

Formation préparation transition à la mise en place du Comité social et économique (CSE) - Durée 1 journée

OBJECTIFS : analyser et s'approprier le contenu de ces réformes, anticiper les pratiques et la mise en place des nouvelles règles et institutions représentatives du personnel

1ère partie : composition, fonctionnement, missions du CSE (3h)

Cette instance regroupe et fusionne le comité d'entreprise, les délégués du personnel et le CHSCT (ou remplace la délégation unique du personnel). Elle est impérative et sera effective dans toutes les entreprises d'ici le 1^{er} janvier 2020. Il y a des dispositions transitoires pour sa mise en place. Les attributions sont identiques dans chaque établissement distinct.

1. La composition du comité social et économique > [art. L2314-1](#),
2. Les commissions d'ordre public > La commission santé sécurité et conditions de travail dite CSSCT > [art. L2315-36](#) et s., la commission des marchés ; les autres commissions > économique (1.000 salariés), formation, information et aide au logement, égalité professionnelle (à partir de 300 salariés) > [art. L2315-49](#) et s.
3. Statut des membres : mandat, crédits d'heures > [art. L2314-33](#) et s., [art. R2314-1](#)
4. Formations : économique et santé et sécurité > [art. L2315-63](#), [art. L2315-18](#)
5. Fonctionnement du CSE : capacité, responsabilité, sort des biens et du patrimoine, le règlement intérieur (à partir de 50 salariés), entrave > [art. L2315-23](#), [R2312-52](#)
6. Les moyens > [art. L2315-20](#) (- 50 sal.) ; > [art. L2315-25](#) (à partir de 50 sal.)
7. Les ressources : assiette de calcul, budgets, transfert > [art. L2312-83](#), [art. L2315-61](#)
8. Réunions, convocation, ordre du jour, déroulement, modalités, procès-verbal : moins de 50 salariés, à partir de 50 salariés > [art. L2315-21](#) et s.
9. Modalités d'information, de consultation et d'exercice des missions
 - a. Banque de données économique et sociale (BDES) > [art. L2323-8](#) et s.
 - b. Missions CSE en matière de santé, sécurité et conditions de travail (à partir de 50 salariés) > [art. L2312-13](#), [art. L2315-27](#), [art. R2312-4](#)
 - c. Les attributions : - de 50 sal. ; à partir de 50 sal. (marche générale de l'entreprise, les 3 consultations récurrentes, les ponctuelles, informations trimestrielles dans les entreprises de plus de 300) > [art. L2312-8](#) et s.
10. Les experts : financement, choix, délais > [art. L2315-87](#) et s., [art. L2315-80](#)
11. Les moyens d'alerte : 5 cas > [2312-59](#), [2312-60](#), [2312-61](#), [2312-63](#), [2312-70](#)
12. Les représentants de proximité > [art. L2313-7](#)
13. Le conseil d'entreprise, droit de veto, attributions CSE > [art. L2321-1](#) et s.
14. Les attributions sociales et culturelles du CSE : inchangées > [L2312-78](#) et s., [R2312-35](#)
15. La comptabilité du CSE, seuils : inchangée > [art. L2315-64](#) et s., [art. D2315-33](#) et s.

2ème partie : comment, quand et quoi négocier pour la mise en place du Comité social et économique (4h)

Le code du travail organise dorénavant la plupart des règles relatives au CSE autour de la conclusion d'accords. Le texte prévoit de nombreux sujets possibles de négociation. Ces accords concernent les modalités de mise en place, le fonctionnement, les réunions, les consultations et expertises du CSE et ont pour terme génériques : « Accords sur le dialogue social ». Notez que les accords IRP antérieur deviennent caduques aux premières élections CSE.

