



Préambule :

Ordonnances Macron, la CGT n'en a pas fini !

Même si elles sont aujourd'hui publiées, ratifiées et tous les décrets d'application parus au 31 décembre ; la CGT n'a de cesse de combattre les ordonnances Macron.

Elles sont la première étape d'un vaste chantier de détricotage de notre modèle social qu'ambitionne le gouvernement sous la conduite du Président de la République.

Cette déstructuration d'ampleur appelle à une riposte continue et à des alternatives. C'est ce que nous appelons un processus de mobilisation et de luttes qui va, au-delà de la réforme du droit du travail, plus largement sur l'ensemble des réformes voulues par le patronat et le gouvernement concernant la remise en cause de notre modèle social.

La CGT se donne pour objectif de construire et de partager un Code du Travail du 21^{ème} siècle pour un nouveau statut du travail salarié.

Ces ordonnances sont à l'origine de graves régressions sociales. Elles sont porteuses de flexibilisation et de précarité pour les salariés, d'affaiblissement du syndicalisme et de possibles pertes de droits pour mener l'activité syndicale. Elles ne reviennent pas seulement sur des droits durement acquis dans le temps par les luttes mais elles creusent également des inégalités déjà trop importantes.

C'est pourquoi tous les moyens de s'y opposer doivent être mis en œuvre : Qu'il s'agisse de se mobiliser dans la rue comme nous l'avons fait et continuons à le faire dans les manifestations interprofessionnelles et professionnelles, devant les tribunaux, ou encore dans l'entreprise.

Ainsi, durant le mois d'octobre, la CGT a déposé trois recours contre les ordonnances Macron pour contester les dispositions qui portent le plus gravement atteinte aux libertés et droits fondamentaux des travailleurs telles que celles relatives à la fusion des instances représentatives du personnel, aux licenciements et à leur facilitation ou encore se rapportant, dans la continuité de la loi el Khomri, à l'inversion de la hiérarchie des normes avec la primauté donnée à l'accord d'entreprise sur la loi et la négociation de branche.

Ces recours continuent à être instruits par la justice et donneront lieu à des saisines complémentaires. Ils viennent aussi étayer la plainte en cours devant l'Organisation Internationale du Travail engagée contre la précédente loi travail d'août 2016 qui en a ouvert la voie.

Comme la dit Mme PENICAUD « *Tout est possible dans l'entreprise du moment qu'il y ait un accord* »

Pour y faire front, dans le cadre du plan de travail confédéral acté par le CCN et la CEC, un groupe de travail a également été mis en place sur le suivi des ordonnances "Macron", et de leur combat dans l'entreprise.

Combattre les ordonnances c'est obtenir que l'accord de branche accorde le maximum de droits aux salariés, notamment en terme de définition de la rémunération de base intégrant de fait les diverses primes comme l'ont obtenu, avec leurs organisations syndicales, les salariés du portuaire ou ceux du transport.

Mais c'est aussi contourner leurs incidences au niveau de l'entreprise.

Tel est l'objectif de ce guide que nous mettons à votre disposition. Ce guide sera essentiellement axé sur des stratégies syndicales pour peser de manière offensive sur la mise en place des CSE : gagner le maintien de représentant du personnel de proximité, une véritable prise en compte des questions d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail, des droits syndicaux confortés...

En appui, des fiches synthétiques sont également produites sur les représentants de proximité, le Conseil Social et Economique et d'autres faisant part de nos visées. Elles complètent les différents supports et les nombreuses fiches argumentaires produites lors de la phase d'adoption et d'élaboration des ordonnances dont le fondement demeure.

Ce guide sert de socle à un module de formation confédérale pour décliner des journées d'études sur le sujet.

Il s'agit aussi d'éviter l'écueil institutionnel en réaffirmant la démarche CGT d'une action syndicale tournée vers les salariés avec des IRP de proximité porteur de propositions et de revendications.

Il s'agit également d'outiller les élus et mandatés et plus largement les syndiqués et militants pour aborder notamment les négociations des protocoles électoraux à l'offensive.

Déjà des batailles sont engagées dans des syndicats, des branches, des professions ou autres, avec des conquis importants. Des initiatives ont également été prises dans de nombreux endroits.

Nous vous invitons à faire connaître initiatives et succès afin de permettre de s'y appuyer pour toute la CGT.

Le combat continue !

GUIDE CGT

NEGOCIATION DE LA MISE EN PLACE, DE L'ELECTION ET DU FONCTIONNEMENT DU COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE

Deux types d'accords collectifs vont régir la mise en place, l'élection et le fonctionnement du Comité social et économique : le protocole d'accord préélectoral (PAP) et l'accord collectif de droit commun.

La validité de l'accord préélectoral est subordonnée à une double condition de majorité :

- Il doit être signé par la majorité des organisations syndicales ayant participé à sa négociation, c'est-à-dire par les organisations syndicales intéressées.
- Parmi ces organisations signataires, il doit y avoir les organisations syndicales représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles, ou lorsque ces résultats ne sont pas disponibles, la majorité des organisations représentatives dans l'entreprise.

L'accord collectif de droit commun est soumis aux règles de validité suivantes :

- Jusqu'au 30 avril 2018 :

- L'accord doit être signé par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli au moins 30% des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections professionnelles dans le champ d'application de la négociation,
- Il ne doit pas avoir fait l'objet de l'opposition d'un ou plusieurs syndicats représentatifs ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés aux mêmes élections (L2232-12).

- A compter du 1^{er} mai 2018 :

L'accord devra être signé par les syndicats représentatifs ayant recueilli plus de 50% des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des dernières élections des titulaires du Comité social et économique (L2232-12).

L'accord pourra aussi être validé s'il est signé par un ou des syndicats représentatifs ayant recueilli plus de 30% des suffrages exprimés en faveur des organisations représentatives au premier tour des dernières élections professionnelles, et validé par les salariés (référendum).

Attention, dans certains cas il n'est pas possible de recourir au référendum, par exemple en ce qui concerne le découpage des établissements distincts, la création de commissions du CSE, la création de représentants de proximité, la périodicité des réunions, les délais de consultation du CSE... (voir tableaux ci-dessous).

NB : Paraitront prochainement à la NVO des revues, manuels et guides sur les ordonnances Macron.

A venir :

- RPDS 874, Février 2018 (parution 10 février) : Le licenciement après l'ordonnance de sécurisation
- RPDS 875, Mars 2018 (parution 10 mars 2018) : Les nouvelles règles de la négociation collective
- PRPDS 876, Avril 2018 (parution 10 avril 2018) : Mise en place et fonctionnement du CSE + ruptures conventionnelles collectives
- RPDS 877, Mai 2018 (parution 10 mai 2018) : Attributions économiques du CSE

Chaque numéro est à 7,50 € et peut être commandé sur le site www.nvo.fr rubrique boutique NVO ; Un abonnement en ligne est également possible.

Paraîtra également en mai ou juin un guide « Les élections dans l'entreprise », en juillet « Faire face au licenciement » et en fin d'année 2018 un guide sur le comité social et économique.

A noter le nouveau Cohen-Milet aux éditions LGDJ paraîtra le 1^{er} septembre 2018.

