

**Guide  
pratique  
du militant**



# Négociations **C**omité **S**ocial et **E**conomique

**Eléments pratiques  
de compréhension de la loi**



Septembre 2018

# Fiches pratiques simplifiées, Ordonnances Macron

Les ordonnances Macron bouleversent à nouveau la hiérarchie des normes et remodèlent complètement le Droit social aussi bien en termes de Droits individuels qu'au niveau des Droits collectifs. Ci-dessous,

1 - Tableau récapitulatif de la nouvelle organisation de la hiérarchie des normes entre accord d'entreprise et de Branche.

2 - Principales dispositions légales modifiant les Droits collectifs que l'on peut améliorer par accord d'entreprise/(branche).

## 1 - Nouvelles règles de la négociation : Inversion de la hiérarchie des normes

### Thèmes sur lesquels l'accord de branche s'impose aux accords d'entreprises

- Salaires minima
- Classification
- Mutualisation des fonds de financement du paritarisme
- Mutualisation des fonds de la formation professionnelle
- Garanties collectives de protection sociale complémentaire
- Certaines mesures de durée du travail
- CDD et contrat de travail temporaire (durée totale, renouvellement, délai de carence)
- CDI de chantier
- Egalité femmes / hommes
- Période d'essai (condition et durée de renouvellement)
- Transfert des contrats de travail en cas de changement de prestataire
- Mise à disposition d'un salarié temporaire auprès d'une entreprise utilisatrice
- Rémunération minimale du salarié porté et montant de l'indemnité d'apport d'affaire

### Thèmes pour lesquels l'accord de branche peut choisir de s'imposer aux accords d'entreprises

- Prévention de la pénibilité
- Insertion professionnelle et maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés
- Prime pour travaux dangereux ou insalubres
- Délégués syndicaux : effectif à partir duquel ils peuvent être désignés, nombre et valorisation de leur parcours syndical

### Thèmes pour lesquels les accords d'entreprises ne sont pas liés à l'accord de branche

Les accords d'entreprises peuvent prévoir des dispositions moins favorables que la branche sur ces thèmes. Tous les thèmes ni du bloc 1 ni du bloc 2.

Exemple : durée du travail, primes d'ancienneté, de 13<sup>e</sup> mois.



## 2 - Le CSE : l'accord d'entreprise peut améliorer le cadre prévu par la loi

### Instance à refuser : le conseil d'entreprise

- Mis en place : Par accord collectif, uniquement au niveau de l'entreprise à durée indéterminée.

Le conseil d'entreprise serait seul compétent pour négocier, conclure et réviser tous les accords d'entreprise ou d'établissement.

-> C'est l'assassinat des DS -> conseil d'entreprise = super fusion des DP/CE/CHSCT/DS

**Il faut ABSOLUMENT éviter de conclure des accords collectifs d'entreprises qui mettront en place le conseil d'entreprise.**

### Cadre de mise en place du CSE - périmètre de mise en place du CSE

- Obligatoire dès lors que l'effectif de l'entreprise atteint 11 salariés pendant 12 mois consécutifs.

- Un accord d'entreprise de mise en place du CSE, à défaut, une décision unilatérale de l'employeur, détermine le nombre et le périmètre des établissements distincts.

« L'employeur fixe à défaut d'accord 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 ».

- Cette définition ne s'applique qu'à défaut d'accord. Les OSR peuvent dans un accord décider d'utiliser d'autres critères pour définir les établissements distincts et mettre en place un plus grand nombre de CSE.

- Voies de recours en cas de décision unilatérale de l'employeur :

- La DIRECCTE
- Puis, si nécessaire, contestation de la décision de la DIRECCTE devant le Tribunal d'instance, juge de l'élection.

**Cet accord « de mise en place du CSE » fixe les modalités de mise en place des commissions santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) ainsi que du représentant de proximité. Il faut donc parvenir à un accord qui met en place des CSE, CSSCT dans le maximum d'établissements « distincts » au sens des critères fixés par les OSR dans cet accord.**

## Composition et statut du CSE

- CSE : comprend l'employeur et une délégation du personnel composée d'un nombre égal de titulaires et de suppléants.
- Durée des mandats 4 ans (art. L. 2314-33). Un accord de branche, groupe ou d'entreprise peut prévoir une durée inférieure, comprise entre 2 et 4 ans (art. L. 2314-34).
- Nombre de mandats successifs sera limité à 3 (art. L. 2314-33).

