

# NEGOCIER

## Le Comité Social et Economique

17/08/2018

---

ADESA  
DUCROCQ Avocats

---

Assistance et Défense des Salariés

# PREAMBULE

Pour rappel : les ordonnances MACRON du 22 septembre 2017 ont bouleversé la hiérarchie des normes. Le Code du travail n'est plus nécessairement la règle.

Désormais, le Code du travail s'articule autour de 3 volets :

- Les dispositions d'ordre public : ce sont les dispositions minimum. Un accord d'entreprise ne peut pas être moins favorable que ces dispositions ;
- Les dispositions supplétives : ce sont les dispositions qui s'appliqueront à défaut d'accord et qui sont plus favorables que les dispositions d'ordre public. Un accord d'entreprise peut prévoir des dispositions encore plus favorables ;
- La négociation collective : ce sont les dispositions résultant d'un accord d'entreprise. Elles ne peuvent pas être moins favorables que les dispositions d'ordre public.

Le CSE obéit à cette nouvelle hiérarchie des normes.

# ATTENTION !

- Tous les accords préexistants relatifs aux droits et moyens des « anciennes » institutions représentatives du personnel (CE, CHSCT, DP) deviennent caducs c'est-à-dire qu'ils cesseront de s'appliquer dès le premier tour des élections du CSE.
- Cela signifie :
  - Qu'ils n'auront pas à être dénoncés ;
  - Que les délais de survie (12 + 3 mois) ne s'appliqueront pas.
- Le droit syndical peut être concerné par cette caducité s'il se trouve inclus dans un accord global relatif aux IRP.

Pour mettre en place le CSE, il convient de suivre 4 étapes :

- Faire le bilan de l'existant
- Négocier le PAP
- Définir le périmètre des instances
- Négocier l'accord sur le fonctionnement du CSE

# ETAPE 1 : BILAN DE L'EXISTANT

- Périmètre du ou des CE, CHSCT, DP ;
- Fonctionnement des actuelles institutions représentatives du personnel (périodicité des réunions, modalités de convocation, visioconférence, BDES, modalités d'information/consultation, ...) ;
- Nombre de représentants du personnel (total et par instance) ;
- Nombre d'heures de délégation total et par IRP (utilisées et non utilisées) ;
- Les moyens (locaux, modalités de remboursement de frais, formations, moyens supplémentaires résultants d'accords d'entreprise, budget, ...) ;
- Les commissions ;
- ce qui fonctionne ;
- ce qui ne fonctionne pas ;
- Les points fondamentaux.

## ETAPE 2 : LE PROTOCOLE D'ACCORD PREELECTORAL

- Pour rappel, le PAP doit contenir un certain nombre de dispositions obligatoires comme le nombre de collèges, la répartition des sièges entre les collèges...
- Le PAP peut également modifier le nombre d'élus et le nombre d'heures de délégation sous réserve des dispositions d'ordre public.
- La validité du PAP est soumise à la règle de la double majorité:
  - La majorité des organisations syndicales ayant participé à la négociation,
  - Et la majorité des organisations syndicales représentatives.

# 1. Le nombre d'élus et le nombre d'heures de délégation :

Effectif de l'entreprise (nombre de salariés)	Nombre de titulaires	Nombre mensuel d'heures de délégation	Total heures de délégation	Effectif de l'entreprise (nombre de salariés)	Nombre de titulaires	Nombre mensuel d'heures de délégation	Total heures de délégation	Effectif de l'entreprise (nombre de salariés)	Nombre de titulaires	Nombre mensuel d'heures de délégation	Total heures de délégation
11 à 24	1	10	10	1750 à 1999	21	26	546	6750 à 6999	31	30	930
25 à 49	2	10	20	2000 à 2249	22	26	572	7000 à 7249	32	30	960
50 à 74	4	18	72	2250 à 2499	23	26	598	7250 à 7499	32	30	992
75 à 99	5	19	95	2500 à 2749	24	26	624	7500 à 7749	32	26	624
100 à 124	6	21	126	2750 à 2999	24	26	624	7750 à 7999	32	32	1024
125 à 149	7	21	147	3000 à 3249	25	26	650	8000 à 8249	32	32	1024
150 à 174	8	21	168	3250 à 3499	25	26	650	8250 à 8499	33	32	1056
175 à 199	9	21	189	3500 à 3749	26	27	702	8500 à 8749	33	32	1056
200 à 249	10	22	220	3750 à 3999	26	27	702	8750 à 8999	33	32	1056
250 à 299	11	22	242	4000 à 4249	26	28	728	9000 à 9249	34	32	1088
300 à 399	11	22	242	4250 à 4499	27	28	756	9250 à 9499	34	32	1088
400 à 499	12	22	264	4500 à 4749	27	28	756	9500 à 9749	34	32	1088
500 à 599	13	24	312	4750 à 4999	28	28	784	9750	34	34	1156
600 à 699	14	24	336	5000 à 5249	29	29	841	10000	35	34	1190
700 à 799	14	24	336	5250 à 5499	29	29	841				
800 à 899	15	24	360	5500 à 5749	29	29	841				
900 à 999	16	24	384	5750 à 5999	30	29	870				
1000 à 1249	17	24	408	6000 à 6249	31	29	899				
1250 à 1499	18	24	432	6250 à 6499	31	29	899				
1500 à 1749	20	26	520	6500 à 6749	31	29	899				

