S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

LES ORDONNANCES COMMENTÉES PAR LA CFDT

FÉVRIER 2018

ORDONNANCE 2

CSE/CONSEIL D'ENTREPRISE : NOUVELLE ORGANISATION DU DIALOGUE SOCIAL ET ÉCONOMIQUE

PUBLIÉE AU JO DU 23 SEPTEMBRE 2017

MODIFIÉE PAR L'ORDONNANCE N°2017-1718 DU 20 DÉCEMBRE 2017 (DITE ORDONNANCE « 6 OU BALAI »)

MODIFIÉE SUITE À LA LOI DE RATIFICATION ADOPTÉE LE 14 FÉVRIER 2018

Les encadrés contenus dans ce document contiennent des éléments réglementaires c'est-à-dire introduits par le décret n°2017-1819 du 29 décembre 2017 relatif au comité social et économique.

LES FRONTIÈRES DU COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE
(champs, mise en place, périmètres, disparition)

LE COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE D'ENTREPRISE

CONTENU DES ARTICLES

Les 3 institutions, DP, CE et CHSCT, sont fusionnées au sein d'une même instance : le Comité social et économique (CSE) instance unique de l'entreprise.

Elle doit être mise en place dans toute entreprise d'au moins 11 salariés. Elle se voit attribuer la même dénomination (CSE), mais ses attributions sont différentes en fonction de la taille de l'entreprise, c'est-à-dire, de 11 à 49 salariés et les 50 et plus.

Pour l'essentiel :
- dans les entreprises de 11 à 49 salarié, le CSE ne reprend que les seules attributions qui étaient celles des DP ;
- dans les entreprises de 50 salariés et plus, le CSE reprend les attributions des DP, du CE et du CHSCT.

Le calcul du seuil d'effectif pour la mise en place du CSE a été modifié. Ce seuil (au moins 11 salariés) doit être atteint sur 12 mois consécutifs alors qu'antérieurement c'était 12 mois, consécutifs ou non, sur les 36 derniers mois.

Lorsque l'effectif de l'entreprise passe sous la barre des 50 salariés pendant 12 mois consécutifs, le CSE perd les compétences anciennement dévolues au CE/CHSCT et ne conserve que les compétences anciennement DP.

Lorsque l'effectif passe sous la barre des 11 salariés, le CSE n'est pas automatiquement supprimé. Il ne le sera que si l'effectif de l'entreprise demeure sous la barre des 11 salariés, durant les 12 mois précédant l'expiration des mandats en cours.

CE QU'EN PENSE LA CFDT

Nous n'étions pas demandeurs de la fusion des instances dans toutes les entreprises mais nous étions ouverts à celle-ci, par accord majoritaire, comme le système mis en place par la loi Rebsamen le prévoyait. Quoiqu'il en soit nous devons dorénavant nous saisir des opportunités que nous offre le nouveau cadre légal et réglementaire.

À noter que la nouvelle appréciation des seuils risque de créer des effets de seuils brutaux et de générer des à-coups dans la création et suppression de cette nouvelle instance en fonction des fluctuations du nombre de salariés, potentiellement déstabilisateurs pour le dialogue social dans l'entreprise.

PRATIQUES SYNDICALES

Le renvoi à la négociation d'entreprise de nombreuses thématiques va engendrer une forte demande d'ouverture de négociations de la part de l'employeur. Pour un dialogue social de qualité, il y a intérêt à ouvrir une négociation globale préalable pour déterminer les modalités et les principes de négociation dans l'entreprise, dont la nécessité de maintenir ou pas les représentants de proximité, de créer des commissions dédiées, etc. En amont, l'échange entre les élus, la section syndicale, et les salariés est indispensable. Une fois ce travail réalisé, il est fort probable que l'ouverture d'une négociation d'un accord de dialogue social puisse se faire dans de meilleures conditions dans la mesure où les parties auront intérêt à s'entendre afin que le dialogue social soit moins formel, plus utile et plus adapté aux réalités de l'entreprise, au bénéfice d'une meilleure qualité de vie au travail des salariés et par la même occasion d'une plus grande compétitivité de l'entreprise.

Par ailleurs, un suivi attentif du registre des entrées et sorties des effectifs est incontournable, en prenant notamment appui sur la BDES.

LES DIFFÉRENTS NIVEAUX DE MISE EN PLACE DU CSE

AU NIVEAU DES ÉTABLISSEMENTS DISTINCTS (L.2313-1)

Le niveau de mise en place du CSE est soit l'entreprise, soit l'établissement quand il y a au moins deux établissements distincts dans l'entreprise. Dans ce cas, des **comités sociaux et économiques d'établissement sont mis en place.**

La reconnaissance d'établissement distinct est renvoyée à la négociation d'entreprise. À défaut d'accord, c'est l'employeur qui fixe unilatéralement le nombre et le périmètre des établissements distincts. Dans ce cas, la définition de l'établissement distinct dépend de « *l'autonomie de gestion du responsable de l'établissement notamment en matière de gestion du personnel* » (il a été un temps question de parler de pouvoir hierarchique). L'établissement distinct ne fait donc plus référence à la communauté de travailleurs et des intérêts qu'ils ont en commun.