**Un accord d'entreprise peut donc prévoir d'augmenter le nombre de titulaires et de suppléants, d'attribuer des heures de délégations aux suppléants (le PAP aussi), d'augmenter le nombre d'heures de délégation, attribuer des heures de délégation aux membres des commissions du CSE, notamment ceux membres de la CSSCT.**

Effectif	Sièges	Par titulaire	Total	Effectif	Sièges	Par titulaire	Total
11 à 24	1	10	10	3500 à 3749	26	27	702
25 à 49	2	10	20	3750 à 3999	26	27	702
50 à 74	4	18	72	4000 à 4249	26	28	728
75 à 99	5	19	95	4250 à 4499	27	28	756
100 à 124	6	21	126	4500 à 4749	27	28	756
125 à 149	7	21	147	4750 à 4999	28	28	784
150 à 174	8	21	168	5000 à 5249	29	29	841
175 à 199	9	21	189	5250 à 5499	29	29	841
200 à 249	10	22	220	5500 à 5749	29	29	841
250 à 299	11	22	242	5750 à 5999	30	29	870
300 à 399	11	22	242	6000 à 6249	31	29	899
400 à 499	12	22	264	6250 à 6499	31	29	899
500 à 599	13	24	312	6500 à 6749	31	29	899
600 à 699	14	24	336	6750 à 6999	31	30	930
700 à 799	14	24	336	7000 à 7249	32	30	960
800 à 899	15	24	360	7250 à 7499	32	30	960
900 à 999	16	24	384	7500 à 7749	32	31	992
1000 à 1249	17	24	408	7750 à 7999	32	32	1024
1250 à 1499	18	24	432	8000 à 8249	32	32	1024
1500 à 1749	20	26	520	8250 à 8499	33	32	1056
1750 à 1999	21	26	546	8500 à 8749	33	32	1056
2000 à 2249	22	26	572	8750 à 8999	33	32	1056
2250 à 2499	23	26	598	9000 à 9249	34	32	1088
2500 à 2749	24	26	624	9250 à 9499	34	32	1088
2750 à 2999	24	26	624	9500 à 9749	34	32	1088
3000 à 3249	25	26	650	9750 à 9999	34	34	1156
3250 à 3499	25	26	650	10000	35	34	1190

**Attention** : nombre de mandats successifs limité à 3 (art. L. 2314-33), sauf dans les entreprises de moins de 50 salariés et si le PAP en dispose autrement pour les entreprises entre 50 et 300 salariés (Voir modèle de PAP CGT).

## Heures de délégation pour les réunions internes et les commissions

- À défaut d'accord d'entreprise, le temps passé par les membres du CSE aux réunions du comité et de ses commissions (sauf la CSSCT) n'est pas déduit des heures de délégation dès lors que la durée annuelle globale de ces réunions n'excède pas (Art. R. 2315-7) :

- 30 heures pour les entreprises de 300 à 1 000 salariés ;

- 60 heures pour les entreprises d'au moins 1 000 salariés.

- ⚠ (Entreprise de moins de 300)

Un accord d'entreprise peut donc être plus favorable et définir que le temps passé en réunion ne se déduit pas des heures de délégation, et ce quelle que soit la durée annuelle globale de ces réunions. Un accord en ce sens doit impérativement être conclu pour les -300 autrement toutes les heures de réunion seront amputées sur leur crédit d'heures.

## Spécificité sur les modalités de fonctionnement du CSE

- Rôle du suppléant modifié : Il n'assiste aux réunions qu'en l'absence du titulaire.

- Le CSE doit désigner un secrétaire et un trésorier parmi ses membres titulaires, mais pas de secrétaire adjoint (art. L. 2315-23).

Un accord d'entreprise pourrait prévoir que les suppléants assistent aux réunions du CSE. Un accord ou un règlement intérieur pourrait prévoir la désignation d'un secrétaire adjoint.

## Moyens du CSE

- Dans les entreprises de moins de 50 salariés, le CSE dispose d'un local pour accomplir ses missions et pour s'y réunir. La loi ne prévoit plus de matériel spécifique à mettre à disposition comme c'était le cas pour les DP.

- Dans les entreprises de plus de 50 salariés, le CSE dispose d'un local aménagé et du matériel nécessaire à l'exercice de ses fonctions.

Un accord pourrait prévoir dans les entreprises de moins de 50 d'attribuer le matériel nécessaire à leur fonctionnement selon la définition retenue par les OSR.

## La formation des membres du CSE

- **Formation économique**, obligatoire dans les entreprises de plus de 50 salariés, mais uniquement pour les membres titulaires du CSE (financement par le CSE). Le renouvellement de cette formation n'est plus prévu après 4 ans de mandat, consécutifs ou non. (Un accord peut y déroger).

*Durée maximale* : 5 jours.

- **Formation santé, sécurité, conditions de travail**, bénéficie à tous les membres du CSE (membres du CSE et de la CSSCT) pour l'exercice de leurs missions en matière de santé, sécurité, conditions de travail (financement par l'employeur). Art. R. 2315-9.