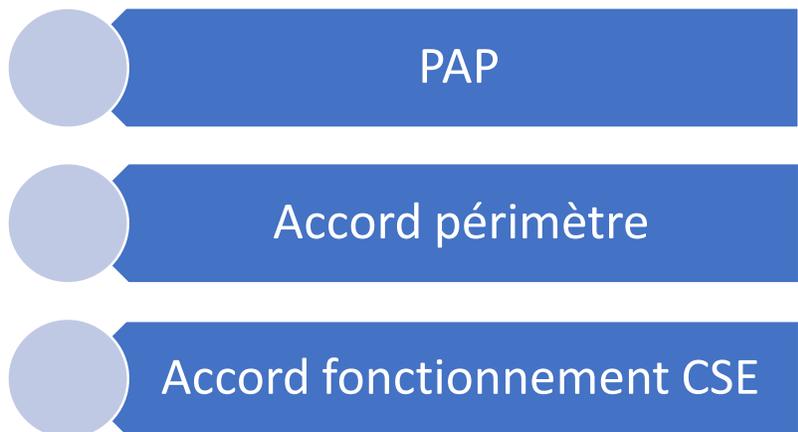
- Le protocole d'accord préélectoral peut modifier le nombre de sièges ou le volume des heures individuelles de délégation dès lors que le volume global de ces heures, au sein de chaque collège, est au moins égal à celui résultant des dispositions légales au regard de l'effectif de l'entreprise (art. L2314-7 du Code du travail).
- **Attention** : les dispositions d'ordre public interdisent que le nombre d'heures de délégation par élu soit inférieur à 10 heures par mois dans les entreprises de moins de 50 salariés et de 16 heures par mois dans les entreprises de plus de 50 salariés.

## 2. Durée des mandats

Dispositions d'ordre public	Dispositions supplétives
<p>Entre 2 et 4 ans Limite : 3 mandats successifs sauf dans les entreprises de moins de 50 salariés et dans les entreprises entre 50 et 300 salariés si le PAP en dispose autrement.</p> <p><b>Attention :</b> si mandat de 2 ans, la limite de 3 mandats successifs sera 6 ans.</p>	<p>4 ans Limite : 3 mandats successifs sauf dans les entreprises de moins de 50 salariés et dans les entreprises entre 50 et 300 salariés si le PAP en dispose autrement, soit 12 ans au total.</p>

## ETAPE 3 : LE PERIMETRE (art. L2313-2 à L2313-5 et R2313-1 et suivants)

- Le périmètre du ou des CSE n'est plus défini dans le protocole d'accord préélectoral. Désormais, cela doit être négocié dans un accord d'entreprise majoritaire. En revanche, la définition du périmètre et le fonctionnement du CSE peuvent faire l'objet d'un même accord.
- Ce qui signifie que les négociateurs et les règles de validité du PAP et de l'accord périmètre ne sont pas les mêmes.
- En conclusion, 2 schémas peuvent exister :



- L'accord périmètre peut être négocié en même temps que le PAP dans le cadre d'un processus électoral global.
- L'accord périmètre peut également être négocié en dehors de tout processus électoral et donc indépendamment du PAP.

- L'accord périmètre doit en priorité être négocié avec les DS et faire l'objet d'un accord majoritaire.
- A défaut d'accord majoritaire, le périmètre pourra être défini par accord entre l'employeur et le CSE conclu à la majorité des membres
  - **Attention** : cette disposition ne sera pas applicable pour la première mise en place du CSE.
- A défaut d'accord, l'employeur définit lui-même de manière unilatérale le périmètre de l'instance.

## Contestation du périmètre

- Il est possible de contester la décision unilatérale de l'employeur sur le périmètre devant la DIRECCTE dans un délai de 15 jours.
  - La DIRECCTE doit rendre sa décision dans un délai de 2 mois.
  - La décision de la DIRECCTE peut être contestée devant le TI dans un délai de 15 jours. Le TI doit rendre sa décision dans un délai de 10 jours.
- **Attention :** Lorsque la contestation intervient dans le cadre d'un processus électoral global, la saisine de la DIRECCTE suspend les élections et les mandats sont automatiquement prorogés jusqu'au premier tour des élections du CSE.

