel du comité, peut définir : 1° **Le contenu, la périodicité et les modalités des consultations récurrentes du CSE** mentionnées à l'article L. 2312-17 ainsi que la liste et le contenu des informations nécessaires à ces consultations ; (...)

L2312-55 Un accord d'entreprise, conclu dans les conditions prévues au premier alinéa de l'article L. 2232-12 ou, en l'absence de délégué syndical, un accord entre l'employeur et le CSE, adopté à la majorité des membres titulaires de la délégation du personnel du comité peut définir :

1° **Le contenu des consultations et informations ponctuelles** du CSE prévues aux articles L. 2312-8 et L. 2312-37 dans le respect des dispositions du paragraphe 1 de la présente sous-section ;

2° **Les modalités de ces consultations ponctuelles, notamment le nombre de réunions ;**

3° Les **délais** mentionnés à l'article L. 2312-15 dans lesquels les avis du comité sont rendus.

La BDES du CSE +50

La BDES négociable

- **Différenciation entreprises + 300 -300**
- **Obligation de mise en place dans le principe**
- **Contenu, organisation, rétroactivité et proactivité accès négociables (il n'est plus obligatoire d'introduire par exemple les éléments sur la sous-traitance ou les transferts groupe – de garder 2 ans d'antériorité...etc)**
- **Dispositions supplétives imposant certaines anciennes règles (L.2312-36)**

61

L. 2312-18 Une base de données économiques et sociales rassemble l'ensemble des informations nécessaires aux consultations et informations récurrentes que l'employeur met à disposition du CSE. Ces informations comportent en particulier des indicateurs relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment sur les écarts de rémunération. Les éléments d'information transmis de manière récurrente au comité sont mis à la disposition de leurs membres dans la base de données et cette mise à disposition actualisée vaut communication des rapports et informations au comité, dans les conditions et limites fixées par un décret en Conseil d'Etat. Lorsque les dispositions du présent code prévoient également la transmission à l'autorité administrative des rapports et informations mentionnés au deuxième alinéa, les éléments d'information qu'ils contiennent sont mis à la disposition de l'autorité administrative à partir de la base de données et la mise à disposition actualisée vaut transmission à cette autorité.

L.2312-21 Un accord d'entreprise conclu dans les conditions prévues au premier alinéa de l'article L. 2232-12 ou, en l'absence de délégué syndical, un accord entre l'employeur et le CSE, adopté à la majorité des membres titulaires de la délégation du personnel du comité, définit : 1° L'organisation, l'architecture et le contenu de la base de données économiques et sociales ; 2° Les modalités de fonctionnement de la base de données économiques et sociales, notamment les droits d'accès et le niveau de mise en place de la base dans les entreprises comportant des établissements distincts, son support, ses modalités de consultation et d'utilisation.

La base de données comporte au moins les thèmes suivants : l'investissement social, l'investissement matériel et immatériel, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise, les fonds propres, 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. L'accord peut également intégrer dans la base de données les informations nécessaires aux négociations obligatoires prévues à l'article L. 2242-1, au 1° de l'article L. 2242-11 ou à l'article L. 2242-13 et aux consultations ponctuelles du comité social et économique prévues à l'article L. 2312-8 et à la sous-section 4 L'organisation, l'architecture, le contenu et les modalités de fonctionnement de la base de données sont tels qu'ils permettent au CSE et, le cas échéant, aux délégués syndicaux d'exercer utilement leurs compétences. A défaut d'accord prévu à l'alinéa premier, un accord de branche peut définir l'organisation, l'architecture, le contenu et les modalités de fonctionnement de la base de données économiques et sociales dans les entreprises de moins de 300 salariés.

R. 2312-16. – En l'absence d'accord prévu à l'article L. 2312-19, dans les entreprises de moins de trois cents salariés, l'employeur met à la disposition du comité social et économique en vue de la consultation sur la situation économique et financière de l'entreprise les informations prévues aux rubriques 1o B, 7o A et 7o F, 8o et 9o de la base de données économiques et sociales prévues à l'article R. 2312-8.

R. 2312-17. – En l'absence d'accord prévu à l'article L. 2312-19, dans les entreprises d'au moins trois cents salariés, l'employeur met à la disposition du comité social et économique en vue de la consultation sur la situation économique et financière de l'entreprise les informations prévues aux rubriques 1o B, 1o C, 7o A, 7o F, 8o et 9o de la base de données prévue à l'article R. 2312-9.

- ✓ **Négocier une BDES accessible et complète avec antériorité et prospective.**
- ✓ **Le syndicat (et les experts) doivent aider à définir les indicateurs pertinents du point de vue de l'action syndicale...**
- ✓ **Pour cela il faut développer les formations économiques politiques à Solidaires et non des formations techniques...**

Les droits d'alerte du CSE +50

- **Droit d'alerte en cas « d'atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale »**

→ Droit débouchant sur une enquête et recours au PH

DP

- **Droit d'alerte économique en cas « de connaissance de faits de nature à affecter de manière préoccupante la situation économique »**

→ Droit débouchant sur une expertise co-financée et CA

CE

- **Droit d'alerte en cas « de danger grave et imminent »** → Droit débouchant sur une expertise

CHSCT

- **Droits « Evolution des contrats précaires et utilisation du CICE... »** → Droit sur l'ODJ

CE

63

L. 2312-59 Si un membre de la délégation du personnel au CSE constate, notamment par l'intermédiaire d'un travailleur, qu'il existe une atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles dans l'entreprise qui ne serait pas justifiée par la nature de la tâche à accomplir, ni proportionnée au but recherché, il en saisit immédiatement l'employeur. Cette atteinte peut notamment résulter de faits de harcèlement sexuel ou moral ou de toute mesure discriminatoire en matière d'embauche, de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de classification, de qualification, de promotion professionnelle, de mutation, de renouvellement de contrat, de sanction ou de licenciement. L'employeur procède sans délai à une enquête avec le membre de la délégation du personnel du comité et prend les dispositions nécessaires pour remédier à cette situation. En cas de carence de l'employeur ou de divergence sur la réalité de cette atteinte, et à défaut de solution trouvée avec l'employeur, le salarié, ou le membre de la délégation du personnel au comité social et économique si le salarié intéressé averti par écrit ne s'y oppose pas, saisit le bureau de jugement du conseil de prud'hommes qui statue selon la forme des référés. (...)