	Avant l'ordonnance	Après l'ordonnance	Remarques
INVITATION A NEGOCIER LE PROTOCOLE D'ACCORD PREELECTORAL	<p>Quelle que soit la taille de l'entreprise, l'employeur doit procéder à l'invitation des organisations syndicales (L.2314-2 et 2314-3 et L.2324-3 et 2324-4).</p> <p>D'une part, il doit inviter par lettre les orga syndicales représentatives dans l'entreprise, celles ayant constitué une section syndicale dans l'entreprise, ainsi que des syndicats affiliés à une OSR au niveau national et interprofessionnel.</p> <p>D'autre part, il doit informer par tout moyen de la tenue des élections les organisations syndicales qui satisfont aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, légalement constituées depuis au moins 2 ans et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise. Donc dans tous les cas il doit inviter la CGT.</p>	<p>Dans les entreprises de 11 à 20 salariés, l'ordonnance prévoit que l'employeur invite les orga syndicales représentatives à la négociation à la condition qu'au moins un salarié se soit porté candidat aux élections dans un délai de 30 jours à compter de l'information donnée aux salariés de l'organisation des élections (L2314-5 al. 5).</p>	<p>Cette disposition est en contradiction totale avec la jurisprudence constante de la Cour de cassation, laquelle dispose que les listes de candidats ne peuvent en aucun cas être présentées avant la conclusion de l'accord préélectoral, à moins que l'employeur n'ait retardé de manière injustifiée les élections (Soc. 17 déc. 1987, n° 86-60450). Par ailleurs, le texte contrevient au fait que c'est normalement le protocole d'accord préélectoral qui doit fixer les modalités de présentation des candidats aux élections professionnelles.</p> <p>Cela nécessite encore plus qu'auparavant d'anticiper l'organisation des élections dans les très petites entreprises.</p> <p>Pour rappel, le salarié mandaté par une organisation syndicale, qui demande l'organisation d'élections professionnelles est un salarié protégé pendant 6 mois (L2411-6).</p>

1) Concernant le protocole d'accord préélectoral (PAP)

Ce document n'a pas pour objet de reprendre de manière exhaustive ce que peut contenir un PAP. **Nous vous présentons ici les règles de droit qui ont changé, et les points de vigilance nouveaux, sur lesquels il va falloir se battre pour faire aboutir nos revendications.**

	Avant l'ordonnance	Après l'ordonnance	Remarques
REPARTITION DU PERSONNEL ET DES SIEGES DANS LES COLLEGES	<p>La répartition du personnel et des sièges dans les collèges se fait par un PAP.</p> <p>Si aucune organisation syndicale ne répond à l'invitation de négocier le PAP par l'employeur, ou si aucun accord n'est trouvé, l'employeur est tenu de saisir la DIRECCTE pour qu'elle décide de la répartition du personnel et des sièges entre les collèges électoraux (L2324-13).</p>	<p>La répartition du personnel et des sièges dans les collèges se fait toujours par le biais d'un PAP (L2314-13).</p> <p>Attention :</p> <p>Lorsque aucune organisation syndicale représentative dans l'entreprise n'a pris part à la négociation, l'employeur répartit seul le personnel et les sièges dans les collèges électoraux (L2314-14).</p> <p>Si les OS sont en désaccord avec la décision de l'employeur il leur appartiendra de saisir le juge.</p> <p>Lorsqu'au moins une organisation syndicale a pris part aux négociations et qu'aucun accord n'est trouvé, c'est alors au directeur de la Direccte qu'il revient de répartir le personnel et les sièges (L2314-13 et R2314-3).</p> <p>La décision de la Direccte peut faire l'objet d'un recours devant le tribunal d'instance (L2314-13 et R2314-3).</p>	<p>Depuis la loi de formation et démocratie sociale (n° 2014-288 du 5 mars 2014), la condition de participation d'au moins une organisation syndicale à la négociation a été introduite. Ainsi, si aucun syndicat ne se présente à la négociation du protocole préélectoral, l'employeur peut alors déterminer unilatéralement la répartition des sièges à pourvoir entre les collèges électoraux et entre les catégories de personnel sans recourir à l'administration.</p> <p>L'ordonnance renforce encore cette condition en prévoyant qu'il faut que l'orga qui se présente à la négociation soit représentative pour que l'employeur soit tenu de saisir la DIRECCTE. En résumé, si l'orga qui se présente à la négo n'est pas représentative dans l'entreprise (ex : une UL CGT qui vient négocier un PAP dans une entreprise où elle n'a pas présenté de candidats aux dernières élections), l'employeur peut fixer seul la répartition du personnel et des sièges dans les collèges électoraux.</p> <p>Aussi, si on est représentatif, il faut être présent.</p>
PERIMETRE DES ETABLISSEMENTS DISTINCTS	<p>C'est le protocole préélectoral qui détermine lors de chaque élection le périmètre des établissements distincts.</p> <p>En cas d'absence d'accord, l'employeur doit saisir le directeur de la Direccte (L2322-5 et L2314-31).</p>	<p>Ce n'est plus le protocole d'accord préélectoral qui détermine le nombre et le périmètre des établissements distincts (L2313-2).</p> <p>C'est soit un accord de droit commun (mais sans possibilité de référendum), soit en l'absence de DS dans l'entreprise, un accord entre l'employeur et le CSE (L2312-2, -3 et -4).</p>	<p>Le rapport de force sera lourdement en notre défaveur puisqu'en l'absence d'accord collectif l'employeur pourra décider tout seul du découpage en établissements distincts.</p> <p>Par ailleurs, l'ordonnance en profite, dans les entreprises où il n'y a pas de délégué syndical, pour évincer totalement les organisations syndicales (UL ou</p>

		<p>En leur absence l'employeur décide tout seul du découpage en établissements distincts suivant des critères légaux ! Si les syndicats ne sont pas d'accord avec l'employeur, il leur appartient de saisir la Direccte (L2313-4 et -5). La contestation de la décision de la Direccte se fait devant le juge judiciaire (L2313-5).</p>	<p>FD) qui venaient négocier les protocoles dans les entreprises où la CGT n'était pas implantée.</p> <p>L'enjeu du découpage en établissements distincts est pourtant encore plus important qu'auparavant puisque la définition légale de l'établissement distinct s'est considérablement élargie, permettant la concentration des CSE (voir ci-dessous dans la partie II sur l'accord de droit commun).</p>
<p>REPARTITION DES SIEGES AU CSE CENTRAL ENTRE ETABLISSEMENTS ET COLLEGES</p>	<p>La répartition des sièges au comité central d'entreprise entre les différents établissements et les différentes catégories doit répondre aux conditions du PAP.</p> <p>Lorsqu'au moins une organisation syndicale a répondu à l'invitation à négocier de l'employeur et que le PAP ne peut être obtenu, le directeur de la Direccte décide de ce nombre et de cette répartition.</p> <p>La décision de la Direccte se conteste devant le tribunal d'instance (L2327-7 et R2327-5).</p>	<p>La répartition des sièges au CSE central entre les différents établissements et les différents collèges doit toujours être négociée dans le PAP (L2316-8).</p> <p>En cas de désaccord avec l'employeur, ce dernier ne peut décider seul. Il faut saisir le directeur de la Direccte (L2316-8 et R2316-2). Il n'y a plus de référence à la présence ou non d'au moins une organisation syndicale aux négociations. Cependant comme l'article L2316-8 parle de « désaccord » cela sous-entend qu'il y ait eu négociation, donc présence d'au moins une OS à la table des négo.</p> <p>La décision du directeur se conteste devant le tribunal d'instance (L2316-8 et R2316-2).</p>	<p>Ces règles semblent un peu incohérentes. En effet, on constate que le découpage en établissements distincts se fait désormais par le biais d'un accord collectif de droit commun, et non plus dans le PAP.</p> <p>Or, la répartition des sièges au CSE central se fait quant à lui toujours par le biais du PAP.</p> <p>La question qui se pose est : pourra-t-on, comme cela se pratiquait avant, traiter dans le cadre d'un même accord le nombre et le périmètre des établissements distincts et leur représentation en sièges au CSE central ? Ce qui paraît cohérent car les 2 sont intrinsèquement liés.</p> <p>Il semblerait que la Cour de cassation puisse accepter un tel accord commun pourvu que les conditions de validité propre à chaque thème soient respectées (en effet elle a déjà par exemple admis la création d'une UES par un PAP, alors qu'une UES doit normalement être créée par un accord de droit commun : Cass. soc. 14 nov 2013, n°14-12522).</p>
<p>DATE DU PREMIER TOUR</p>	<p>Le premier tour doit se tenir au plus tard le 45^{ème} jour après la date à laquelle l'employeur a annoncé les élections aux salariés (L2324-3 pour DP et son pendant pour le CE), sauf en cas de franchissement du seuil de 11 ou de 50 salariés, auquel cas le délai est de 90 jours.</p>	<p>L'ordonnance prévoit que la date du premier tour doit se tenir au plus tard le 90^{ème} jour après la date à laquelle l'employeur a annoncé les élections aux salariés (L2314-4).</p>	<p>Cette date est négociable dans le PAP.</p> <p>Il est possible de réduire la durée entre l'annonce de l'élection et le premier tour.</p>