1. Préambule

- a. On procède à l'état des lieux de l'existant (nbre d'élus, nbre d'heures, moyens,...)
- b. On compare avec les nouvelles normes du CSE
- c. Résultats, commentaires, lister les points forts repérés à négocier, faire la balance

2. Comment

2.1 Monopole syndical dans les entreprises dotées de délégués syndicaux > [art. L2232-16](#) ;

Rappel des règles de l'accord majoritaire depuis le 1^{er} mai 2018 avec DS

- La validité d'un accord d'entreprise ou d'établissement est subordonnée à sa signature par..... une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés.... au premier tour des dernières élections des titulaires au ces.
- Et si mini 30% des suffrages, référendum obligatoire > [art. L2232-12](#).

2.2 Négociation élargie dans les entreprises dépourvues de délégué syndical ou de conseil d'entreprise, [art. L2232-21](#) (- de 11 salariés), [art. L2232-23](#) (entre 11 et 20 salariés) [art. L2232-23-1](#) (entre 21 et moins de 50 salariés) et [art. L2232-24 et svts](#) du code du travail (à partir de 50 salariés) ;

Nota : les nouvelles modalités de négociation des articles ci-dessus, dans leur rédaction issue de l'ordonnance n° 2017-1386, s'appliquent à toutes les entreprises, y compris celles qui conservent des instances séparées > [art. 9 V de l'ordonnance](#).

- **a. Dans les entreprises d'au moins 50 salariés**, primauté de la négociation avec des élus mandatés, à défaut, négociation avec des élus non mandatés, à défaut, avec des salariés mandatés.
 - En cas de négociation avec des élus mandatés, l'accord doit être approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés > [art. L2232-24](#).
 - En cas de négociation avec des élus non mandatés, l'accord est subordonné à sa signature par des élus représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles (que les titulaires pour le CSE) > [art. L2232-25](#).
 - En cas de négociation avec des salariés mandatés, l'accord doit être approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés > [art. L2232-26](#).

- **b. Situation présente (syndicat, mandatement, non mandatement), discussions, stratégie**

3. Quand et quoi

En présence de DS : selon le rapport de force, importance de négocier un maximum de points avant les élections CSE, et attention à la menace du fameux Conseil d'Entreprise > [art. L2321-1 et svts.](#)

En l'absence de DS : idem, dans la plupart des cas importance de négocier un maximum de points avant les élections car ensuite les titulaires seront moins nombreux.

Ne pas oublier de d'établir un calendrier de négociations.

Quels sont les sujets sur lesquels on ne cèdera pas et ceux que l'on peut abandonner ?

a. A négocier avant les élections

L'accord ou les accords de mise en place du CSE prévus dans l'ordonnance

Nota : avant les ordonnances, la question du nombre et du périmètre des établissements distincts était intégrée dans le protocole d'accord préélectoral (PAP), mais dorénavant l'article [L2313-2](#) prévoit un accord d'entreprise spécifique sur cette question. La notion d'établissement distinct est définie à l'art. [L2313-4](#).

En conséquence la logique emporte que cette négociation se déroule avant le PAP.