L. 2312-63 Lorsque le CSE a connaissance de faits de nature à affecter de manière préoccupante la situation économique de l'entreprise, il peut demander à l'employeur de lui fournir des explications. Cette demande est inscrite de droit à l'ordre du jour de la prochaine séance du comité. Si le comité n'a pu obtenir de réponse suffisante de l'employeur ou si celle-ci confirme le caractère préoccupant de la situation, il établit un rapport. (...) Ce rapport, au titre du droit d'alerte économique, est transmis à l'employeur et au commissaire aux comptes.

L. 2312-60 Un membre de la délégation du personnel au CSE exerce les droits d'alerte en situation de danger grave et imminent ainsi qu'en matière de santé publique et d'environnement dans les conditions prévues, selon le cas, aux articles L. 4132-1 à L. 4132-5 et L. 4133-1 à L. 4133-4.

L. 2312-70 Lorsque le nombre des salariés titulaires d'un CDD et le nombre de salariés temporaires connaît un accroissement important par rapport à la situation existant lors de la dernière réunion du CSE ayant abordé ce sujet, l'examen de cette question est inscrit de plein droit à l'ordre du jour de la prochaine réunion ordinaire du comité si la majorité des membres du comité le demande. Lors de cette réunion ordinaire, l'employeur communique au comité le nombre de salariés titulaires d'un CDD et de salariés temporaires, les motifs l'ayant amené à y recourir ainsi que le nombre des journées de travail accomplies par les intéressés depuis la dernière communication faite à ce sujet.

L. 2312-61 Lorsque, dans le cadre de la consultation prévue au 2° de l'article L. 2312-17, le CSE constate que tout ou partie du crédit d'impôt n'a pas été utilisé conformément à l'article 244 quater C du code général des impôts, la demande d'explications (...) qui adresse une synthèse annuelle au comité national de suivi.

Les expertises du CSE +50

- **Un accord d'entreprise peut déterminer le nombre des expertises récurrentes (Situation économique / Politique sociale / Orientations stratégiques)**
- **Une majorité d'expertises est financée par l'employeur à 80 % et par le CSE à 20 % dans certaines limites.**
- **Suite à délibération du recours à l'expertise et du choix du cabinet, le CSE doit établir un cahier des charges de la mission.**
- **Les délais de l'expertise sont fixés par décret**

64

L2315-79 Un accord d'entreprise, ou à défaut un accord conclu entre l'employeur et le CSE, adopté à la majorité des membres titulaires élus de la délégation du personnel, détermine le nombre d'expertises dans le cadre des consultations récurrentes prévues au paragraphe 2 sur une ou plusieurs années.

L2315-80 Lorsque le comité social et économique décide du recours à l'expertise, les frais d'expertise sont pris en charge : 1° Par l'employeur concernant les consultations prévues par les articles L. 2315-88, L. 2315-91, au 3° de l'article L. 2315-92 et au 1° de l'article L. 2315-96 ; 2° Par le comité, sur son budget de fonctionnement, à hauteur de 20 %, et par l'employeur, à hauteur de 80 %, concernant la consultation prévue à l'article L. 2315-87 et les consultations ponctuelles hors celles visées au deuxième alinéa.

L2315-81-1 A compter de la désignation de l'expert par le CSE, les membres du comité établissent un cahier des charges. L'expert notifie à l'employeur le coût prévisionnel, l'étendue et la durée d'expertise, dans un délai fixé par décret en Conseil d'Etat.

Les expertises du CSE +50

- **Expertise 1** « Situation économique et financière » *Financement*
L.2315-88
- **Expertise 2** « Politique sociale » L.2315-91 Employeur
- **Expertise** « Licenciements éco avec PSE » L.2315-92 §3
- **Expertise** « Risque grave » L.2315-96 §1

- **Expertise 3** « Orientations stratégiques » L.2315-87
- **Expertise** « Droit d'alerte économique » L.2315-92 §2
- **Expertise** « Concentration » ou « OPA » L.2315-92 §1§4 Employeur & CSE
- **Expertise** « Négociation syndicale méthode ou PSE » L.2315-92 II
- **Expertise** « Projet important modifiant les CT »
(entreprises de +300 salarié-es) « Nouvelles technologies » L.2315-94 et L.2315-96 §2

65

L.2315-80 Lorsque le CSE décide du recours à l'expertise, les frais d'expertise sont pris en charge : 1° Par l'employeur concernant les consultations prévues par les articles L. 2315-88, L. 2315-91, au 3° de l'article L. 2315-92 et au 1° de l'article L. 2315-96 ; 2° Par le comité, sur son budget de fonctionnement, à hauteur de 20 %, et par l'employeur, à hauteur de 80 %, concernant la consultation prévue à l'article L. 2315-87 et les consultations ponctuelles hors celles visées au deuxième alinéa.

L2315-88 Le CSE peut décider de recourir à un expert-comptable en vue de la consultation sur la situation économique et financière de l'entreprise prévue au 2° de l'article L. 2312-17.

L2315-91 Le CSE peut décider de recourir à un expert-comptable dans le cadre de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi mentionnée au 3° de l'article L. 2312-17.

L2315-87 Le CSE peut décider de recourir à un expert-comptable en vue de la consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise prévu au 1° de l'article L. 2312-17.