# ETAPE 4 : NEGOCIER LE FONCTIONNEMENT DU CSE

Dispositions d'ordre public	Dispositions supplétives
<b>Nombre de réunions ordinaires dans les entreprises de plus de 300 salariés</b>	
Au moins 6 par an dont au moins 4 réunions doivent porter sur la thématique SSCT	Une par mois
<b>Nombre de réunions ordinaires dans les entreprises de moins de 300 salariés</b>	
Au moins 6 par an dont au moins 4 réunions doivent porter sur la thématique SSCT	Une tous les deux mois
L'ordre du jour des réunions doit être communiqué aux membres du CSE au moins 3 jours avant la réunion. Le temps passé en réunion de CSE avec l'employeur n'est pas décompté des heures de délégation selon le ministère du travail (art. L2315-11 et R2315-7 du Code du travail). <b>Attention</b> : Il existe néanmoins une difficulté d'interprétation compte tenu de la rédaction des deux textes.	

**Attention** : A défaut d'accord, les membres suppléants au CSE n'assistent aux réunions qu'en l'absence des titulaires. Ils n'ont donc pas d'heures de délégation.

Dispositions d'ordre public	Dispositions supplémentives
<p align="center"><b>Consultations récurrentes :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Politique sociale</b></li> <li>- <b>Situation économique et financière</b></li> <li>- <b>Orientations stratégiques</b></li> </ul>	
Périodicité : une par an à une tous les 3 ans	Une par an
<p align="center"><b>Délai pour rendre l'avis du CSE</b>  <b>(à compter de la remise de l'information complète de l'employeur)</b></p>	
<p><b>Attention :</b> il n'existe plus de délai minimum en deçà duquel le CSE ne pouvait pas rendre d'avis.</p>	<p>Un mois sans expert  Deux mois avec expert  Trois mois si besoin de consulter le CSE central et les CSE d'établissements. <u>A noter</u> : les CSE d'établissement doivent rendre leur avis au moins 7 jours avant la remise de l'avis du CSE central</p>

**La BDES (art. L2312-18 et L2312-36)**

Elle est obligatoire.

Elle comporte les indicateurs relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment les écarts de rémunération.

Cette mise à disposition actualisée vaut communication des rapports et informations au comité.

La base de données est accessible en permanence aux membres de la délégation du personnel du comité social et économique ainsi qu'aux membres de la délégation du personnel du comité social et économique central d'entreprise, et aux délégués syndicaux.

Les informations contenues dans la base de données portent sur les thèmes suivants :

- 1) Investissements
- 2) Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes
- 3) Fonds propres et endettement
- 4) Ensemble des éléments de la rémunération des salariés et des dirigeants
- 5) Activités sociales et culturelles
- 6) Rémunération des financeurs
- 7) Flux financiers à destination de l'entreprise, notamment aides publiques et crédits d'impôts
- 8) Sous-traitance
- 9) Le cas échéant, transferts commerciaux et financiers entre les entités du groupe.

Ces informations portent sur les deux années précédentes et l'année en cours et intègrent des perspectives sur les trois années suivantes.

## Dispositions d'ordre public

## Dispositions supplétives

### Expertises dans le cadre des consultations récurrentes

Une expertise par consultation récurrente.

Possibilité de prévoir le nombre d'expertises dans le cadre des consultations récurrentes sur une ou plusieurs années.

### Déroulement de l'expertise

La remise du rapport de l'expert est enfermée dans deux délais :

- 2 mois à compter de sa désignation
- 15 jours minimum avant l'expiration du délai de consultation du CSE

Délais aménageables par accord et possibilité de renouveler une fois le délai de 2 mois par accord cette fois entre l'employeur et le CSE (cela suppose d'avoir prévu dans l'accord de fonctionnement CSE la possibilité d'un délai de consultation plus long que les dispositions supplétives).

## Dispositions d'ordre public

## Dispositions supplétives

### Budget du CSE

- Fonctionnement : 0,2% de la masse salariale brute, et 0,22% de la masse salariale brute pour les entreprises de plus de 2000 salariés.
- ASC : la contribution ne peut être inférieure au total le plus élevé des sommes affectées aux dépenses sociales de l'entreprise atteint au cours des trois dernières années (art. L2312-81 CT).

Possibilité par délibération de transférer tout ou partie de l'excédent annuel du fonctionnement vers les ASC ou dans la limite de 10% de l'excédent annuel des ASC vers le fonctionnement.

### Formation SSCT du CSE (art. L2315-18 CT)

- Formation santé, sécurité et conditions de travail au bénéfice de l'ensemble des membres du CSE et à la charge de l'employeur de:
- 5 jours dans les entreprises de plus de 300 salariés
  - 3 jours dans les entreprises de moins de 300 salariés

## Dispositions d'ordre public

## Dispositions supplémentives

### Les commissions autres que la CSSCT

En l'absence d'accord, les membres de ces commissions peuvent être choisis parmi les salariés de l'entreprise n'appartenant pas forcément au CSE (art. R2315-28).