<p style="text-align: center;">VOTE ELECTRONIQUE</p>	<p>Il s'institue toujours au niveau de l'entreprise par un accord de droit commun :</p> <ul style="list-style-type: none"> • ses modalités de mise en œuvre sont fixées, par le protocole préélectoral, en l'absence de protocole par l'employeur ou, à défaut, par le tribunal d'instance, dans les conditions prévues par l'accord (Cass. Soc. 4 juin 2014, n° 13-18914). • Si le vote électronique se met en place au niveau de l'entreprise, les modalités pratiques s'établissent, par accord, au niveau de chaque établissement (Cass. Soc. 3 nov. 2016, n° 15-21574) 	<p>R2314-5 : L'élection des membres de la délégation du personnel du comité social et économique peut être réalisée par vote électronique sur le lieu de travail ou à distance.</p> <p>Sans préjudice des dispositions relatives au protocole d'accord préélectoral prévues aux articles L. 2314-5 et suivants, la possibilité de recourir à un vote électronique est ouverte par un accord d'entreprise ou par un accord de groupe. A défaut d'accord, l'employeur peut décider de ce recours qui vaut aussi, le cas échéant, pour les élections partielles se déroulant en cours de mandat...</p> <p>...La mise en place du vote électronique n'interdit pas le vote à bulletin secret sous enveloppe si l'accord ou l'employeur n'exclut pas cette modalité.</p>	<p>De manière générale, le vote électronique affaiblit la participation des salariés aux élections et peut aboutir à affaiblir le score de la CGT.</p> <p>Il fallait toujours un accord de droit commun pour pouvoir mettre en place le vote électronique, puis un protocole d'accord en déterminait les modalités, et ce n'est qu'en l'absence de protocole que l'employeur pouvait en déterminer les modalités.</p> <p>Désormais, un accord de droit commun (entreprise ou groupe) peut toujours permettre la mise en place du vote électronique. Et le PAP doit faire référence à l'accord et fixer les modalités pratiques.</p> <p>Cependant, en l'absence d'accord de droit commun, l'employeur peut désormais décider seul de l'utilisation du vote électronique.</p> <p>L'accord ou la décision unilatérale de l'employeur doit préciser si le vote physique est exclu.</p> <p>Le vote, même électronique, a toujours lieu pendant le temps de travail sauf accord contraire, notamment pour prendre en compte les cas de travail en continu (R2314-27).</p>
<p style="text-align: center;">LIMITATION DU NOMBRE DE MANDATS</p>	<p>Les mandats ne sont pas limités.</p>	<p>Dans les entreprises de 50 salariés et plus, le nombre de mandats <u>successifs</u> au CSE et au CSE central (le CSE central a été ajouté par un amendement à la loi de ratification) ne peut être supérieur à 3.</p> <p>Le PAP peut augmenter le nombre de mandat successifs autorisés, mais uniquement dans les entreprises ou établissements compris entre 50 et 300 salariés. Cette dernière restriction a été ajoutée par un amendement à la loi de ratification (L2314-33).</p>	<p>3 mandats successifs (ou 12 ans maximum d'après un projet de décret non encore paru) sauf si le protocole permet autrement dans les entreprises ou établissements compris entre 50 et 300 salariés. La CGT revendique la tenue des élections professionnelles tous les 2 ans pour des raisons de qualité de vie démocratique, mais elle s'oppose à ce que la loi décide du nombre de mandat électif qu'un salarié peut faire. Les négociateurs devront donc être pugnaces sur ce point.</p>

			<p>NB : le texte parle de mandats <u>successifs</u>. Cela signifie qu'un salarié peut faire 3 mandats de 4 ans. Puis ne pas se présenter à l'élection suivante, puis refaire 3 mandats par la suite.</p> <p>La limitation n'est pas valable dans les entreprises de moins de 50 salariés.</p> <p>Cette limitation ne concerne pas les mandats syndicaux (DS, RSS, RS au CSE), ni les mandats de représentant de proximité éventuellement créés pas accord collectif.</p>
<p>MODIFICATION DU NOMBRE DE SIEGE ET D'HEURE DE DELEGATION</p>	<p>Les accords collectifs ne pouvaient prévoir un nombre de sièges ou d'heures de délégation que supérieurs à ce qui était prévu dans la loi.</p>	<p>Le PAP peut modifier le nombre de sièges et d'heures individuelles de délégation (prévu par décret voir pièce jointe), à condition que le volume global des heures au sein de chaque collège ne soit pas diminué (L2314-7).</p>	<p>Le PAP peut modifier, c'est-à-dire augmenter mais aussi diminuer le nombre de sièges et le nombre d'heures individuelles de délégation prévus par décret, voir le tableau comparatif en pièce jointe. Seul plancher légal : il faut que le volume global de ces heures, au sein de chaque collège, soit au moins égal au minimum prévu par le décret.</p> <p>Si la CGT revendique évidemment une augmentation du nombre d'heures de délégation, cet article de l'ordonnance vise également à permettre de regrouper les heures sur un minimum d'élus (diminution du nombre d'élus et augmentation du nombre d'heures individuelles par accord collectif), ce à quoi s'oppose fortement la CGT car cela va vers une centralisation et donc une institutionnalisation de la représentation du personnel.</p>
<p>ELIGIBILITE DES TRAVAILLEURS MIS A DISPOSITION</p>	<p>Pour les élections au CE : Pour les salariés mis à disposition, la condition de présence dans l'entreprise utilisatrice est de 12 mois continus pour y être électeur. Les salariés mis à disposition ne sont pas éligibles dans l'entreprise utilisatrice (L2324-17-1).</p> <p>Pour les élections du DP : Pour les salariés mis à disposition, la condition de présence dans l'entreprise utilisatrice est de 12 mois</p>	<p>L'ordonnance prévoit que pour les salariés mis à disposition, la condition de présence dans l'entreprise utilisatrice est de 12 mois continus pour être électeur au CSE. Ils ne sont pas éligibles (L2314-23).</p>	<p>Les salariés mis à disposition ne sont plus éligibles dans l'entreprise utilisatrice. Et ce, y compris pour les entreprises et établissements de moins de 50 salariés, c'est-à-dire dans les entreprises où les élus n'ont que des fonctions similaires au DP et n'ont donc accès à aucune donnée confidentielle sur l'entreprise.</p> <p>Cependant, il faut revendiquer que les travailleurs mis à disposition puissent être élus dans l'entreprise utilisatrice ou dans certains de ses établissements,</p>

	<p>continus pour y être électeur et de 24 mois pour être éligible (L2314-18-1).</p>		<p>notamment pour les CSE à attribution réduite (établissements de moins de 50 salariés). L'éligibilité de ces travailleurs est un combat de longues années qui avait fini par être gagné par la CGT, avant de reculer au fil des lois. Elle permet de reconstituer la communauté de travail, éclatée par l'externalisation du salariat.</p>
<p>REPRESENTATION EQUILIBREE FEMME/HOMME</p>	<p>La loi Rebsamen institue une représentation proportionnelle des femmes et des hommes composant chaque collège sur les listes électorales. La part de femmes et d'hommes électeurs dans chaque collège doit être actée dans le protocole préélectoral (L2324-13).</p> <p>Cependant, les règles de calcul pouvaient aboutir à ce que les sièges soient exclusivement réservés aux femmes ou exclusivement réservés aux hommes alors qu'il existe des hommes et des femmes éligibles dans l'entreprise.</p>	<p>L2314-30 :</p> <p>« ...Lorsque l'application de ces règles conduit à exclure totalement la représentation de l'un ou l'autre sexe, les listes de candidats pourront comporter un candidat du sexe qui, à défaut ne serait pas représenté. Ce candidat ne peut être en première position sur la liste... »</p>	<p>On avait des situations où il n'y avait pas assez de salariés d'un sexe pour qu'un salarié de celui-ci puisse être candidat. Ce sexe était donc exclu de l'élection. Dorénavant, ce ne sera plus le cas, il y aura dans tous les cas la possibilité de présenter au moins une femme ou un homme. Mais le candidat du sexe minoritaire ne pourra pas être en tête de liste.</p>