L.2315-92 I.-Un expert-comptable peut être désigné par le CSE :

- 1° Dans les conditions prévues à l'article L. 2312-41 relatif aux opérations de concentration ;
- 2° Dans les conditions prévues aux articles L. 2312-63 et suivants, relatifs à l'exercice du droit d'alerte économique ;
- 3° En cas de licenciements collectifs pour motif économique, dans les conditions prévues aux articles L. 1233-34 et suivants ;
- 4° Dans les conditions prévues aux articles L. 2312-42 à L. 2312-52, relatifs aux offres publiques d'acquisition.

II.-Le comité peut également mandater un expert-comptable afin qu'il apporte toute analyse utile aux organisations syndicales pour préparer les négociations prévues aux articles, L. 2254-2 et L. 1233-24-1. Dans ce dernier cas, l'expert est le même que celui désigné en application du 3° du I.

L.2315-94 Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, le CSE peut décider de recourir à un expert technique de son choix à l'occasion de tout projet mentionné au 4° de L. 2312-8.

L.2315-96 Le CSE peut faire appel à un expert habilité dans des conditions prévues par décret en Conseil d'Etat :

- 1° Lorsqu'un risque grave, identifié et actuel, révélé ou non par un accident du travail, une maladie professionnelle ou à caractère professionnel est constaté dans l'établissement ;
- 2° En cas de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail, prévu au 4° de l'article L. 2312-8.

- ✓ **Ne pratiquer que les expertises financées par l'employeur.**
- ✓ **Les expertises projets importants sont désormais quasiment à ne plus tenter pour ce concentrer sur les expertises risques graves**
- ✓ **Refuser de négocier l'annualité de 2 des expertises relatives aux consultations.**
- ✓ **Négocier des délais supérieurs au décret**
- ✓ **Revoir notre réseau d'expertise pour définir une charte de principes revendicatifs**

Les commissions du CSE +50

- **Un accord d'entreprise peut modifier les commissions, leur composition et leur fonctionnement**
- **A défaut les 4 commissions classiques doivent être mise en place : à partir de 300 salarié-es formation - logement - égalité pro et économique à partir de 1000 salarié-es... + pour certains CSE la commission des marchés**
- **La CSSCT (dont un accord détermine les attributions) obligatoire à partir de 300 salarié-es**
- **La commission économique est présidée par l'employeur**

67

Temps de réunion interne et/ou aux commissions et CSSCT

R. 2315-7. A défaut d'accord d'entreprise, le temps passé par les membres (...) du CSE aux réunions mentionnées au 2° de l'article L. 2315-11 n'est pas déduit des heures de délégation prévues à l'article R. 2314-1 dès lors que la durée annuelle globale de ces réunions n'excède pas :- 30 heures pour les entreprises de 300 salariés à 1000 salariés ; 60 heures pour les entreprises d'au moins 1000 salariés. (..) Par dérogation aux dispositions du présent article, le temps passé aux réunions de la commission SSCT est rémunéré comme du temps de travail. Ce temps n'est pas déduit des heures de délégation prévues pour les membres titulaires de la délégation du personnel du CSE.

Hors CSSCT (suivant attributions) et hors mise à disposition de moyens, intérêt tout relatif de l'investissement dans les commissions du CSE ...

Les budgets du CSE +50

- **Poids nouveau des recours juridiques HSCT et de certaines expertises**
- **Transfert possible entre AEP et ASC**
- **Budget AEP (0,2 % dit de fonctionnement) porté à 0,22 % de la masse salariale pour les entreprises à partir de 2000 salarié-es**
- **Assiette de calcul différente**
 - ✓ **Véritable danger d'opposition entre l'action syndicale et la redistribution aux salarié-es des budgets.**
 - ✓ **Sanctuariser le budget AEP pour le mandat des élu-es, l'action consultative et les outils de défense des salarié-es.**
 - ✓ **Expertises payés par l'employeur**

68

L2315-61 L'employeur verse au CSE une subvention de fonctionnement d'un montant annuel équivalent à : 1° 0,20 % de la masse salariale brute dans les entreprises de cinquante à deux mille salariés ; 2° 0,22 % de la masse salariale brute dans les entreprises de plus de 2000 salariés. Ce montant s'ajoute à la subvention destinée aux activités sociales et culturelles, sauf si l'employeur fait déjà bénéficier le comité d'une somme ou de moyens en personnel équivalents à 0,22 % de la masse salariale brute. Le CSE peut décider, par une délibération, de consacrer une partie de son budget de fonctionnement au financement de la formation des délégués syndicaux de l'entreprise. Il peut également décider, par une délibération, de transférer tout ou partie du montant de l'excédent annuel du budget de fonctionnement au financement des activités sociales et culturelles. Cette somme et ses modalités d'utilisation sont inscrites, d'une part, dans les comptes annuels du comité social et économique ou, le cas échéant, dans les documents mentionnés à l'article L. 2315-65 et, d'autre part, dans le rapport mentionné à l'article L. 2315-69. Pour l'application des dispositions du présent article, la masse salariale brute est constituée par l'ensemble des gains et rémunérations soumis à cotisations de sécurité sociale en application des dispositions de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale ou de l'article L. 741-10 du code rural et de la pêche maritime, à l'exception des indemnités versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail à durée indéterminée. Les sommes effectivement distribuées aux salariés lors de l'année de référence en application d'un accord d'intéressement ou de participation sont incluses dans la masse salariale brute.

R. 2312-51 - En cas de reliquat budgétaire, l'excédent annuel du budget destiné aux ASC peut être transféré au budget de fonctionnement ou à des associations conformément à l'article L. 2312-84, dans la limite de 10 % de cet excédent. Cette somme et ses modalités d'utilisation sont inscrites, d'une part, dans les comptes annuels du CSE ou, le cas échéant, dans les documents mentionnés à l'article L. 2315-65 et, d'autre part, dans le rapport mentionné à l'article L. 2315-69. Lorsque la partie de l'excédent est transférée à une ou plusieurs associations humanitaires reconnues d'utilité publique afin de favoriser les actions locales ou régionales de lutte contre l'exclusion ou des actions de réinsertion sociale, la délibération du comité social et économique précise les destinataires des sommes et, le cas échéant, la répartition des sommes transférées.