**Attention :** il n'y a pas d'heures de délégation prévues à défaut d'accord.

### Commission économique (art. L2315-46 et suivants CT)

En l'absence d'accord, elle est mise en place dans les entreprises d'au moins 1000 salariés.  
Au moins deux réunions par an.  
5 membres maximum dont un cadre.

### Commission formation (art. L2315-49 CT)

En l'absence d'accord, elle est mise en place dans les entreprises de plus de 300 salariés.  
Elle est présidée par un de ses membres.

### Commission d'information et d'aide au logement (art. L2315-50 CT)

En l'absence d'accord, elle est mise en place dans les entreprises de plus de 300 salariés.  
Elle est présidée par un de ses membres.

## Dispositions d'ordre public

## Dispositions supplétives

### Commission égalité professionnelle (art. L2315-56 CT)

En l'absence d'accord, elle est mise en place dans les entreprises de plus de 300 salariés.  
Elle est présidée par un de ses membres.

### Commission des marchés (art. L2315-57 et suivants, art. D2315-29)

En l'absence d'accord, elle est mise en place dans les entreprises remplissant au moins deux des trois critères suivants:

- 50 salariés
- Le montant prévu au 2° de l'article R612-1 du Code du commerce (3.100.000 € de CA)
- Le montant du total du bilan prévu au 3° de l'article R612-1 du Code de commerce (1.550.000 €).

Dans la mesure où toutes ces commissions relèvent des dispositions supplétives, il est donc possible par voie d'accord de ne pas les mettre en place même si l'entreprise atteint les seuils.

## Dispositions d'ordre public

## Dispositions supplémentives

### Commission santé, sécurité et conditions de travail (art. L2315-36 et suivants CT)

Elle est mise en place au sein du CSE:

- Dans les entreprises d'au moins 300 salariés
- Dans les établissements distincts d'au moins 300 salariés
- Dans les établissements classés SEVESO ou risque nucléaire ou sur injonction de l'inspection du travail.

Elle se voit confier par délégation du CSE tout ou partie des attributions du CSE relatives à la santé, la sécurité et les conditions de travail, à l'exception du recours à l'expert et des attributions de consultations.

Elle est présidée par l'employeur.

Elle est composée de 3 membres minimum dont un cadre appartenant obligatoirement au CSE.

A défaut d'accord sur les modalités de fonctionnement de la CSSCT, c'est le règlement intérieur du CSE qui les définit.

A défaut d'accord sur le périmètre de mise en place de la ou des CSSCT, l'employeur peut fixer seul le nombre et le périmètre de mise en place de la ou des CSSCT. Le règlement intérieur du CSE définira alors les modalités de fonctionnement de la CSSCT.

### Champ de la négociation collective (art. L2315-41 CT) :

- Le nombre de membres
- Les missions déléguées par le CSE
- Les modalités de fonctionnement et notamment le nombre d'heures de délégation
- Les modalités de leur formation
- Les moyens
- Les conditions et modalités le cas échéant d'une formation spécifique correspondant aux risques de l'activité de l'entreprise.

**Attention :** Ces modalités de fonctionnement doivent figurer dans l'accord périmètre.

Accord possible entre l'employeur et le CSE :

- En l'absence d'accord d'entreprise majoritaire ou en l'absence de DS sur le nombre et le périmètre de mise en place des CSSCT ;
- En l'absence de DS sur les modalités de mise en place de la ou des CSSCT.

## Dispositions d'ordre public

## Dispositions supplétives

### Représentants de proximité (art. L2313-7 CT)

Les représentants de proximité sont choisis parmi les membres du CSE ou désignés par lui.

La durée de leur mandat est calquée sur celle des membres du CSE.

Les représentants de proximité ont le statut de salariés protégés.

Aucune disposition supplétive.

Les représentants de proximité n'existent donc que par accord.

### Champ de la négociation :

- Le nombre
- Les attributions
- Les modalités de leur désignation
- Les modalités de fonctionnement et notamment le nombre d'heures de délégation

## Dispositions d'ordre public

## Dispositions supplétives

### Les moyens du CSE

Le procès verbal est rédigé par le secrétaire du CSE dans un délai de 15 jours.

L'employeur a droit de recourir à la visioconférence pour au moins 3 réunions par an (art. L2315-4 CT).

Délai aménageable par accord

L'employeur ou le CSE peuvent décider de l'enregistrement ou de la sténographie. L'employeur ne peut s'y opposer. Les frais liés à l'enregistrement et à la sténographie sont pris en charge par l'employeur si la décision d'y recourir émane de lui, sauf accord contraire.

Un accord peut prévoir un recours plus large à la visioconférence.