En cas de désaccord avec la décision prise par l'employeur, les organisations syndicales présentes dans l'entreprise ont la possibilité de la contester celle-ci devant l'autorité administrative qui tranche.

Une telle contestation, s'il y a lieu, suspend le processus électoral en cours et proroge les mandats tant que l'administration n'a pas rendu sa décision (article L.2313-5 du Code du travail).

Lorsque l'employeur décide du nombre et du périmètre des établissements distincts, il doit en informer les organisations syndicales présentes dans l'entreprise. Ces dernières ont alors quinze jours pour contester ce choix devant le Direccte (article R. 2323-1 du Code du travail).

Le Direccte a deux mois pour prendre sa décision. Décision qui, elle-même, pourra faire l'objet d'une contestation devant le tribunal d'instance (article R. 2323-2 et R. 2323-3 du Code du travail).

La perte de la qualité d'établissement distinct est désormais possible par décision unilatérale de l'employeur (sauf accord contraire) et cela a pour effet d'emporter la cessation immédiate des fonctions des membres de la délégation du personnel du CSE de cet établissement (sauf accord leur permettant dans cette circonstance d'achever leur mandat).

L'article R. 2316-1 du Code du travail supprime la garantie qui était celle de chaque établissement d'être représenté au CSE central par au moins un délégué titulaire et un délégué suppléant.

AU NIVEAU DE L'UNITÉ ÉCONOMIQUE ET SOCIALE (L.2313-8)

Une unité économique et sociale (UES) peut être reconnue entre plusieurs entreprises juridiquement distinctes, et ce dès 11 salariés (auparavant c'était au moins 50 salariés). Cette reconnaissance se fait soit par décision de justice, soit par accord collectif.

À ce niveau, un CSE peut être mis en place ainsi qu'une commission SSCT et des représentants de proximité si les conditions sont réunies.

Un CSE central et des CSE d'établissement peuvent même y être mis en place dès lors que l'UES comporte au moins deux établissements distincts. C'est à un accord d'entreprise conclu au sein de l'UES ou, à défaut, à l'un des employeurs mandaté par les autres qu'il revient alors de déterminer le nombre et le périmètre de ces établissements.

En cas de désaccord avec la décision prise par l'employeur mandaté (par les autres), les organisations syndicales présentes dans l'entreprise ont la possibilité de contester celle-ci devant l'autorité administrative qui tranche.

Une telle contestation, s'il y a lieu, suspend le processus électoral en cours et proroge les mandats tant que l'administration n'a pas rendu sa décision (article L.2313-8 du Code du travail).

Lorsqu'au sein de l'UES ainsi reconnue, l'un des employeurs mandaté par les autres décide du nombre et du périmètre des établissements distincts, il doit en informer les organisations syndicales présentes dans l'UES. Ces dernières ont alors quinze jours pour contester ce choix devant le Direccte (article R. 2323-4 du Code du travail).

Le Direccte a deux mois pour prendre sa décision. Décision qui, elle-même, pourra faire l'objet d'une contestation devant le tribunal d'instance (articles R. 2323-5 et R. 2323-6 du Code du travail).

AU NIVEAU INTER-ENTREPRISES (L.2313-9)

Le niveau inter entreprise (jusque-là indéfini juridiquement) se dessine. Ce niveau émerge lorsque la nature et l'importance de problèmes communs aux entreprises d'un même site ou d'une même zone le justifient. Un CSE peut être mis en place, par un accord aux règles de validité propre (signé entre les employeurs des différentes entreprises et les OS représentatives soit au niveau national interprofessionnel soit au niveau départemental).

L'accord collectif défini librement les modalités d'élection, de fonctionnement, et ses moyens. Ce CSE inter entreprise peut interagir avec les CSE inclus dans son périmètre.

Il s'agit donc d'une instance qui vient se superposer aux éventuels CSE présents sur le territoire qu'il couvre.

CE QU'EN PENSE LA CFDT

La définition retenue par l'ordonnance pour l'établissement distinct est plus restrictive concernant la mise en place de CSE qu'elle ne l'était concernant les délégués du personnel ou les délégués syndicaux. Ceci risque d'induire un éloignement de l'instance des travailleurs qu'elle a vocation à représenter. D'autant que la représentation de chaque établissement au sein du CSE central n'est plus garantie. La désignation de représentants de proximité, lorsque cela s'avère utile, peut également permettre de lutter contre l'éloignement.