4.1 – Les attributions HSCT



Les attributions HSCT transférées au CSE

- Analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs
- Contribue à faciliter l'accès des femmes à tous les emplois, à la résolution des problèmes liés à la maternité, à l'aménagement des postes de travail afin de faciliter l'accès et le maintien des handicapé-es à tous les emplois
- Propose des actions de prévention du harcèlement moral, sexuel et des agissements sexistes.
Le refus de l'employeur est motivé

70

L2312-9. Dans le champ de la santé, de la sécurité et des conditions de travail, le CSE :1° Procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs, notamment les femmes enceintes, ainsi que des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1 ;2° 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 ;3° 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 définis à l'article L. 1142-2-1. Le refus de l'employeur est motivé

Cette rédaction diffère peu des attributions du CHSCT .

Des moyens d'inspection et d'enquêtes

- Inspection santé-travail à intervalle régulier
- Enquêtes AT/MP
- Peut demander à entendre un chef d'établissement voisin
- Peut faire appel à titre consultatif et occasionnel au concours de toute personne de l'entreprise qui lui paraîtrait qualifiée.

71

L.2312-13 Le CSE procède, à intervalles réguliers, à des inspections en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail. Il réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel. Le comité peut demander à entendre le chef d'une entreprise voisine dont l'activité expose les travailleurs de son ressort à des nuisances particulières. Il est informé des suites réservées à ses observations. Le comité peut faire appel à titre consultatif et occasionnel au concours de toute personne de l'entreprise qui lui paraîtrait qualifiée.

Les attributions HSCT transférée au CSE mais...

En résumé...

- Le code du travail transfère l'essentiel des attributions actuelles du CHSCT au CSE
- Les moyens (temps, fonctionnement ...) sont en partie définis par accord d'entreprise.
- Mais une commission « Santé, sécurité et conditions de travail » créée dans les entreprises et établissements de moins de 300 salarié-es.

CHSCT au rabais ? outil syndical ? Qu'elle stratégie adopter ?

72

L2315-36 Une CSSCT est créée au sein du CSE dans :

- 1° Les entreprises d'au moins trois cent salariés ;
- 2° Les établissements distincts d'au moins 300 salariés ;
- 3° Les établissements mentionnés aux articles L. 4521-1 et suivants.

La commission Santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT)

- La commission n'a aucun pouvoir pour agir en justice..
- Les membres de la commission ne peuvent être que des membres du CSE
- L'employeur peut imposer autant de « collaborateurs » (non membres du CSE) que de membres titulaires de la commission.

73

L2315-39 La commission est présidée par l'employeur ou son représentant. Elle comprend au minimum trois membres représentants du personnel, dont au moins un représentant du second collège, ou le cas échéant du troisième collège prévus à l'article L. 2314-11.

Les membres de la commission santé, sécurité et conditions de travail sont désignés par le CSE parmi ses membres, par une résolution adoptée selon les modalités définies à l'article L. 2315-32, pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité.

Lorsque l'accord confie tout ou partie des attributions du CSE à la commission santé, sécurité et conditions de travail, les personnes mentionnées à l'article L. 2314-3 sont informées et invitées aux réunions de la commission. L'employeur peut se faire assister par des collaborateurs appartenant à l'entreprise et choisis en dehors du comité. Ensemble, ils ne peuvent pas être en nombre supérieur à celui des représentants du personnel titulaires.

Les modalités de la CSSCT

Un accord d'entreprise fixe les modalités de mise en place de la commission et notamment :

- Le nombre de membres de la commission
- Les missions déléguées du CSE
- Les modalités de fonctionnement, les moyens, les modalités de formation...

Beaucoup de pièges possibles !

74

L2315-41 L'accord d'entreprise défini à l'article L. 2313-2 fixe les modalités de mise en place de la ou des commissions santé, sécurité et conditions de travail en application des articles L. 2315-36 et L. 2315-37, en définissant :

- 1° Le nombre de membres de la ou des commissions ;
- 2° Les missions déléguées à la ou les commissions par le comité social et économique et leurs modalités d'exercice ;
- 3° 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 ;
- 4° Les modalités de leur formation conformément aux articles L. 2315-16 à L. 2315-18 ;
- 5° Le cas échéant, les moyens qui leur sont alloués ;
- 6° 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.

Les missions déléguées à la CSSCT

Attention aux missions déléguées du CSE qui atténueront ou priveront le CSE de possibilités d'interventions...

- Le droit d'enquête après AT/MP
- Le droit d'alerte pour situation de danger grave et imminent
- Les possibilités de réunions supplémentaires
- La maîtrise du PV pour pouvoir aller en justice...

La formation SSCT

Attention aux modalités pour la formation des membres de la CSSCT et du CSE...

- Les employeurs vont tenter d'imposer des formations communes employeurs/élus CSSCT
- Des formations « spécifiques » aux risques de l'entreprise dispensées aux membres de la commission par quels organismes ?

Des logiques de collaboration, institutionnalisation et de « partenariat social »...

CSE et CSSCT

La disparition des CHSCT n'est pas la fin de l'action syndicale sur les questions de santé et de conditions de travail... mais cela nécessite :

- De ne rien déléguer à la CSSCT qui ne puisse être traité en CSE
- De ne restreindre aucun droit du CSE et de ces membres.
- Que toute question traitée en commission soit inscrite à l'OJ du CSE et que les désaccords, les obligations de l'employeur, les litiges reviennent devant le CSE pour être transcrits au PV...