2) Concernant l'accord collectif de droit commun ou avec le CSE

Attention :

La 6ème ordonnance n° 2017-1718 du 20 décembre 2017 prévoit que **les dispositions des accords collectifs d'entreprise relatives aux institutions représentatives du personnel** (CE, DP, CHSCT, DUP, IRP regroupées par accord, réunions communes des IRP) **cessent de produire leurs effets à compter de la date du premier tour des élections** des membres de la délégation du personnel du CSE (article 3- V- d). Cet élément est essentiel : tout ce qui a été négocié précédemment (nombres d'élus et heures de délégation cela va de soi, mais également local, moyens mis à disposition, délais de consultation du CE, contenu de la Bdes etc.) deviendra caduc et devra être renégocié. **En revanche, l'ordonnance ne vise pas les conventions collectives de branche, les usages et engagements unilatéraux, ni les accords sur le droit syndical, qui restent donc applicables. Il faut donc être vigilant à ce que la mise en place du CSE ne soit pas le prétexte à une remise en cause de tous les droits syndicaux qui ont fait l'objet d'un accord.**

	Avant l'ordonnance	Après l'ordonnance	Remarques
NOMBRE ET PERIMETRE DES ETABLISSEMENTS DISTINCTS	<p>C'est le protocole préélectoral qui détermine lors de chaque élection le périmètre des établissements distincts. En cas d'absence d'accord, l'employeur doit saisir le directeur de la Direccte (L2322-5 et L2314-31).</p> <p>Les établissements CE, DP et CHSCT ont chacun une définition propre :</p> <p>Délégués du personnel : L'établissement distinct permettant l'élection de DP se caractérise une communauté de travail ayant des intérêts propres susceptibles de générer des réclamations communes ou spécifiques et travaillant sous la direction d'un représentant du chef d'entreprise, peu important que celui-ci n'ait pas le pouvoir de se prononcer lui-même sur ces réclamations (Cass. Soc. 13 juil 2004, n°03-60173).</p> <p>Comité d'entreprise : trois critères : Une implantation géographique distincte, un caractère de stabilité, un degré d'autonomie minimum en matière de</p>	<p>Ce n'est plus le protocole d'accord préélectoral qui détermine le nombre et le périmètre des établissements distincts (L2313-2). C'est soit un accord de droit commun (30% jusqu'en mai 2018 puis 50%, mais en revanche pas de possibilité de recourir au référendum si seules 30% des orga ont signé), soit en l'absence de DS dans l'entreprise un accord entre l'employeur et le CSE (L2313-2, -3 et -4). Il semble que le recours à des modes alternatifs de négociation (salarié ou élu mandaté) ne soit pas possible. En leur absence l'employeur décide tout seul du découpage en établissements distincts !</p> <p>L'employeur est toutefois obligé d'ouvrir des négociations avant de décider unilatéralement du découpage (en effet l'article R2313-1 prévoit : « (...) <u>Lorsque les négociations se sont déroulées conformément à l'article L2313-3,</u> l'employeur réunit le comité afin de l'informer de sa décision », ce qui signifie que l'employeur doit informer de sa décision le CSE lorsque c'est avec lui et non avec les syndicats qu'il a négocié l'accord. Cela implique que des négociations aient bien été ouvertes). L'employeur n'a pas une obligation de résultat (aboutir à un accord)</p>	<p>La pression est très forte sur les organisations syndicales : en l'absence d'accord collectif ou d'accord avec le CSE c'est l'employeur tout seul qui décide du découpage en établissements distincts, en devant respecter une règle légale qui réduit le nombre d'établissements distincts par rapport à avant.</p> <p>En effet, l'ordonnance prévoit que l'établissement distinct se caractérise par l'autonomie de gestion du responsable de l'établissement, notamment en matière de gestion du personnel, ce qui est très restrictif : il semblerait que le chef d'établissement doive avoir une délégation de pouvoir en matière notamment de gestion du personnel.</p> <p>Nous devons combattre cette définition, en allant vers une définition plus proche de celle de l'établissement au sens du CE, c'est-à-dire non pas une vraie délégation de pouvoir mais un degré d'autonomie minimum.</p> <p>Par ailleurs, nous devons garder également la notion d'établissement au sens des DP, par exemple lorsqu'il y a un éclatement géographique des sites, en instaurant des CSE ou des représentants de</p>

	<p>gestion du personnel et d'organisation du travail (jurisprudence du Conseil d'Etat).</p> <p>CHSCT : deux critères : Une implantation géographique qui permette l'exercice effectif des mandats de membres du CHSCT, un degré d'autonomie suffisant en matière d'HSCT (jurisprudence de la Cour de cassation).</p>	<p>mais il a tout de même une obligation de moyen (mener des négociations).</p> <p>Si les syndicats ne sont pas d'accord avec l'employeur, il leur appartient de saisir le directeur de la Direccte (L2313-4 et -5 et R2313-1). La décision de la Direccte se conteste devant le tribunal d'instance (L2313-5 et R2313-2).</p> <p>La négociation du nombre et périmètre des établissements peut se faire soit dans un accord hors tout processus électoral, soit dans le cadre du processus électoral (L2313-5).</p> <p>Lorsque l'employeur décide seul du découpage, il doit respecter des critères légaux : l'ordonnance prévoit que l'établissement distinct se caractérise par l'autonomie de gestion du responsable de l'établissement, notamment en matière de gestion du personnel (L2313-4). L'accord (de droit commun ou avec le CSE) n'est en revanche pas tenu de respecter cette définition.</p> <p>A noter que le texte ne précise pas si la négociation doit/peut se faire au niveau de chaque établissement ou au niveau central de l'entreprise.</p>	<p>proximité dès lors qu'un établissement au sens DP est caractérisé.</p> <p>L'enjeu est fondamental à la fois pour exercer utilement les attributions des ex-DP et CHSCT qui nécessitent une proximité avec les salariés, mais aussi parce que la disparition de la notion d'établissement au sens DP et la modification de celle au sens CE va drastiquement réduire le nombre d'élus.</p> <p>A noter que les conditions d'effectif pour l'existence des établissements et les attributions du CSE s'apprécient au niveau de l'entreprise (L2312-1). Ainsi par exemple, toute entreprise de 50 salariés et plus devra mettre en place uniquement des CSE avec des attributions économiques correspondant à l'ex-CE. Elle ne pourra pas mettre en place des CSE avec des attributions de DP uniquement. Cette disposition nous est défavorable, en effet l'employeur va prétexter que le CSE ayant forcément des attributions économiques, il ne peut être mis en place que dans des établissements distincts dans lesquels il existe un directeur d'établissement en capacité de répondre aux questions économiques. Il va donc falloir se battre pour créer soit des CSE à des niveaux proches des salariés (créer le plus d'établissements distincts possibles), soit créer des représentants de proximité qui auront des attributions de DP et/ou de santé, sécurité et conditions de travail).</p>
<p>LES REPRESENTANTS DE PROXIMITE</p>	<p>Auparavant, les représentants de proximité étaient les DP et les membres du CHSCT, élus et désignés dans le cadre d'établissements distincts proches des salariés (voir ci-dessus).</p>	<p>L2313-7 : L'accord d'entreprise défini à l'article L2313-2 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 ;</p>	<p>La mise en place de représentants de proximité n'est pas obligatoire pour l'employeur. Seul un rapport de force suffisant permettra d'obtenir leur mise en place, par le biais d'un accord collectif.</p> <p>Obtenir des représentants de proximité permet soit de « recréer » des DP, en mettant en place un ou plusieurs CSE sur le périmètre des anciens</p>