La mise en place du CSE au niveau de l'UES ou inter entreprise par un accord est un levier qui peut être efficace pour travailler sur des problématiques communes aux salariés d'entreprises voisines, mais n'évoluant pas dans le même secteur. Encore faut-il s'en emparer.

PRATIQUES SYNDICALES

Le niveau inter-entreprises peut être pertinent afin d'organiser des solidarités entre entreprises sur un même territoire et de permettre une représentation des salariés y compris pour ceux non couverts par un CSE. Cela suppose de développer une pratique de proximité.

Les équipes syndicales ont tout intérêt, grâce à la négociation d'un accord, à définir un périmètre au plus proche des intérêts des salariés (article L.2313-2 du Code du travail) et à prévoir une représentation de tous les établissements distincts au sein du CSE central (article R. 2316-1 du Code du travail).

AU NIVEAU DU GROUPE (L.2312-20)

La mise en place d'un comité au niveau de groupe demeure possible. Les dispositions applicables en la matière demeurent en l'état (articles L.2331-1 à L.2335-1 du Code du travail). Elles n'ont pas du tout été modifiées par les ordonnances.

LES REPRÉSENTANTS DE PROXIMITÉ (L.2313-7)

CONTENU DES ARTICLES

Si les délégués du personnel en tant que représentants élus en proximité ont disparu, absorbés par le CSE, la CFDT s'est battue lors des concertations pour que soit préservée la possibilité de maintenir, par accord, des représentants du personnel en proximité avec les salariés. Ces représentants sont soit membres du CSE, soit désignés par le CSE. C'est ce qui explique qu'ils bénéficient, en propre, du statut de salarié protégé.

En l'absence d'accord, il n'y a pas de représentant de proximité.

À noter que le CSE peut décider de consacrer une partie de son budget de fonctionnement au financement de la formation des représentants de proximité (article L. 2 315-61 du Code du travail).

CE QU'EN PENSE LA CFDT

Il est dommage que la loi ne prévoit pas dans ce domaine de disposition supplétive pour le représentant, ni même qu'elle définisse ce qu'est le représentant de proximité.

Aucune garantie légale n'est apportée sur le fait qu'ils soient issus des établissements ou des sites où ils sont désignés en proximité, ni même sur les moyens dont ils disposeront. La remontée de réclamations individuelles est une prérogative du CSE et pas du représentant de proximité. Cela laisse supposer que le rôle du représentant de proximité, s'il n'est pas membre du CSE, risque de se limiter à un simple rôle de transmission et de remontée d'information au CSE.

PRATIQUES SYNDICALES

La CFDT porte un syndicalisme de proximité avec les salariés. En conséquence, les échanges entre les élus, la section syndicale, et les salariés doivent permettre de déterminer précisément ce qui est attendu d'un représentant de proximité en vue de l'amélioration de l'expression des travailleurs au plus près de leur réalité (sans pour autant se substituer aux espaces d'expression). Ainsi, à l'occasion de la négociation de leur mise en place, les modalités d'exercice de leur mandat, leur rôle et modalités de fonctionnement devront être définis (la loi ne le précise pas).

Un accord d'entreprise (durée libre) portant sur la mise en place de représentants de proximité (art. L.2 313 -7) pourra donc permettre de définir leur nombre, leurs attributions – notamment en matière de santé, sécurité et conditions de travail, leurs modalités de désignation, leurs modalités de fonctionnement.

Les conditions de validité de cet accord sont les suivantes :

- **à compter du 1er mai 2018 : accord collectif majoritaire à 50 % recalculé sans possibilité de référendum ;**
- **avant le 1er mai 2018 : accord collectif majoritaire conclu avec des syndicats représentant 30 % brut des électeurs, sans opposition et sans référendum ;**
- **en l'absence de délégué syndical : un accord entre l'employeur et le CSE adopté à la majorité des membres titulaires de la délégation du personnel du CSE.**

Pour la CFDT, les représentants de proximité doivent aussi être des leviers de syndicalisation au sein de leur établissement.

COMPOSITION, MOYENS ET FONCTIONNEMENT DU CSE (L.2315-1 et S.)

COMPOSITION

CONTENU DU TEXTE

Le nombre de membres au CSE a été précisé dans le cadre réglementaire (article R. 2 314-1 du Code du travail).

La loi précise expressément que ce nombre peut être augmenté par accord conclu entre l'employeur et les organisations syndicales intéressées et conclu selon les conditions du protocole d'accord préélectoral (article L. 2 314-1 alinéa 3 et R. 2 314-1 du Code du travail). Le nombre de membres du CSE va de 1 titulaire dans les entreprises de 11 à 24 salariés à 35 titulaires dans les entreprises de 10 000 salariés et plus. Il est, par ailleurs, toujours possible d'augmenter ce nombre via un accord conclu dans les conditions du protocole d'accord préélectoral.