- On y intégrera donc la question de la répartition des sièges au CSE central (ou UES) et entre établissements, liée au point précédent ;
- La question de la ou des commissions SSCT de l'article [L2315-41](#) ou [L2315-42](#) si pas de DS (voir les modalités de mise en place) ;
- La question de la mise en place des représentants de proximité de l'article [L2313-7](#) (nota : s'assimilent aux ex DP, à examiner de près) ;
- La question de la durée des mandats entre deux et quatre ans de l'article [L2324-25](#) ;
- La question éventuelle du vote électronique de l'article [L2324-19](#), [L2314-26](#) ;
- La non limitation à 3 du nombre des mandats ;
- La durée des mandats (entre 2 à 4 ans) > [L2314-34](#) ;
- Si pas d'accord préélectoral par défaut de DS, intégrez dans l'accord de mise en place du CSE ces points > la modification éventuelle du nombre de membres composant la délégation du personnel du comité social et économique, et CSE central ainsi que les heures de délégation.
- Tout ce qui concerne le fonctionnement du CSE *des articles [L2312-4](#) portant sur l'intégralité du chapitre II du code du travail : attributions d'ordre générales, modalités d'exercice, les délais de rendu d'avis, les consultations et informations récurrentes, le financement ainsi que sur, le fonctionnement de l'article [L2315-2](#) et le nombre d'expertise > [L2315-79](#) du chapitre V ...*
- La rémunération du temps passé en réunion ;
- Les budgets > [L2315-61](#) ;
- L'assiette de calcul des budgets (argument des frais chsct qui étaient supportés avant par l'entreprise) ; la nouvelle base sera la masse salariale issue des déclarations sociales nominatives (masse salariale DSN) qui ne comprend pas, notamment, les indemnités légales, conventionnelles et transactionnelles de rupture du contrat de travail.
- La limitation au transfert de budget > [L2312-84](#) ;
- La possibilité pour le suppléant d'assister aux réunions > [L2314-1](#) ;
- Commission SSCT si non obligatoire (possibilité de référendum) > s'appuyer sur l'article [L4121-1](#) pour argumenter ;
- Les autres commissions non obligatoires ;
- Contenu, périodicité et modalités des consultations récurrentes ;

- Liste et contenu des infos nécessaires à ces consultations ;
- Nombre de réunions annuelles (cf loi : selon seuil 1 par mois ou 2 par mois) ;
- Les niveaux auxquels les consultations sont conduites et leur articulation ;
- Les délais dans lesquels sont rendus les avis ;
- Avis unique ou séparés pour la consultation sur la politique sociale > [L2312-26](#) ;
- Le nombre et les modalités de désignation et des délais de réalisation des missions des experts (comptable, technologie, autres,...)

Le protocole d'accord préélectoral (PAP) en présence de DS > [L2314-6](#)

Nécessairement conclu avec les syndicats à la double majorité. En cas de défaut de DS, l'employeur va déterminer seul : la répartition du personnel entre les collèges ; la répartition des sièges entre les collèges ; les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales...

Nota : le principe de la négociation par accord collectif de droit commun est maintenu pour : la possibilité de fixer la durée de mandat entre 2 et 4 ans, ci-dessus, la mise en place du vote électronique, la répartition des compétences CCE /CE, en matière d'œuvres sociales ([L. 2327-16](#))

Sur les délais de conclusion, on peut se calquer sur les délais en matière de PAP, c'est-à-dire 3 mois après l'invitation à la négociation mais le plus tôt sera le mieux pour se donner le temps.

Quant à la durée de l'accord (déterminée ou indéterminée) tout dépendra de ce que l'on aura négocié de positif : si c'est avantageux il vaut mieux que ce soit à durée indéterminée, si ce n'est que peu de chose ou rien, c'est mieux à durée déterminée : à voir au cas par cas.

a. A négocier après les élections : le règlement intérieur (RI) du CSE

Note : il est bien stipulé dans les textes qu'en l'absence d'accord, c'est le règlement intérieur qui fixera les modalités d'exercice des missions des élus > [art. L2315-44](#) et [Art. L2315-24](#). Celui-ci sera donc entièrement et unilatéralement rédigé par l'employeur, y compris les modalités de mise en place de la ou des commissions SSCT > [L2315-41](#) et [L2315-42](#) en absence de DS.

On aura encore la possibilité en cas d'échec des négociations préalables ou devant le peu de résultats de remettre sur le tapis les points suivants qui relèvent du RI :

- Assistance des suppléants aux réunions
- Prérogatives
- Délégation et commissions
- Commission SSCT
- Délais consultation
- Inspections SSCT
- Budgets
- Expertises
- Modification des heures délégation
- BDES...

Il est préférable de ne pas attendre les derniers moments pour limiter les objectifs des ordonnances visant à la diminution de la représentation des salariés ainsi que leurs prérogatives.