4.1 – Les attributions économiques

La compétence économique et professionnelle du CSE

La majorité des décisions de l'employeur reste de la compétence "consultative" du CSE

- Tous les actes de gestion qui influent ou concernent l'organisation, la marche de l'entreprise, l'évolution économique, les techniques, les effectifs, le temps de travail, les conditions de travail, la formation, la rémunération....
- Toutes les mesures collectives (à l'exception notable des ruptures conventionnelles collectives, des GPEC et des accords collectifs)

79

L.2312-8 Le CSE a pour mission d'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. Le comité est informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, notamment sur: 1° Les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs ; 2° La modification de son organisation économique ou juridique ; 3° Les conditions d'emploi, de travail, notamment la durée du travail, et la formation professionnelle ; 4° L'introduction de nouvelles technologies, tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ; 5° Les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civils, des personnes atteintes de maladies chroniques évolutives et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail.

L.2312-17 Le CSE est consulté dans les conditions définies à la présente section sur : 1° Les orientations stratégiques de l'entreprise ; 2° La situation économique et financière de l'entreprise ; 3° La politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

L. 2312-37 Outre les thèmes prévus à l'article L. 2312-8, le CSE est consulté dans les conditions définies à la présente section dans les cas suivants : 1° Mise en œuvre des moyens de contrôle de l'activité des salariés ; 2° Restructuration et compression des effectifs ; 3° Licenciement collectif pour motif économique ; 4° Offre publique d'acquisition ; 5° Procédures de sauvegarde, de redressement et de liquidation judiciaire.

L2312-38 Le CSE est informé, préalablement à leur utilisation, sur les méthodes ou techniques d'aide au recrutement des candidats à un emploi ainsi que sur toute modification de celles-ci. Il est aussi informé, préalablement à leur introduction dans l'entreprise, sur les traitements automatisés de gestion du personnel et sur toute modification de ceux-ci. Le comité est informé et consulté, préalablement à la décision de mise en œuvre dans l'entreprise, sur les moyens ou les techniques permettant un contrôle de l'activité des salariés.

L2312-39 Le CSE est saisi en temps utile des projets de restructuration et de compression des effectifs. Il émet un avis sur l'opération projetée et ses modalités d'application dans les conditions et délais prévus à l'article L. 1233-30, lorsqu'elle est soumise à l'obligation d'établir un plan de sauvegarde de l'emploi. Cet avis est transmis à l'autorité administrative. Le présent article n'est pas applicable en cas d'accords collectifs visés aux articles L. 1237-17 et suivants

Le niveau de consultation en présence d'un CSE central et de CSE d'établissement

→ Le CSE central est seul consulté

- lorsque le projet ne comporte pas de mesures d'adaptation spécifiques
- ou lorsque les éventuelles mesures de mise en œuvre, ne sont pas encore définies

→ Chaque CSE d'établissement est consulté

- sur les mesures d'adaptation spécifiques à l'établissement
- ET relèvent de la compétence du chef d'établissement
- Leur avis est ensuite transmis au CSE central

80

L. 2316-1 Le CSE d'entreprise exerce les attributions qui concernent la marche générale de l'entreprise et qui excèdent les limites des pouvoirs des chefs d'établissement. Il est seul consulté sur :

1° Les projets décidés au niveau de l'entreprise qui ne comportent pas de mesures d'adaptation spécifiques à un ou plusieurs établissements. Dans ce cas, son avis accompagné des documents relatifs au projet est transmis, par tout moyen, aux CSE d'établissement ;

2° Les projets et consultations récurrentes décidés au niveau de l'entreprise lorsque leurs éventuelles mesures de mise en œuvre, qui feront ultérieurement l'objet d'une consultation spécifique au niveau approprié, ne sont pas encore définies ;

3° Les mesures d'adaptation communes à plusieurs établissements des projets prévus au 4° de l'article 2312-8.

L. 2316-20 Le CSE d'établissement a les mêmes attributions que le CSE, dans la limite des pouvoirs confiés au chef de cet établissement.

Le CSE d'établissement est consulté sur les mesures d'adaptation des décisions arrêtées au niveau de l'entreprise spécifiques à l'établissement et qui relèvent de la compétence du chef de cet établissement.

Les consultations

3 blocs de consultations récurrentes

- Orientations stratégiques et conséquences
- Situation éco et financière
- Politique sociale, conditions de travail et emploi

Pas de consultations sur les accords collectifs (projets, révision)

Les consultations ponctuelles

- Projets de licenciements éco, restructuration, PSE
- Projets de rachats, fusions, OPA
- Projets modifiant les conditions de travail
- Introduction nouvelles technologies
- Dépassement contingents heures supplémentaires ...
- Tout changement

81

L.2312-8 Le CSE a pour mission d'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. Le comité est informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, notamment sur: 1° Les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs ; 2° La modification de son organisation économique ou juridique ; 3° Les conditions d'emploi, de travail, notamment la durée du travail, et la formation professionnelle ; 4° L'introduction de nouvelles technologies, tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ; 5° Les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civils, des personnes atteintes de maladies chroniques évolutives et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail.