*Durée minimale* : 5 jours pour les +300 // 3 jours pour les -300

- ⚠ Art. R. 2315-11 -> Renouvellement de cette formation : possible MAIS par des stages plus spécialisés « adaptés à la demande du stagiaire », distincts de la 1<sup>ère</sup> formation et dont le programme sera établi par l'organisme de formation.

Un accord peut prévoir le renouvellement de la formation économique et prévoir que cette formation est financée par l'employeur. Un accord peut prévoir qu'en plus des membres du CSE, les représentants de proximité bénéficient tous de formation santé/sécurité/conditions de travail. L'accord peut prévoir que ces formations sont renouvelables selon leurs besoins notamment par rapport aux évolutions en matière de santé/sécurité/conditions de travail.

## Périodicité des réunions du CSE

- Dans les +50 salariés :  
le CSE se réunit au moins une fois par mois dans les entreprises de +300 salariés.

Et au moins une fois tous les 2 mois dans les + de 50 à -300 salariés.

⚠ Un accord collectif peut réduire le nombre de réunions annuelles du CSE sans descendre en dessous de six réunions pour les + 50.

4 des réunions annuelles du CSE doivent porter en tout ou partie sur les attributions du comité en matière de santé et de sécurité.

**Attention donc aux accords d'entreprises qui peuvent augmenter mais aussi diminuer ce nombre de réunions.**

**Un accord pourrait prévoir de traiter les sujets de santé/sécurité à chaque réunion du CSE.**

## Budget de fonctionnement et d'ASC

- Fonctionnement : 0,2% de la masse salariale brute pour les 50 à 2000 salariés ; 0,22% pour les +2000

- ASC : fixé par accord, peut être inférieur au minimum de l'article L. 2312-81. Sont exclues de l'assiette de ces budgets, les sommes issues de l'intéressement et participation ainsi que toutes les sommes versées à l'occasion de la rupture des CDI.

- Budgets calculés au niveau de l'entreprise et répartis au prorata des masses salariales de chaque établissement. Un accord peut en modifier la répartition.

**Un accord peut prévoir un budget supérieur à ces minimums. Un accord pourrait décider d'inclure les sommes issues de l'intéressement et de la participation dans l'assiette des budgets.**

## Expertises

- Un accord d'entreprise peut déterminer à l'avance le nombre d'expertises dans le cadre des 3 consultations récurrentes du CSE.

- Un accord d'entreprise peut aussi aménager la périodicité des consultations récurrentes.

- Financement des expertises : prise en charge à 80% par l'employeur et 20% par le CSE sur la consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise, toutes les consultations ponctuelles du CSE (sauf risque grave)

- L'employeur finance intégralement (L 2315-80) :

. Les expertises ci-dessus si le budget de fonctionnement du CSE est :

d'une part, insuffisant pour couvrir le coût de l'expertise,

d'autre part n'a pas donné lieu à un transfert d'excédent annuel au budget destiné aux activités sociales et culturelles prévu à l'article L. 2312-84 au cours des 3 années précédentes ; (dans ce cas, le CE ne pourra pas transférer d'excédent du budget de fonctionnement vers les activités sociales et culturelles pendant les trois années suivantes).

. les expertises liées à la consultation sur la situation économique et financière de l'entreprise

. liées à la consultation sur la politique sociale de l'entreprise

**Attention aux accords qui diminuent le nombre d'expertises et la périodicité des réunions.**

**Exemple : danger un accord peut prévoir que le CSE donne un avis unique tous les 3 ans sur ces consultations. En conséquence, une expertise unique tous les trois ans serait possible.**

**Un accord peut prévoir une prise en charge totale des expertises légalement cofinancées par le CSE.**

en cas de licenciement collectif pour motif économique

en cas de risque grave

. L'expertise pour préparer la négociation sur l'égalité professionnelle dans les entreprises de +300 si l'employeur qui n'a renseigné aucun indicateur relatif à l'égalité professionnelle

. Les expertises décidées par le CSE en cas d'avis à rendre sur l'introduction de nouvelles technologies, aménagement important modifiant les conditions de santé / sécurité, les expertises pour préparer la négociation sur l'égalité professionnelle si l'expert est un expert « habilité ».

## Commissions du CSE

- Elles sont mises en place par accord d'entreprise majoritaire (L. 2232-12) sans possibilité de recours au référendum (art. L. 2315-45). Mise en place de commissions supplémentaires possible par accord.