		<p>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.</p> <p>Au vu de la formulation de l'article L2313-7, les représentants de proximité peuvent être créés dans le cadre de l'accord qui prévoit le découpage en établissements distincts. C'est un accord valable lorsqu'il réunit la signature de 30% des OS jusqu'en mai 2018 puis 50% des OS représentatives, mais en revanche pas de possibilité de recourir au référendum si seules 30% des orga ont signé. Il semblerait également qu'en l'absence d'accord collectif et de DS dans l'entreprise, l'employeur puisse conclure un accord avec le CSE. En revanche, le recours à des modes alternatifs de négociation (salarié ou élu mandaté) ne paraît pas possible. En l'absence d'accord avec le CSE l'employeur pourrait mettre unilatéralement en place des représentants de proximité.</p> <p>Nombre d'heure de délégation : R. 2314-1 : (...) Lorsque les membres du CSE sont également représentants de proximité, le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions défini par l'accord prévu à l'article L. 2313-7 peut rester inchangé par rapport au temps dont ils disposent en vertu de l'accord prévu à l'article L. 2314-7 ou, à défaut du tableau ci-dessous (...).</p>	<p>établissements au sens CE (voir ci-dessus), et des représentants de proximité sur le périmètre des anciens établissements DP et en leur confiant des missions de DP (réunions avec questions « DP »...). Cf fiche jointe sur le représentant de proximité.</p> <p>Et/ou de « recréer » une sorte de CHSCT (d'autant plus dans les entreprises de moins de 300 salariés, dans lesquelles la commission SSCT n'est pas obligatoire), en mettant en place des représentants de proximité sur les anciens périmètres CHSCT, et en leur confiant des missions d'enquête par exemple, de recueil des réclamations et revendications des salariés, de visite HSCT des locaux...</p> <p>Il n'est pas possible d'en faire un « vrai » CHSCT avec personnalité morale, désignation d'expertise, mais en revanche on peut prévoir des réunions avec le chef d'établissement, une vraie consultation (même si le CSE devra être consulté ensuite sur les mêmes thèmes) etc.</p> <p>Nombre d'heure de délégation : Lorsque l'accord collectif prévoit que des membres du CSE sont en même temps des représentants de proximité, le décret précise que rien n'oblige à augmenter le nombre d'heures de ces élus par rapport à ce qui est leur est accordé comme heure pour leur mandat au CSE. Il faut donc gagner dans les accords collectifs soit la création de représentants de proximité qui ne soient pas en même temps élus du CSE + un crédit d'heures, soit l'augmentation du nombre d'heures de délégation pour les élus qui sont en même temps représentants de proximité.</p>
--	--	--	---

<p>PARTICIPATION DES SUPPLEANTS AUX REUNIONS</p>	<p>Le suppléant assiste aux réunions même si le titulaire est présent.</p>	<p>Le suppléant ne peut assister aux réunions que si un titulaire est absent.</p> <p>L2314-1 : « ... La délégation du personnel comporte un nombre égal de titulaires et de suppléants. Le suppléant assiste aux réunions <u>en l'absence du titulaire</u>... »</p>	<p>C'est un des éléments qui peuvent être négociés dans un accord collectif de droit commun.</p> <p>En effet la participation des suppléants aux réunions est très importante pour leur permettre de suppléer efficacement aux titulaires et pour se former afin de prendre ultérieurement un mandat de titulaire.</p> <p>Il semblerait par ailleurs que les suppléants doivent tout de même être destinataires de l'ordre du jour (l'ordonnance dit que l'ordre du jour est communiqué <u>aux membres du CSE</u> (L2315-30). Rien n'est dit à propos de la convocation mais pour la CGT il est logique que les suppléants la reçoivent au cas où ils remplaceraient un titulaire.</p>
<p>BUDGET DE FONCTIONNEMENT</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Montant du budget L'employeur verse au CE une subvention de fonctionnement d'un montant annuel équivalent à 0,2% de la masse salariale brute (L2325-43). • Assiette de calcul du budget La jurisprudence considère que la masse salariale à prendre en compte pour calculer le budget du CE correspond au compte 641 « <i>rémunérations du personnel</i> » du plan 	<ul style="list-style-type: none"> • Montant du budget L'ordonnance prévoit que l'employeur verse au CSE une subvention de fonctionnement d'un montant annuel de 0,20 % de la masse salariale brute aux entreprises de 50 à 2000 salariés. Lorsque l'effectif dépasse le seuil de 2000 salariés, la subvention est augmentée de 0,02, soit 0,22% en tout (L2315-61) • Assiette de calcul du budget L'ordonnance prévoit que la masse salariale brute à prendre en compte pour calculer le budget du CSE correspond aux gains et rémunérations soumis à cotisation sociale dans 	<ul style="list-style-type: none"> • Montant du budget Au final le budget de fonctionnement n'est pas augmenté, alors que le CSE intègre le CHSCT, dont toutes les dépenses étaient entièrement prises en charge par l'employeur ! Cet argument devra être utilisé dans les négociations pour obtenir une augmentation du budget de fonctionnement. Il faut donner les moyens aux élus de faire fonctionner correctement leurs attributions santé, sécurité et conditions de travail. Ainsi, il peut être revendiqué que le budget de fonctionnement légal soit augmenté de l'équivalent de la plus haute des sommes annuelles versées lors des trois dernières années de fonctionnement du CHSCT. • Assiette de calcul du budget En cas de licenciements importants dans l'entreprise, l'inclusion de ces indemnités dans l'assiette de calcul permet aujourd'hui de ne pas faire chuter le budget fonctionnement trop brutalement.

	<p>comptable général et doit donc inclure les indemnités légales ou conventionnelles de licenciement, de retraite et de préavis (Cass. Soc. 9 juil. 2014, n°13-17470).</p> <ul style="list-style-type: none"> • Reliquat Le reliquat du budget de fonctionnement du CE ne peut en aucun cas être versé sur le budget des activités sociales et culturelles. 	<p>le sens de l'article L242-1 du code de la sécurité sociale (L2315-61 dernier alinéa), à l'exception des indemnités versées à l'occasion de la rupture du CDI. Cela signifie que les indemnités légales ou conventionnelles de licenciement, de retraite et de préavis sont exclues de l'assiette de calcul du budget de fonctionnement.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Reliquat Le CSE peut décider par une délibération de transférer une partie du montant de l'excédent annuel du budget de fonctionnement au financement des activités sociales et culturelles, voilà une mesure qu'attendaient depuis fort longtemps les patrons (L2315-61)! Aucune limitation du transfert de ce reliquat n'est prévue pour le moment, cependant le projet de loi de ratification des ordonnances prévoit d'encadrer ce transfert et d'en poser des limites par décret (affaire à suivre...). 	<p>Par accord collectif, il est possible de revenir à la jurisprudence précédant les ordonnances, qui incluait toutes ces indemnités dans le calcul du budget.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Reliquat Cette nouvelle règle est catastrophique, puisque les salariés et leurs représentants seront nécessairement tentés de basculer le budget de fonctionnement du CSE sur le budget des ASC au détriment des formations, des expertises, des frais de justice etc., qui peuvent être élevés et nécessitent d'avoir des réserves. Une délibération du CSE, ou le règlement intérieur pourrait prévoir l'impossibilité de ce transfert. Cette délibération ou cette clause du règlement intérieur serait sans réelle portée juridique, mais présenterait l'avantage de l'affichage d'une intention politique, garantie par le rapport de force. A noter que le projet de loi de ratification ajoute que si le CSE n'a pas transféré au cours des trois dernières années le reliquat de son budget de fonctionnement sur les ASC, et qu'il n'a plus assez de budget pour financer les expertises qu'il doit normalement prendre en charge à 20%, alors ces expertises sont à la charge de l'employeur. Voilà qui donne une nouvelle bonne raison pour ne pas transférer le budget de fonctionnement (L2315-80).
<p>CONTRIBUTION VERSEE AUX ASC</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Montant de la contribution La contribution versée aux ASC par l'employeur ne peut jamais être inférieure au total le plus élevé des sommes affectées aux dépenses sociales de l'entreprise atteint au cours des trois dernières années précédant la prise en charge des ASC par le 	<ul style="list-style-type: none"> • Montant de la contribution L2312-81 : « La contribution versée chaque année par l'employeur pour financer des institutions sociales du comité social et économique est fixée par accord d'entreprise [de droit commun]. 	<ul style="list-style-type: none"> • Montant de la contribution L'ordonnance prévoit que la contribution versée aux ASC est fixée par accord d'entreprise, sans aucun plancher ! La vigilance lors des négociations est donc indispensable sur ce point.