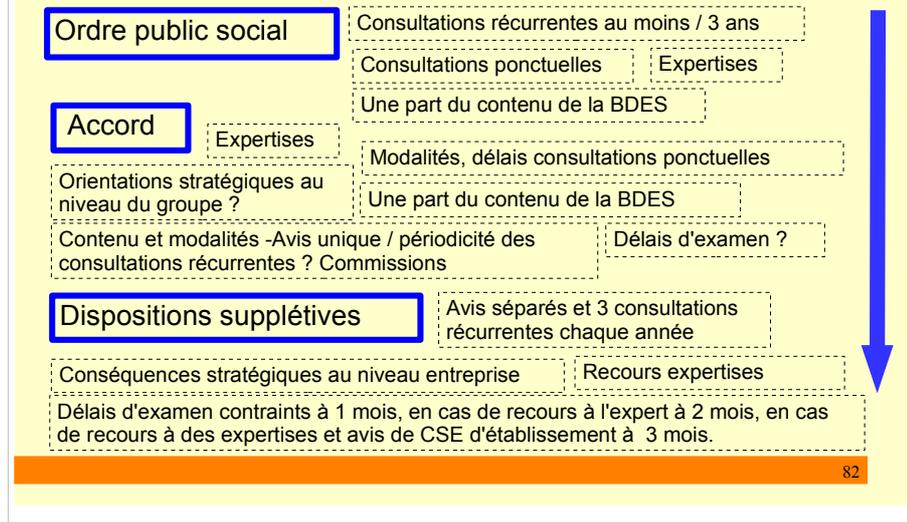
L.2312-17 Le CSE est consulté dans les conditions définies à la présente section sur : 1° Les orientations stratégiques de l'entreprise ; 2° La situation économique et financière de l'entreprise ; 3° La politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

L. 2312-37 Outre les thèmes prévus à l'article L. 2312-8, le CSE est consulté dans les conditions définies à la présente section dans les cas suivants : 1° Mise en œuvre des moyens de contrôle de l'activité des salariés ; 2° Restructuration et compression des effectifs ; 3° Licenciement collectif pour motif économique ; 4° Offre publique d'acquisition ; 5° Procédures de sauvegarde, de redressement et de liquidation judiciaire.

L. 2312-14 Les décisions de l'employeur sont précédées de la consultation du CSE, sauf, en application de l'article L. 2312-49, avant le lancement d'une offre publique d'acquisition. Les projets d'accord collectif, leur révision ou leur dénonciation ne sont pas soumis à la consultation du comité.

Les entreprises ayant conclu un accord relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ne sont pas soumises, dans ce domaine, à l'obligation de consultation du CSE..

La négociation sur les consultations au CSE



L2312-19 Un accord d'entreprise, conclu dans les conditions prévues au premier alinéa de l'article L. 2232-12 ou, en l'absence de délégué syndical, un accord entre l'employeur et le CSE, adopté à la majorité des membres titulaires de la délégation du personnel du comité, peut définir :

- 1° **Le contenu, la périodicité et les modalités des consultations récurrentes du CSE** mentionnées à l'article L. 2312-17 ainsi que la liste et le contenu des informations nécessaires à ces consultations ;
- 2° Le nombre de réunions annuelles du comité prévues à l'article L. 2315-27, qui ne peut être inférieur à six ;
- 3° Les **niveaux** auxquels les consultations sont conduites et, le cas échéant, leur articulation ;
- 4° Les **délais** mentionnés à l'article L. 2312-15 dans lesquels les avis du comité sont rendus. Il peut également prévoir la possibilité pour le CSE d'émettre un **avis unique portant sur tout ou partie des thèmes de consultation** prévus à l'article L. 2312-17. La périodicité des consultations prévue par l'accord ne peut être supérieure à 3 ans.

L2312-55 Un accord d'entreprise, conclu dans les conditions prévues au premier alinéa de l'article L. 2232-12 ou, en l'absence de délégué syndical, un accord entre l'employeur et le CSE, adopté à la majorité des membres titulaires de la délégation du personnel du comité peut définir :

- 1° **Le contenu des consultations et informations ponctuelles** du CSE prévues aux articles L. 2312-8 et L. 2312-37 dans le respect des dispositions du paragraphe 1 de la présente sous-section ;
- 2° **Les modalités de ces consultations ponctuelles, notamment le nombre de réunions** ;
- 3° Les **délais** mentionnés à l'article L. 2312-15 dans lesquels les avis du comité sont rendus.

Les 3 blocs de consultations récurrentes

modifiables par accord au L.2312-19
dispositions supplétives au L.2312-22

Pas de
calendrier

→ Orientations stratégiques

L. 2312-17, L.2312-24

→ Situation économique et financière

L. 2312-17, L.2312-25

→ Politique sociale, conditions de travail et emploi - L. 2312-17, L.2312-26 et 27

83

L.2312-17 Le CSE est consulté dans les conditions définies à la présente section sur : 1° Les orientations stratégiques de l'entreprise ; 2° La situation économique et financière de l'entreprise ; 3° La politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

L. 2312-19 Un accord d'entreprise, conclu dans les conditions prévues au premier alinéa de l'article L. 2232-12 ou, en l'absence de délégué syndical, un accord entre l'employeur et le CSE, adopté à la majorité des membres titulaires de la délégation du personnel du comité, peut définir :

1° Le contenu, la périodicité et les modalités des consultations récurrentes du comité social et économique mentionnées à l'article L. 2312-17 ainsi que **la liste et le contenu des informations nécessaires à ces consultations** ; (...)

3° Les **niveaux** auxquels les consultations sont conduites et, le cas échéant, leur articulation ; (...) Il peut également prévoir la possibilité pour le CSE d'émettre un **avis unique portant sur tout ou partie des thèmes de consultation** prévus à l'article L. 2312-17. La **périodicité** des consultations prévue par l'accord ne peut être supérieure à trois ans