Normalement, le suppléant n'assiste pas aux réunions quand le titulaire est présent.

CE QU'EN PENSE LA CFDT

Le décret CSE avalise une diminution du nombre d'élus et de moyens dans les entreprises de 50 à 300 salariés au sein desquelles étaient implantées les trois anciennes instances distinctes (CE, CHSCT et DP). La CFDT désapprouve cette diminution dans la mesure où, pour elle, la qualité du dialogue social ne peut s'accommoder d'une baisse des moyens.

Pour la CFDT le fait que les suppléants ne puissent plus assister aux réunions en présence du titulaire va à l'encontre de la qualité du dialogue social. En effet, le jour où le suppléant devra remplacer le titulaire, il risquera de ne pas avoir une connaissance suffisante des dossiers en cours.

PRATIQUES SYNDICALES

Il y a un enjeu à saisir sur la composition du CSE, les négociateurs CFDT devront négocier un accord dans les conditions propres aux protocoles d'accords préélectoraux.

Les conditions de validité de cet accord (dont la durée correspondra à celle de la durée du mandat) seront les suivantes :

- **accord à double majorité, signature par la majorité des syndicats ayant participé à la négociation ;**
- **les signataires devront représenter 50 % des suffrages exprimés aux dernières élections.**

Il faudra également tenter de négocier le fait que les suppléants puissent effectivement participer aux réunions. Faute d'y parvenir, la section syndicale devra veiller à ce que les suppléants soient bien associés à l'activité de représentation et aient bien accès au contenu des dossiers afin de pouvoir monter en compétences.

FONCTIONNEMENT ET MOYENS DU CSE (L.2315-1 ET S.)

En préambule : un accord d'entreprise ou des usages peuvent prévoir des dispositions plus favorables relatives au fonctionnement et aux pouvoirs du CSE que celles prévues par la loi (article L.2 315-2).

HEURES DE DÉLÉGATION

Seuls sont bénéficiaires d'heures de délégation, les membres titulaires du CSE, ainsi que les représentants syndicaux qui (dans les entreprises de 501 salariés et plus) y siègent.

Le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions par les représentants syndicaux (au CSE dans les entreprises d'au moins 501 salariés et au CSE Central dans les entreprises d'au moins 501 salariés dont aucun des établissements distincts n'atteint ce seuil) est fixé dans des limites d'une durée, qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder 20 heures par mois (art. R. 2 315-4).

Les membres suppléants n'ont pas droit, en propre, à des heures de délégation. Pour qu'ils puissent en bénéficier, il faut que les titulaires mutualisent avec eux les heures de délégation dont ils bénéficient (articles L. 2 315-9 et R. 2 315-6 du Code du travail).

Pour des raisons de fonctionnement du CSE, les heures de délégation peuvent également être, en partie, reportées d'un mois sur l'autre (articles L. 2 315-8 et R. 2 315-5 du Code du travail).

À noter que le protocole préélectoral pourra répartir différemment les heures de délégation entre les différents sièges d'un même collège (tout en respectant le volume global).

Pour connaître le nombre d'heures disponibles, et à défaut d'accord, il convient de se référer au tableau figurant à l'article R. 2 314-1 du Code du travail. Ce nombre varie de 10 heures (pour un titulaire) à 1190 heures (pour 35 titulaires).

ATTENTION ! Passé un certain plafond d'heures passé en réunion interne ou en commission (autre que SSCT) pour préparer les réunions du CSE, ce temps pourra être déduit des heures de délégation.

Ce plafond est fixé à 30 heures pour les entreprises de 300 à 1000 salariés et à 60 heures pour les entreprises d'au moins 1000 salariés (article R. 2 315-7 du Code du travail).

À noter que les heures passées en réunion du CSE, elles, ne sont pas visées par ce plafonnement. Ainsi, les réunions du CSE avec l'employeur sont exclues des heures de délégation, tout comme les réunions de la CSSCT, les enquêtes après accident grave, la recherche de mesures préventives en situation d'urgence, la formation en santé-sécurité et la formation économique des élus, et un quota d'heures limité pour les réunions des autres commissions que la commission SSCT. Ce quota d'heures est fixé par accord d'entreprise, ou à défaut il est de 30 heures pour les entreprises de 300 à 1000 salariés ou à 60 heures pour les plus de 1000. Ce quota est à répartir entre les membres des commissions, comme aujourd'hui

ATTENTION ! La rédaction de la loi et du décret sur ce point est toutefois ambiguë, l'administration devrait prochainement préciser ce point par un document types questions/réponse.