	<p>CE. Le rapport de cette contribution au montant global des salaires payés ne peut non plus être inférieur au même rapport existant pour l'année de référence définie ci-dessus (L2323-86).</p> <ul style="list-style-type: none"> • Assiette de calcul de la contribution La jurisprudence considère que la masse salariale à prendre en compte pour calculer la contribution ASC correspond au compte 641 « <i>rémunérations du personnel</i> » du plan comptable général et doit donc inclure les indemnités légales ou conventionnelles de licenciement, de retraite et de préavis (Cass. Soc. 20 mai 2014, n°12-29142). • Reliquat Le reliquat de la contribution des ASC ne peut en aucun cas être versé sur le budget de fonctionnement du CE. Seules les 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) peuvent bénéficier d'un don du reliquat par le CSE dans la limite de 1% de ce reliquat (L2323-87). 	<p>L'ordonnance prévoyait qu'en l'absence d'accord collectif, la contribution ne pouvait être inférieure au total le plus élevé des sommes affectées aux dépenses sociales de l'entreprise atteint au cours des trois dernières années précédant la prise en charge des activités sociales et culturelles par le comité, à l'exclusion des dépenses temporaires lorsque les besoins correspondants ont disparu. Cependant, un amendement au projet de ratification a supprimé ce plancher et prévoit désormais qu'en l'absence d'accord, le rapport de la contribution à la masse salariale brute ne peut être inférieur au même rapport existant pour l'année précédente (L2312-81).</p> <ul style="list-style-type: none"> • Assiette de calcul de la contribution L2312-83 : (...) 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 (...), à l'exception des indemnités versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail à durée indéterminée. • Reliquat Le CSE peut décider, par une délibération, de transférer tout ou partie du montant de l'excédent annuel du budget destiné aux ASC au budget de fonctionnement ou à des associations (L2312-84), dans la limite de 10% de cet excédent (R2312-51). 	<p>Par ailleurs, le minimum existant en l'absence d'accord a été modifié par un amendement à la loi de ratification des ordonnances : le seul plancher en l'absence d'accord collectif sera que le rapport de cette contribution à la masse salariale brute ne peut être inférieur au même rapport existant pour l'année précédente.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Assiette de calcul de la contribution De la même manière que pour l'assiette servant de calcul au budget de fonctionnement, les indemnités légales ou conventionnelles de licenciement, de retraite et de préavis sont exclues de l'assiette de calcul de la contribution ASC (L2312-83). Mais il est possible de les réintégrer par accord collectif de droit commun, par un accord entre l'employeur et le CSE ou dans le règlement intérieur par exemple. • Reliquat La CGT s'oppose aux transferts d'un budget à l'autre, surtout dans le cas du transfert du budget de fonctionnement vers celui des ASC.
--	---	---	---

<p style="text-align: center;">COMMISSION SANTE, SECURITE ET CONDITIONS DE TRAVAIL (SSCT)</p>	<p>Mise en place du CHSCT :</p> <p>Les entreprises d'au moins 50 salariés mettent en place un CHSCT dans leurs établissements d'au moins 50 salariés et, lorsqu'elles sont constituées uniquement d'établissements de moins de 50 salariés, dans au moins l'un d'entre eux (L4611-1).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Commission SSCT obligatoire <p>Une commission de santé, sécurité et conditions de travail (SSCT) est obligatoire dans les entreprises ou établissements distincts d'au moins 300 salariés, ainsi que dans les entreprises du nucléaire, les entreprises Seveso et les entreprises minières (L2315-36).</p> <p>Dans les entreprises d'au moins 300 salariés avec établissements multiples, une commission SSCT centrale doit être mise en place (L2316-18).</p> <p>Dans les entreprises et établissements distincts de moins de 300 salariés, elle peut être imposée par l'inspecteur du travail « lorsque cette mesure est nécessaire, notamment en raison de la nature des activités, de l'agencement ou de l'équipement des locaux » (L2315-37).</p> <p>Au vu de la rédaction de l'article L2315-41, les modalités de ces commissions sont instituées par le même accord collectif que celui qui détermine le nombre et le périmètre des établissements distincts. C'est un accord qui doit réunir la signature de 30% des OS jusqu'en mai 2018 puis 50% des OS représentatives, mais en revanche pas de possibilité de recourir au référendum si seules 30% des orga ont signé (L2315-41). En l'absence de délégué syndical, elles peuvent être instituées par un accord entre l'employeur et le CSE (L2315-42). En revanche, le recours à des modes alternatifs de négociation (salarié ou élu mandaté) ne paraît pas possible. In fine, en l'absence d'accord, c'est le règlement intérieur de CSE qui en définirait les modalités (L2315-44).</p>	<p>Il s'agit d'imposer des commissions SSCT y compris dans les entreprises et établissements de moins de 300 salariés.</p> <p>Dans tous les cas, il s'agit de négocier au sein de cette commission des prérogatives se rapprochant au maximum de celles des ex-CHSCT.</p> <p>Il faut faire en sorte prioritairement que le travail et les questions de santé soient un sujet central dans le CSE (porté par le syndicat), là où trop souvent il n'est question que d'enjeux économiques.</p> <p>S'il ne paraît pas possible de faire en sorte que la commission elle-même désigne un expert ou rende un avis qui remplace celui du CSE, la commission pourrait tout de même être consultée spécifiquement par l'employeur en matière de SSCT. Et pourrait également se prononcer sur l'utilité de désigner un expert.</p> <p>Il faut également agir pour lier l'avis du CSE à celui de la commission : dans un règlement intérieur ou lors d'une déclaration à la prise de fonction des membres du CSE, ces derniers peuvent s'engager à toujours appliquer les avis de la commission (désignation d'un expert si elle le demande, avis conforme de la commission et du CSE etc.).</p>
--	--	---	--

		<p>Les modalités de mise en place de la ou des commissions comprennent :</p> <p>1° Le nombre de membres de la ou des commissions;</p> <p>2° Les missions déléguées à la ou les commissions par le CSE et leurs modalités d'exercice;</p> <p>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;</p> <p>4° Les modalités de leur formation;</p> <p>5° Le cas échéant, les moyens qui leur sont alloués;</p> <p>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 (L2315-41).</p> <p>La commission est créée au sein du CSE et 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, mais ne peut décider seule de recourir à un expert et ne peut rendre un avis à la place du CSE (L2315-38).</p> <p>La commission est présidée par l'employeur ou son représentant. Elle comprend au minimum 3 membres représentants du personnel, dont au moins un représentant du 2nd collège, ou le cas échéant du 3ème collège. Les membres de la commission sont désignés par le CSE parmi ses membres, pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du CSE (L2315-39).</p>	<p>Les membres de la commission sont obligatoirement des membres du CSE. Mais il est possible d'inviter des salariés non élus aux réunions de la commission. Le nombre de 3 membres minimum prévu par l'ordonnance de la commission SSCT est dérisoire. Il est important d'en augmenter le nombre.</p>
--	--	--	---