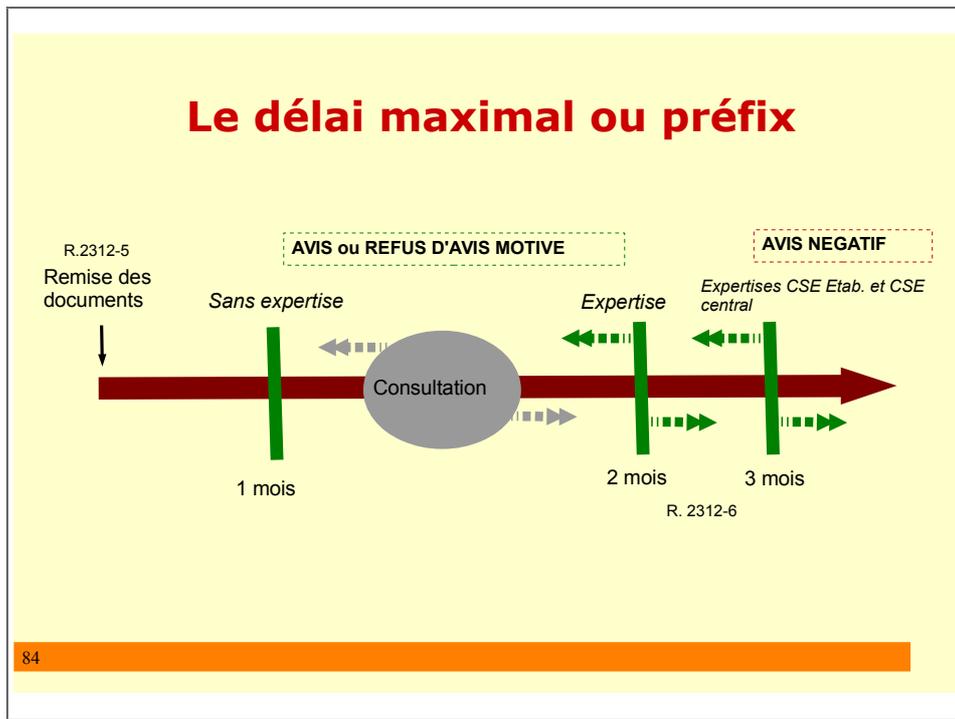
L. 2312-22 En l'absence d'accord prévu à l'article L. 2312-19, le comité social et économique est consulté chaque année sur :

1° Les orientations stratégiques de l'entreprise dans les conditions définies au sous-paragraphe 1er ;

2° La situation économique et financière de l'entreprise dans les conditions définies au sous-paragraphe 2 ;

3° La politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi dans les conditions définies au sous-paragraphe 3.

Les consultations prévues aux 1° et 2° sont conduites au niveau de l'entreprise, sauf si l'employeur en décide autrement et sous réserve de l'accord de groupe prévu à l'article L. 2312-20. La consultation prévue au 3° est conduite à la fois au niveau central et au niveau des établissements lorsque sont prévues des mesures d'adaptation spécifiques à ces établissements.



Délais

R. 2312-5. - Pour l'ensemble des consultations mentionnées au présent code pour lesquelles la loi n'a pas fixé de délai spécifique, le délai de consultation du CSE court à compter de la communication par l'employeur des informations prévues par le code du travail pour la consultation ou de l'information par l'employeur de leur mise à disposition dans la base de données économiques et sociales dans les conditions prévues aux articles R. 2312-7 et suivants.

R. 2312-6. - I. - Pour les consultations mentionnées à l'article R. 2312-5, à défaut d'accord, le CSE est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif à l'expiration d'un délai d'un mois à compter de la date prévue à cet article.

En cas d'intervention d'un expert, le délai mentionné au premier alinéa est porté à deux mois.

Ce délai est porté à trois mois en cas d'intervention d'une ou plusieurs expertises dans le cadre de consultation se déroulant à la fois au niveau du CSE central et d'un ou plusieurs CSE d'établissement.

II. - Lorsqu'il y a lieu de consulter à la fois le comité social et économique central et un ou plusieurs comités d'établissement en application du second alinéa de l'article L. 2316-22, les délais prévus au I s'appliquent au comité social et économique central. Dans ce cas, l'avis de chaque comité d'établissement est rendu et transmis au comité social et économique central au plus tard sept jours avant la date à laquelle ce dernier est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif en application du I. A défaut, l'avis du comité d'établissement est réputé négatif.

Les recours pour défaut d'information devront être établis dans ce délai. Depuis 2013 ils ne sont plus suspensifs. Dans le cadre de l'avis CSE il sera efficace de mettre en avant les éléments d'obligation de sécurité de l'employeur.

Cassation Mars 2015 - FNAC

A la demande de CHSCT et syndicats, la justice a confirmé la suspension d'un projet de réorganisation des magasins de la Fnac. Motif : la charge de travail générée par ce projet et ses effets sur la santé, mal évalués par l'entreprise. La cour d'appel de Paris avait ordonné la suspension d'un projet de réorganisation de ses magasins de province, parce qu'il pouvait porter atteinte à la santé des salariés. En cause : les risques, y compris psychosociaux, liés à la surcharge de travail que cette réorganisation, assortie d'un plan social, pouvait occasionner pour certains personnels. Une décision remarquable en ce qu'elle "suspend la mise en oeuvre d'un projet de réorganisation insuffisamment élaboré sous l'angle des risques

5 – Mise en place du CSE

Quand mettre en place le CSE ?

Terme des mandats entre 1^{er} janvier et 31 décembre 2018

Fin des anciens mandats de DP, CE ou DUP, soit prorogation ou réduction des mandats (un an maximum)

Terme des mandats après le 31 décembre 2018

L'entreprise doit mettre en place le comité social et économique

86

Pour les entreprises sans représentants du personnel :

À partir du moment qu'elles emploient, sans discontinuité depuis 12 mois, au moins 11 personnes

Attention, pour les entreprises dotées d'un comité central d'entreprise et de plusieurs comités d'établissement, l'ordonnance permet aux entreprises d'harmoniser l'échéance des différents mandats en cours au sein des établissements pour permettre la mise en place du comité social et économique central.

La durée de ces mandats peut être prorogée ou réduite (dans les conditions expliquées ci-dessus) « pour un établissement ou pour l'ensemble de l'entreprise » de manière à ce que leur échéance coïncide avec la date de mise en place du comité social et économique d'établissement et du CSE central.