Le volume d'heures de délégation ainsi attribué peut très bien être dépassé en cas de « *circonstances exceptionnelles* » (article R.2 314-1 du Code du travail).

Lorsque les membres du CSE sont des salariés en forfait jour, leur crédit d'heures est regroupé en demi-journées qui viennent en déduction du nombre annuel de jours travaillés fixé dans la convention individuelle du salarié. Une demi-journée correspond alors à quatre heures de mandat (article R. 2 315-3 alinéa 2 du Code du travail).

CE QU'EN PENSE LA CFDT

Le décret CSE engendre une diminution du nombre global d'heures de délégation pour les entreprises de 200 à 299 salariés, ce que la CFDT a fortement désapprouvé.

Par ailleurs, la CFDT a pris acte du maintien global d'heures de délégation dans les entreprises de plus de 300 salariés et s'est félicitée de la généralisation de la mutualisation et de l'annualisation des heures de délégation à toutes les entreprises (disposition réservée aux entreprises de moins de 300 salariés jusqu'alors), avec un taquet mensuel de 1,5 fois (« *j'ai 20 heures de délégation par mois à la base, je peux mensuellement opérer une mutualisation jusqu'à 30 heures maximum sur le mois* »).

PRATIQUES SYNDICALES

Les négociateurs CFDT devront notamment intégrer à la négociation de ces dispositions leurs revendications en matière de volume d'heures de délégation et de modalités d'utilisation (réunions internes, préparatoires éventuelles…). La négociation de cet accord s'effectue selon les conditions propres aux protocoles d'accords préélectoraux.

Les conditions de validité de cet accord (dont la durée correspondra à celle de la durée du mandat) seront les suivantes :

- **accord à double majorité, signature par la majorité des syndicats ayant participé à la négociation ;**
- **les signataires devront représenter 50 % des suffrages exprimés aux dernières élections.**

FORMATION

FORMATION ÉCONOMIQUE, SOCIALE ET SYNDICALE (ART. L.2145-5 À L.2145-13 CODE DU TRAVAIL)

Ce droit à congé demeure accessible à tout salarié (dont les membres du CSE).

Une évolution notable est à relever le concernant : le droit au maintien total de la rémunération des salariés durant le temps passé en congé de formation économique, sociale et syndicale est généralisé à tous les salariés.

CE QU'EN PENSE LA CFDT

Cette mesure est très positive pour le salarié. Une telle subrogation ne pourra que faciliter le départ des salariés sur ce type de formation.

La CFDT s'inquiète toutefois de la pérennité du fonds de l'AGFPN au regard des multiples nouvelles voies de recours ouvertes à ce fonds par les ordonnances.

PRATIQUES SYNDICALES

Dans des entreprises qui ont déjà des pratiques de financement du dialogue social et notamment de la formation via le CFESS, la CFDT invite ses militants à ne pas faire appel à l'AGFPN afin de maintenir les fonds de celle-ci pour les entreprises qui en ont besoin.

FORMATION SANTÉ, SÉCURITÉ ET CONDITION DE TRAVAIL (ART. L.2315-18 C. TRAV.)

Quelle que soit la taille de l'entreprise dans laquelle ils travaillent, les membres du CSE, qu'ils soient ou non membres de la CSSCT et qu'ils soient titulaires ou suppléants, bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.
Celle-ci est prise sur le temps de travail et rémunérée comme tel.
Le temps passé à cette formation ne peut en aucun cas être déduit des heures de délégation.
Le financement de cette formation est à la charge de l'employeur.

Article R.2 315-9 et R.2 315-11

La formation santé, sécurité et conditions de travail a pour objet de développer l'aptitude des membres du CSE à déceler et mesurer les risques professionnels ainsi que leur capacité d'analyse des conditions de travail en les initiant aux méthodes et procédés à mettre en œuvre pour prévenir les risques professionnels et améliorer les conditions de travail.

En termes de contenu, le stage que peuvent suivre les membres du CSE lors du renouvellement de leur mandat est distinct du stage suivi suite à leur première élection. Ce second stage suivi doit en effet permettre d'accéder à une actualisation des connaissances et à un perfectionnement.

CE QU'EN PENSE LA CFDT

La CFDT se félicite que la formation santé, sécurité et conditions de travail soit finalement ouverte à tous les membres du CSE, titulaires comme suppléants, membres de la commission SSCT ou non. Elle se félicite également que cette formation puisse être renouvelée, avec un contenu adapté, lors du renouvellement de mandat. Ces dispositions laissent donc la possibilité à nos militants de se former et d'être davantage efficaces sur une thématique tout à fait essentielle.

PRATIQUES SYNDICALES

Les équipes CFDT devront investir ces formations afin de mieux appréhender, dans le cours de leur mandat, leurs prérogatives santé, sécurité et conditions de travail.