		<ul style="list-style-type: none"> • Commission SSCT non obligatoire Dans les entreprises et établissement où la commission n'est pas obligatoire, un accord collectif qui porte sur le découpage en établissement distinct ou, en l'absence de DS, un accord entre l'employeur et le CSE définissent le nombre et le périmètre des commissions et fixent les modalités (L2315-43). En l'absence d'accord, l'employeur peut déterminer seul le nombre et le périmètre de ces commissions et le règlement intérieur du CSE en fixe les modalités (L2315-44). • Heures passées en réunion Sont considérées comme du temps de travail, quelle que soit la taille de l'entreprise. Elles ne sont donc pas déduites des heures de délégation (L2315-11 et R2315-7). 	
<p align="center">LES AUTRES COMMISSIONS</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Existence des commissions Sont obligatoires : la commission de l'égalité professionnelle, la commission de la formation professionnelle et la commission logement dans les entreprises de 300 salariés et plus (L2325-34, L2325-26 et L2325-27), la commission économique dans les entreprises de 1000 salariés et plus (L2325-23), la commission des marchés au sein des « gros CE » (L2325-34-1). 	<ul style="list-style-type: none"> • Existence des commissions Les commissions ne sont plus obligatoires. Un accord collectif peut les prévoir, s'il n'existe pas d'accord collectif sur la question, alors les commissions redeviennent obligatoires comme avant (dans les entreprises de 300 salariés et plus pour la commission égalité pro, formation pro, logement ; dans les entreprises de 1000 salariés et plus pour la commission économique, dans les gros CSE pour la commission des marchés) (L2315-56, L2315-49, L2315-50, L2315-46, L2315-57). <p>A noter que l'accord collectif qui met en place des commissions (nombre et périmètre) est valable avec 30% des OS jusqu'en mai 2018, puis avec 50% des OS représentatives, mais sans possibilité de référendum en cas de signature par 30% des OS seulement (L2315-45).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Existence des commissions Attention, au vu de la manière dont sont formulés les articles, dans les entreprises d'au moins 1000 salariés ou d'au moins 300 salariés et pour les gros CSE, la présence d'une commission égalité pro, formation pro, logement, marchés et économique n'est obligatoire que s'il n'y a pas d'accord d'entreprise qui prévoit des commissions, donc si un accord prévoit ne serait-ce qu'une seule commission et qu'elle ne prévoit pas les autres, celles-ci n'existeront pas. Dès lors il est indispensable que l'accord collectif acte la création de l'ensemble des commissions.

	<ul style="list-style-type: none"> • Temps passé aux réunions Commission économique : L'employeur laisse aux membres de la commission le temps nécessaire pour tenir leurs réunions dans la limite d'une durée globale ne pouvant excéder quarante heures par an. Ce temps est rémunéré comme temps de travail (L2325-25). Commission d'information et d'aide au logement : Le temps passé par les membres titulaires ou par leurs suppléants aux séances de la commission d'information et d'aide au logement des salariés est rémunéré comme temps de travail dans la limite de vingt heures par an. Ce temps n'est pas déduit des vingt heures de délégation (L2325-30). Commission formation : Le temps passé par les membres titulaires et suppléants (...) aux réunions de la commission de la formation (...) est rémunéré comme temps de travail. Ce temps n'est pas déduit des vingt heures de délégation prévues pour les membres titulaires (L2325-8). Commission égalité professionnelle et commission des marchés : Rien n'est prévu dans la loi. Le temps passé aux réunions de la commission peut être déduit des heures de délégation de membres du CE. • Présidence des commissions Les commissions sont présidées par des salariés (R2325-4). 	<ul style="list-style-type: none"> • Temps passé aux réunions A défaut d'accord d'entreprise, le temps passé par les membres du CSE aux réunions des commissions (autres que SSCT) n'est pas déduit des heures de délégation 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. L'effectif est apprécié une fois par an, sur les douze mois précédents, à compter du premier mois suivant celui au cours duquel a été élu le comité (L2315-11 et R2315-7). Curieusement, le décret est muet sur les entreprises de moins de 300 salariés. Evidemment il faudra soutenir la thèse selon laquelle le silence du texte signifie que les heures de réunion ne s'imputent pas sur les heures de délégation dans les moins de 300, ce qui est au demeurant le plus crédible juridiquement. • Présidence des commissions Les commissions du comité sont présidées par un de ses membres, donc par un salarié (R2315-28), sauf la commission économique qui sera désormais présidée par l'employeur ou son représentant ! (L2315-47). 	<ul style="list-style-type: none"> • Temps passé aux réunions L'accord collectif doit prévoir que les heures passées en réunion des commissions ne s'imputent jamais sur les heures de délégation. En effet, si l'accord ne prévoit rien, le temps n'est pas déduit des heures de délégation jusqu'à 30 ou 60 heures annuelles de réunion (suivant l'effectif de l'entreprise), mais passé ce seuil le temps est déduit. Or, 30 heures annuelles correspondent à peine à 2h30 par mois, ce qui réduit de fait de manière importante le nombre d'heure de délégation disponible une fois les réunions passées ! D'autant que le temps passé aux réunions plénières du CSE est également décompté des heures de délégation au-delà du même quota d'heure (30h ou 60h). Il est donc indispensable de négocier que les heures passées en réunion des commissions ne s'imputent jamais sur les heures de délégation.
--	---	---	--

<p style="text-align: center;">PERIODICITE DES REUNIONS ET TEMPS PASSE AUX REUNIONS</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Périodicité des réunions Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, le CE se réunit au moins une fois par mois (donc 12 fois par an). Dans les entreprises de moins de 300 salariés, le comité se réunit au moins une fois tous les deux mois, donc au moins 6 fois par an (L2325-14). Les DP quant à eux se réunissent tous les mois (L2315-8). Et le CHSCT se réunit au moins tous les trimestres donc 4 fois par an (+ réunions exceptionnelles) (L4614-7). • Temps passé en réunion Le temps passé aux réunions du CE ne s'impute pas sur leur crédit d'heure de délégation (L2325-8). 	<ul style="list-style-type: none"> • Périodicité des réunions L2312-19 et L2315-28 : Le nombre annuel de réunion du CSE ne peut être inférieur à 6. En l'absence d'accord, dans les entreprises d'au moins 300 salariés, le CSE se réunit au moins une fois par mois (donc 12 fois par an). Dans les entreprises de moins de 300 salariés, le CSE se réunit au moins une fois tous les deux mois, donc au moins 6 fois par an. • Temps passé en réunion L'ordonnance 2 sur le dialogue social a prévu que le temps passé en réunion du CSE (hors commissions) ne s'imputait pas sur les heures de délégation. L'ordonnance 6 (dite « balai ») semble revenir là-dessus en prévoyant que le temps passé en réunion du CSE s'imputait sur les heures de délégation à partir d'un certain plancher déterminé par accord d'entreprise ou, en l'absence d'accord, par décret (L2315-11). 	<ul style="list-style-type: none"> • Périodicité des réunions Le nombre de réunion annuelle est donc revu à la baisse, alors même que le CSE réunit désormais toutes les attributions de trois IRP différentes. Cependant, il est possible d'augmenter (et de diminuer ! mais pas en-dessous de 6 par an) ce nombre de réunion par accord collectif [30% des OS jusqu'en mai 2018 puis 50% des OS représentatives, mais en revanche pas de possibilité de recourir au référendum si seules 30% des orga ont signé], ou en l'absence de délégué syndical, par un accord entre l'employeur et la majorité des membres titulaires du CSE (L2312-19). Il faut prévoir une séparation de l'ordre du jour en fonction des attributions du CSE pour permettre une réunion mensuelle sur les attributions des ex-DP, 1 réunion mensuelle sur les attributions des ex-CE, et une réunion trimestrielle sur les attributions des ex-CHSCT ou de la commission SSCT... Pour éviter que les élus passent tout leur temps en réunion et pour permettre plus de proximité avec les salariés, il est indispensable de négocier une augmentation des heures de délégation, une augmentation du nombre d'élus et la création de représentants de proximité. • Temps passé en réunion Il est difficilement imaginable que le temps passé en réunion du CSE s'impute sur les heures de délégation des élus, cela réduirait drastiquement leurs moyens. Une vraie bataille doit être menée sur la question lors des négociations.
--	--	---	---