- En l'absence d'accord, le CSE doit mettre en place les commissions énumérées à l'article art. L. 2315-46

**Attention, une entreprise dotée d'un accord prévoyant la mise en place même d'une seule commission supplémentaire (exemple, « formation ») n'aura pas à mettre en place les autres commissions obligatoires pour le CSE à défaut d'accord («économique», «égalité professionnelle», etc.).**

## Focus CSSCT

- mise en place obligatoire dans

(L. 2315-36) :

. les entreprises d'au moins 300 salariés ;

. les établissements distincts d'au moins 300 salariés ;

. les établissements classés Seveso.

**Un accord d'entreprise peut prévoir une mise en place de CSSCT plus large (par exemple prévoir une CSSCT dans tous les établissements de l'entreprise).  
+ Ne pas oublier de leur donner dans l'accord les moyens nécessaires : nombre d'élus, (attention aux modalités de désignation), nombre d'heures de délégation spécifiques, moyens de formation, missions déléguées par le CSE...**

- L'accord de mise en place du CSE peut créer des «représentants de proximité».

- Représentant de proximité : création des ordonnances sans aucun texte support, but des ordonnances : placer des « RP » partout où il y a des établissements d'une entreprise sans CSE.

- Mise en place dans les entreprises comportant au moins 2 établissements.

- Les représentants de proximité ne sont pas nécessairement des élus du CSE. Ils peuvent être membres du CSE ou désignés par lui pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus en cours.

**L'accord d'entreprise devra préciser (L2313-2) :**

• Le nombre de représentants de proximité, où ils sont implantés (CGT : veiller à une proportionnalité) ;

• Leurs attributions, notamment en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail ;

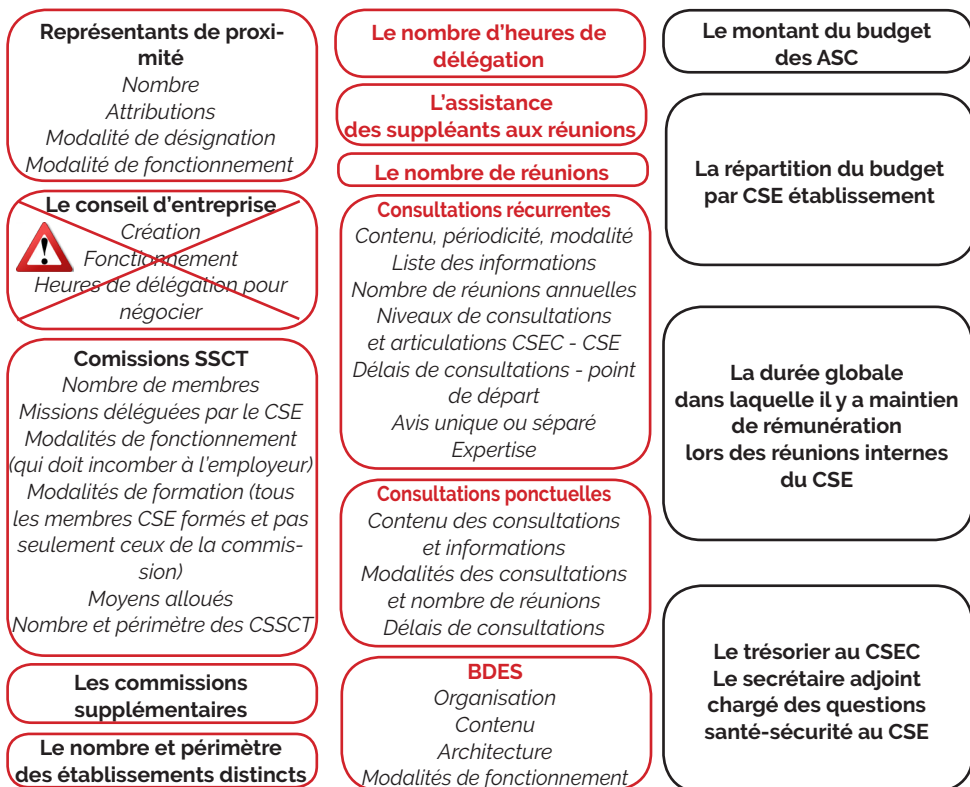
• Les modalités de leur désignation ;

• Leurs modalités de fonctionnement, notamment le nombre d'heures de délégation dont ils bénéficient pour l'exercice de leurs attributions.

**Un accord pourrait aussi créer une «réunion spécifique» entre RP et membres de la CSSCT concernant la remontée d'info, santé, sécu, conditions de travail, QVT.**

**En priorité, il faut négocier un accord de mise en place CSE, à défaut l'employeur se contentera du minimum légal**

**Synthèse : ce que peuvent contenir les accords de mise en place du CSE**



**Une fois l'accord de mise en place du CSE négocié, il faut organiser les élections du CSE via le PAP.**

**Ce qui peut être négocié dans le PAP**