Par ailleurs, via la négociation de l'accord de dialogue social d'entreprise, les élus pourront toujours intégrer un droit à la formation complémentaire (article L.2 315-41 du Code du travail), adapté à leur réalité d'entreprise.

FORMATION ÉCONOMIQUE (ART. L. 2 315-63 C. TRAV.)

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés (et donc là où le CSE exerce des prérogatives économiques), les membres **titulaires** du CSE **élus pour la première fois** bénéficient d'un stage de formation économique d'une durée maximale de cinq jours.
Celle-ci est prise sur le temps de travail et rémunérée comme tel.
Le temps passé à cette formation ne peut en aucun cas être déduit des heures de délégation.
Le financement de cette formation est à la charge du CSE.
La durée de cette formation est imputée sur la durée du congé de formation économique, sociale et syndicale.

CE QU'EN PENSE LA CFDT

La CFDT déplore que la formation économique (tout à fait fondamentale au vue des attributions qui sont celles du CSE) n'ait finalement été réservée qu'aux titulaires. Cela est tout à fait contradictoire avec le fait que les heures de délégation puissent être mutualisées entre titulaires et suppléants et donc que les suppléants puissent être amenés, par ce biais, à être acteurs de ces prérogatives économiques. Elle déplore également que cette formation n'ait été envisagée qu'au moment de l'installation des élus au CSE et non lors du renouvellement de leur mandat.

PRATIQUES SYNDICALES

Les équipes CFDT devront investir ces formations afin de mieux appréhender, dans le cours de leur mandat, leurs prérogatives économiques.

Par ailleurs, via la négociation de l'accord de dialogue social d'entreprise, les élus doivent tenter d'intégrer un droit à la formation complémentaire (article L.2 315-41 du Code du travail) adapté à leur réalité d'entreprise, pour que les suppléants puissent avoir accès à la formation économique et que celle-ci soit également prévue lors du renouvellement des mandats.

MOYENS DE FONCTIONNEMENT DANS LES ENTREPRISES D'AU MOINS 50 SALARIÉS (L.2 315-23 ET S.)

(pour les moins de 50 le cadre est inchangé)

CONTENU DU TEXTE

Le président du CSE est assisté de 3 collaborateurs (au lieu de 2 auparavant dans le CE).

Il est précisé que le secrétaire et le trésorier du CSE sont désignés parmi les membres titulaires. Le siège de « secrétaire général adjoint », créé par la loi Rebsamen qui avait en charge le suivi des questions santé, sécurité et conditions de travail, n'a pas été repris pour le CSE.

CE QU'EN PENSE LA CFDT

Dans certaines entreprises, il y a un risque de surreprésentation de la partie patronale (employeurs + 3 collaborateurs) notamment du fait de l'absence des suppléants.

PRATIQUES SYNDICALES

Sur ce point, la négociation du protocole préélectoral est très importante pour ne pas avoir une représentation déséquilibrée au sein du CSE.

RÈGLEMENT INTÉRIEUR (L.2 315-24)

Le CSE doit déterminer, dans un règlement intérieur (RI), les modalités de son fonctionnement et celles de ses rapports avec les salariés de l'entreprise.

Sauf accord de l'employeur, le RI ne peut comporter de clauses « *lui imposant des obligations ne résultant pas d'obligation légale* ». Cet accord constitue un engagement unilatéral de l'employeur que celui-ci peut dénoncer à l'issue d'un délai raisonnable et après en avoir informé les membres de la délégation du personnel du CSE.

CE QU'EN PENSE LA CFDT

La CFDT estime que cet article restreint le champ de la négociation de la délégation du personnel du CSE dans le cadre de la détermination de son règlement intérieur. Il restreint les marges de manœuvre permettant au CSE d'établir un règlement intérieur déterminant des modalités de fonctionnement et des rapports avec les salariés adaptés aux réalités de l'entreprise.

TRANSMISSION PATRIMOINE CE/CSE

Lors de leur dernière réunion, il reviendra aux CE, comités d'établissement, CCE, DUP, CHSCT et instances regroupées de décider de l'affectation des biens de toute nature dont ils disposent à destination du futur CSE et, le cas échéant, des conditions de transfert des droits et obligations, créances et dettes relatifs aux activités transférées.

Lors de sa première réunion, il reviendra au CSE, à la majorité de ses membres, soit d'accepter les affectations prévues par les anciennes instances représentatives, soit de décider d'affectations différentes.

Les transferts de biens meubles ou immeubles ne donnent lieu ni à un versement de salaires ou d'honoraires au profit de l'État, ni à la perception de droits ou de taxes.

Non codifié : réf : Ordonnance 6 – article 3 – V – C.