La prorogation ou la diminution des mandats en cours nécessite soit la signature d'un accord collectif, soit une décision de l'employeur précédée de la consultation des instances représentatives.

Accord de mise en place du CSE

- **Accord de droit commun**
 - Perte de la règle de double majorité
- **Points qui peuvent être mis à la négociation :**
 - **Durée des mandats**
 - **Périmètre et établissements distincts**
 - **Commission SCT**
 - **Formation**
 - **Représentant de proximité...**

Durée des mandats

- **Durée des mandats de 4 ans, un accord peut prévoir une durée de 2 ans (minimum)**
- **Le nombre de mandats successifs est limité à 3 (sauf si le PAP en dispose autrement et sauf pour les entreprises de -50 salariés)**
 - ✓ Des mandats courts afin que les salarié-es puissent valider l'action de leurs délégué-es
 - ✓ Faut-il faire sauter la limite de 3 mandats successifs ?
 - ✓ La protection des élu-es après 6-12 ans ?

 **Solidaires**

88

L2314-33 Les membres de la délégation du personnel du comité social et économique sont élus pour quatre ans. Sauf si l'accord prévu à l'article L. 2314-6 en dispose autrement, le nombre de mandats successifs est limité à trois excepté pour les entreprises de moins de cinquante salariés dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'Etat. Les fonctions de ces membres prennent fin par le décès, la démission, la rupture du contrat de travail, la perte des conditions requises pour être éligible. Ils conservent leur mandat en cas de changement de catégorie professionnelle.

Périmètre /établissement distinct

- Convocation des DS pour négocier la mise en place sur le nombre et le périmètre des établissements distincts (accord de droit commun (voir accord mise en place CSE)).
- Si échec, l'employeur peut déterminer le nombre et le périmètre des établissements distincts.



✓ Négociation d'un CSE Central ou pas ?

89

ATTENTION : maintenant l'employeur peut décider seul des périmètres. La contestation se fait auprès de la DIRRECTE et ensuite devant le tribunal d'instance en cas de contestation de la décision de la DIRRECTE, par les Organisations syndicales. (Si on prend le délai maximum suite à la décision de l'entreprise cela fait une période de deux mois et 25 jours)

R. 2313-2. - Le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi prend sa décision dans un délai deux mois à compter de la réception de la contestation. Cette décision est notifiée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception portant mention des voies et délais de recours. Elle peut faire l'objet d'un recours devant le tribunal d'instance dans un délai de quinze jours suivant sa notification.

« En cas de décision implicite de rejet du directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi, les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ou, lorsque les négociations se sont déroulées conformément à l'article L. 2313-3, le comité social et économique peuvent saisir, dans un délai de quinze jours, le tribunal d'instance afin qu'il soit statué sur la contestation.

R. 2313-3. - Le tribunal d'instance est saisi des contestations par voie de déclaration au greffe. « Sur demande du greffe, le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi justifie de l'accomplissement de la notification de sa décision auprès de la juridiction saisie ou à défaut, de la réception de la contestation.

« Si le juge le demande, il communique un rapport précisant les éléments de droit ou de fait ayant fondé sa décision.

« Le tribunal d'instance statue dans les dix jours de sa saisine sans frais ni forme de procédure et sur avertissement qu'il donne trois jours à l'avance à toutes les parties intéressées.

« La décision du tribunal est notifiée par le greffe dans les trois jours par lettre recommandée avec avis de réception.

« La décision est susceptible d'un pourvoi en cassation dans un délai de dix jours. Le pourvoi est formé, instruit et jugé dans les conditions fixées par les articles 999 à 1008 du code de procédure civile.

Calcul des effectifs

La mise en place du comité social et économique (CSE) n'est obligatoire que si l'effectif d'au moins onze salariés est atteint pendant 12 mois consécutifs.

La règle du calcul des effectifs des 12 mois consécutifs ou non sur 3 ans



✓ **Ne pas oublier les sous traitants et salarié-es mis à disposition**

Cette règle est valable aussi : concernant le franchissement du seuil de 50 salariés impliquant les nouvelles attributions du CSE correspondant aux missions du comité d'entreprise et du CHSCT (C. trav., art. L. 2312-2 nouv.), la suppression du CSE en cas de diminution de l'effectif en dessous de 11 salariés (C. trav., art. L. 2313-10 nouv.) (v. p. 34), ou encore le franchissement de seuil de 300 salariés (C. trav., art. L. 2312-34 nouv.)

L2311-2 Un CSE est mis en place dans les entreprises d'au moins onze salariés. Sa mise en place n'est obligatoire que si l'effectif d'au moins 11 salariés est atteint pendant douze mois consécutifs. Les modalités de calcul des effectifs sont celles prévues aux articles L. 1111-2 et L. 1251-54.

Protocole électoral

→ Convocation des organisations syndicales entreprises 11 à 20 salarié-es

Nécessité qu'un salarié se soit porté candidat dans les entreprises entre 11 et 20 salarié-es après que la publicité des élections

92

L2314-5 al.5 : « Par dérogation aux premier et deuxième alinéas, dans les entreprises dont l'effectif est compris entre onze et vingt salariés, l'employeur invite les organisations syndicales mentionnées aux mêmes alinéas à cette négociation à la condition qu'au moins un salarié se soit porté candidat aux élections dans un délai de trente jours à compter de l'information prévue à l'article . »

Règles électorales

Maintien des règles de parité sur les listes

- La seule nouveauté est de mettre au minimum un candidat Femme ou Homme en fonction des effectifs.

Les règles suivantes sont inchangées

- Règle de double majorité du protocole préélectoral (L. 2314-6)
- Dispositions relatives aux collèges électoraux (alignés sur ceux du CE) (L. 2314-11 et s.) ;
- Dispositions relatives à l'électorat et l'éligibilité (L. 2314-18 et s.);