		<p>Le décret prévoit qu'à défaut d'accord d'entreprise, le temps en réunion du CSE n'est pas déduit des heures de délégation dès lors que la durée annuelle globale de ces réunions n'excède pas:</p> <ul style="list-style-type: none"> – 30 heures pour les entreprises de 300 salariés à 1000 salariés; – 60 heures pour les entreprises d'au moins 1000 salariés. <p>L'effectif est apprécié une fois par an, sur les douze mois précédents, à compter du premier mois suivant celui au cours duquel a été élu le comité (R2315-7).</p> <p>Curieusement, le décret est muet sur les entreprises de moins de 300 salariés.</p> <p>Evidemment il faudra soutenir la thèse selon laquelle le silence du texte signifie que les heures de réunion ne s'imputent pas sur les heures de délégation dans les moins de 300, ce qui est au demeurant le plus crédible juridiquement.</p>	
<p style="text-align: center;">DELAIS DE CONSULTATION</p>	<p>Un délai d'examen de 15 jours minimum est prévu par la loi avant le rendu de l'avis du CE. Par ailleurs ces délais doivent être suffisants pour permettre au CE d'exercer utilement sa compétence (L2323-3).</p> <p>En l'absence d'accord, le CE est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif à l'expiration d'un délai d'un mois. Le délai est porté à :</p> <ul style="list-style-type: none"> • deux mois en cas d'intervention d'un expert, • trois mois en cas de saisine par l'employeur ou le CE d'un ou de plusieurs CHSCT, • quatre mois si une instance de coordination des CHSCT est mise en place à cette occasion. 	<p>Un accord collectif [30% des OS jusqu'en mai 2018 puis 50% des OS représentatives, mais en revanche pas de possibilité de recourir au référendum si seules 30% des orga ont signé] ou en l'absence de DS, un accord conclu avec le CSE [le recours à des modes alternatifs de négociation (salarié ou élu mandaté) ne paraît pas possible] permet toujours de fixer les délais de consultation du CSE, mais il n'existe plus de plancher minimal de 15 jours. Le délai doit simplement être suffisant (L2312-15 et L2312-19).</p> <p>Ces délais doivent être suffisants et permettre au CSE d'exercer utilement sa compétence, en fonction de la nature et de l'importance des questions qui lui sont soumises (L2312-16).</p>	<p>La 6ème ordonnance dite « balai » du 20 décembre 2017 prévoit que les dispositions des accords collectifs relatives aux institutions représentatives du personnel (CE, DP, CHSCT, regroupement des instances, réunions communes de la DUP) cessent de produire leurs effets à compter de la date du premier tour des élections des membres de la délégation du personnel du CSE (art. 3). En conséquence, les dispositions des accords concernant les délais de consultation du comité d'entreprise vont être caducs. Lorsque les délais avaient été augmentés par accord collectif, il convient donc de conclure de nouveaux accords, faute de quoi ce sont les délais prévus par le décret qui seront applicables.</p> <p>Il est à noter que les délais doivent être fonction de la nature et de l'importance des questions qui sont</p>

	<p>Ces délais s'appliquent au comité central d'entreprise (R2323-1-1).</p>	<p>En l'absence d'accord, selon le décret du 29 décembre 2017, le CSE est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif s'il ne s'est pas prononcé à l'expiration d'un délai d'un mois.</p> <p>Ce délai est porté à :</p> <ul style="list-style-type: none"> • deux mois en cas d'intervention d'un expert, • trois mois en cas d'intervention d'une ou plusieurs expertises dans le cadre de la consultation se déroulant à la fois au niveau du CSE central et d'un ou plusieurs CSE d'établissement (R2312-6). 	<p>soumises au CSE. Il faut donc refuser une uniformisation des délais par le bas et distinguer les délais en les adaptant à la nature et à l'importance des questions.</p>
<p>EXPERTISES</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Décision de recourir à une expertise <p>Le CHSCT et le CE décident indépendamment l'un de l'autre de recourir à des expertises sur leur domaine de compétence.</p> <p>Un accord d'entreprise ne peut pas décider de diminuer le nombre d'expertise légalement prévues.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Décision de recourir à une expertise <p>Seul le CSE peut décider de recourir à des expertises dans les cas prévus par la loi. Les commissions comme celle relative à la santé, sécurité et aux conditions de travail (SSCT) ne peuvent que proposer des expertises, la décision de missionner un expert ne peut être prise que par le CSE (L2315-38).</p> <p>Un accord d'entreprise de droit commun ou, à défaut, un accord entre l'employeur et le CSE [le recours à des modes alternatifs de négociation (salarié ou élu mandaté) ne paraît pas possible], peut fixer, notamment à la baisse, le nombre d'expertises dans le cadre des consultations annuelles (ex. : fixer à 2 expertises maximum sur 3 ans le nombre d'expertises pour les 3 consultations annuelles : orientations stratégiques de l'entreprise ; situation économique et financière de l'entreprise ; la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi) (L2315-79).</p>	

	<ul style="list-style-type: none"> • Prise en charge des frais d'expertise <p>Les expertises prévues par la loi sont prises en charge par l'employeur. Une seule expertise est cofinancée par le CSE, il s'agit de celle sur les orientations stratégiques de l'entreprise, depuis la loi El Khomri de 2016. (L2323-10). Sauf accord entre l'employeur et le CE, le comité contribue, sur son budget de fonctionnement, au financement de cette expertise à hauteur de 20 %, dans la limite du tiers de son budget annuel.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Prise en charge des frais d'expertise <p>Lorsque le CSE décide du recours à l'expertise, il y a différentes hypothèses de prise en charge des frais (L2315-80) :</p> <ul style="list-style-type: none"> - cofinancement par le CSE sur son budget de fonctionnement, à hauteur de 20 %, et par l'employeur, à hauteur de 80 %, pour les consultations ponctuelles et la consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise, - financement total par l'employeur pour les consultations sur la situation économique et financière de l'entreprise, sur la politique sociale, en cas de licenciement pour motif économique et de risque grave constaté, et (ajout du projet de loi de ratification) dans les entreprises d'au moins trois cents salariés, en vue de préparer la négociation sur l'égalité professionnelle, lorsque les indicateurs relatifs à ce sujet que doit fournir l'employeur dans la bdes n'ont pas été fournis. <p>A noter que le projet de loi de ratification ajoute que si le CSE n'a pas transféré au cours des trois dernières années le reliquat de son budget de fonctionnement sur les ASC, et qu'il n'a plus assez de budget pour financer les expertises qu'il doit normalement prendre en charge à 20%, alors ces expertises sont à la charge de l'employeur (L2315-80).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Prise en charge des frais d'expertise <p>Avec les ordonnances, le CSE devra mettre la main à la poche là où auparavant l'employeur finançait seul les frais d'expertise. Bien entendu, le budget de fonctionnement du CSE n'augmente pas pour autant (L2315-80).</p> <p>La prise en charge totale par l'employeur peut être prévue par un accord collectif de droit commun, dans un accord entre l'employeur et le CSE ou dans le règlement intérieur signé par l'employeur par exemple.</p>
<p>COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE CENTRAL</p>	<p>Nombre maximum de membres : 20 titulaires et 20 suppléants.</p> <p>Ce nombre peut être augmenté par un accord unanime des OS représentatives (D2327-1).</p> <p>Budget de fonctionnement : Pas de budget de fonctionnement prévu. Dans les faits les comités d'établissement doivent trouver un accord avec le CCE afin</p>	<p>Nombre maximum de membres : 25 titulaires et 25 suppléants.</p> <p>Ce nombre peut toujours être augmenté par accord unanime des OS représentatives (L2316-4 et R2316-1).</p> <p>Budget de fonctionnement : Le budget du CSE central est déterminé par accord entre le CSE central et les CSE d'établissement (L2315-62).</p>	<p>Un accord unanime des OS représentatives permet d'augmenter le nombre de membres du CSE central.</p>

	de lui rétrocéder une partie de leur budget, s'ils ne le font pas, c'est le tribunal de grande instance qui tranche (Cass. Soc. 15 mai 2001, n°99-10127).	En l'absence d'accord, il faut appliquer les stipulations de la convention collective de branche (R2315-32). En l'absence de stipulation dans la convention collective de branche, c'est alors le tribunal d'instance qui tranche (R2315-32).	
--	--	--	--