RÉUNIONS (L.2 315-27)

À défaut d'accord, dans les entreprises d'au moins 300 salariés, le CSE se réunit au moins une fois par mois sur convocation de l'employeur ou de son représentant.

À défaut d'accord, dans les entreprises de moins de 300 salariés, le CSE se réunit au moins une fois tous les deux mois.

Annuellement, au moins quatre réunions du CSE doivent porter, en tout ou partie, sur ses attributions santé, sécurité et conditions de travail.

LOCAL (L.2 315-20)

CONTENU DES ARTICLES

Concernant le local, il est aménagé avec le matériel nécessaire à l'exercice des fonctions du CSE, ce qui n'est pas le cas pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Le local n'est pas non plus prévu dans les établissements.

CE QU'EN PENSE LA CFDT

L'absence de local dans les établissements peut avoir pour conséquence l'éloignement des représentants du personnel des travailleurs.

PRATIQUES SYNDICALES

La mise à disposition d'un local dans les établissements devra être intégrée à la négociation de l'accord sur le dialogue social dans l'entreprise. Il s'agit d'un moyen important, tant pour les équipes syndicales que pour l'accueil des salariés dans de bonnes conditions.

ORDRE DU JOUR (L.2 315-27)

Les ordres du jour des réunions du CSE sont obligatoires uniquement à partir de 50 salariés. Le délai de convocation du CSE par l'employeur est de 3 jours (il était de 3 jours pour le CE et de 8 jours pour le CHSCT).

CE QU'EN PENSE LA CFDT

Le délai de 3 jours est préjudiciable à la qualité du dialogue social. Le délai de 8 jours devrait être réintroduit pour les réunions portant tout ou partie sur les questions SSCT.

PRATIQUES SYNDICALES

La négociation de l'accord sur le dialogue social dans l'entreprise est l'occasion d'aborder l'organisation des travaux du CSE, dont un délai de convocation adapté.

LES COMMISSIONS DU CSE (DANS LES ENTREPRISES DE PLUS DE 50 SALARIÉS) L.2 315-36 ET S.

LES COMMISSIONS OBLIGATOIRES

- **COMMISSION SANTÉ, SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL (art. L2315-36 du Code du travail)**

CONTENU DES ARTICLES

Dans les entreprises de 300 salariés et plus, le CSE est dans l'obligation de mettre en place une commission SSCT qui peut se voir confier, par délégation, tout ou partie des attributions reconnues au comité.

La commission SSCT comprend au minimum 3 membres représentants du personnel dont au moins 1 représentant de la catégorie cadre.

L'employeur peut adjoindre à la commission avec voix consultative des experts et techniciens appartenant à l'entreprise et choisis en dehors du comité.

Le renouvellement de la formation des membres de la commission SSCT n'est pas abordé dans cet article mais dans les dispositions générales de l'article L2315-18 dont les modalités ont été précisées par décret.

L'article R 2 315-11 précise que les élus ont droit à la formation, y compris lors du renouvellement de leur mandat. Dans ce cas le contenu de la formation doit être adaptés et différents du contenu de la première formation.

CE QU'EN PENSE LA CFDT

En fonction du contexte de l'entreprise, il est laissé à l'initiative du CSE de confier plus ou moins d'attributions à cette commission (adaptation aux réalités de l'entreprise).

Le CSE peut décider du nombre de membres supplémentaires pouvant siéger à la commission SSCT, ce qui semble cohérent.

La CFDT est opposée au fait que seul l'employeur puisse adjoindre à la commission avec voix consultative des experts et des techniciens. Il faut que cela soit une prérogative du comité.

L'absence de mention de la possibilité de renouvellement de la formation pour les membres de la commission SSCT dans cet article peut prêter à confusion et se traduire par un non recours à la formation continue des membres concernés.

PRATIQUES SYNDICALES

C'est en prenant en considération la réalité de l'entreprise (réalité des conditions de travail, facteurs de risques professionnels encourus, existence d'accords santé au travail ou EP-QVT…) que nos équipes porteront des attributions adaptées de cette commission, et un nombre plus important de représentants du personnel pour y siéger.

- **LA COMMISSION DES MARCHES (articles L.2 315-44-1 à L.2 315-44-4 du Code du travail)**

La mise en place, au sein des CSE, d'une commission des marchés dès lors qu'un certain nombre de critères sont remplis (50 salariés, 3,1 millions de ressources annuelles et 1,55 million d'euros au bilan) a été rendue obligatoire par la loi du 5 mars 2014.

Les ordonnances Macron avaient entendu la rendre supplétive mais la loi de ratification lui a finalement rendu son caractère obligatoire, dans les mêmes conditions que précédemment.

CE QU'EN PENSE LA CFDT

La CFDT salue cette évolution car elle permettra un meilleur encadrement et une sécurisation renforcée du recours à des prestataires et fournisseurs par le CSE.

- **LES COMMISSIONS NÉGOCIABLES (article L.2315-45 et s. du Code du travail)**

CONTENU DES ARTICLES

En plus de la Commission santé sécurité et conditions de travail (SSCT) obligatoire dès 300, toute commission supplémentaire du CSE peut être créée par un accord d'entreprise. L'employeur peut adjoindre à la commission avec voix consultative des experts et techniciens appartenant à l'entreprise et choisis en dehors du comité.

CE QU'EN PENSE LA CFDT

- **La possibilité de création d'une commission supplémentaire au CSE est satisfaisante pour adapter les thèmes de délibération du comité aux réalités de l'entreprise ;**
- **la CFDT est opposée au fait que seul l'employeur puisse adjoindre à la commission avec voix consultative des experts et des techniciens. Il faut que cela soit une prérogative du comité.**

PRATIQUES SYNDICALES

C'est en prenant en considération la réalité de l'entreprise et leurs priorités syndicales que nos équipes porteront la création de commissions par accord. Cet accord d'entreprise (durée libre) portera sur la mise en place de commissions supplémentaires pour l'examen de problèmes particuliers.

Les conditions de validité de cet accord sont les suivantes :
- **à compter du 1er mai 2018 : accord collectif majoritaire à 50 % sans possibilité de référendum ;**
- **avant le 1er mai 2018 : accord collectif majoritaire conclu avec des syndicats représentant 30 % sans opposition et sans référendum ;**
- **en l'absence de délégué syndical : un accord entre l'employeur et le CSE adopté à la majorité des membres titulaires de la délégation du personnel du CSE.**

L'échange entre les élus, la section syndicale, et les salariés doit permettre de définir précisément les commissions supplémentaires à mettre en place. En fonction des réalités de l'entreprise et des priorités syndicales, l'accord, pourra, par exemple, permettre la mise en place d'une commission handicap, d'une commission discrimination, d'une commission sur le numérique/digital.

Il pourra également permettre de négocier que s'adjoindre avec voix consultative des experts et des techniciens dans le cadre de ces commissions soit une prérogative du CSE et non uniquement de l'employeur.

- LES AUTRES COMMISSIONS OBLIGATOIRES À DÉFAUT D'ACCORD (articles L.2315-46 à L.2315-56 du Code du travail)
- **La commission économique** (entreprises de plus de 1000 salariés) : les 40 heures par an de réunions dont disposait la commission économique du CE ne sont plus mentionnées. La commission économique est systématiquement présidée par l'employeur (ce qui n'était pas le cas précédemment).
- **La commission formation** (entreprises de plus de 300 salariés) : **reprise des dispositions actuelles.**
- **La commission d'information et d'aide au logement** (entreprises de plus de 300 salariés) : **reprise des dispositions actuelles.**
- **La commission de l'égalité professionnelle** (entreprises de plus de 300 salariés) : **reprise des dispositions actuelles.**

SUBVENTION DE FONCTIONNEMENT (L.2 315-61 DU CODE DU TRAVAIL)

CONTENU DES ARTICLES

La subvention de fonctionnement est revalorisée pour les entreprises de plus de 2 000 salariés (passage de 0,20 à 0,22 %).

Le CSE peut délibérer pour consacrer une partie de son budget de fonctionnement à la formation des délégués syndicaux et, le cas échéant, à la formation des représentants de proximité (article L.2 315-61 du Code du travail).

Le CSE peut délibérer pour transférer une partie du montant de son excèdent de budget de fonctionnement à la subvention destinée aux ASC. Partie du montant de l'excédent dont la quotité maximale sera ultérieurement fixée par décret.

Par ailleurs, sur délibération du CSE, le budget de fonctionnement peut lui-même être approvisionné du montant de l'excédent du budget destiné aux ASC dans limite de 10 % de cet excédent (article L. 2 312-84 et R. 2 312-51 du Code du travail).

Exclusion de l'intéressement de la participation de l'assiette pour calculer le budget du CSE (articles L. 2 312-81 et 83 du Code du travail).

CE QU'EN PENSE LA CFDT

L'exclusion de l'intéressement de la participation de l'assiette pour calculer le budget du CSE (articles L. 2 312-81 et 83 du Code du travail) est particulièrement critiquable pour la CFDT car elle affecte le niveau de ressource des CSE pour financer des activités sociales et culturelles. D'une part, « *la garantie de prise en compte du total le plus élevé des sommes affectées aux dépenses sociales de l'entreprise au cours des trois dernières années précédant la mise en place du CSE* » disparait et, d'autre part les sommes distribuées dans le cadre de l'intéressement et la participation ne seront désormais plus prises en compte dans la masse salariale de référence.

PRATIQUES SYNDICALES

L'ensemble des équipes CFDT doivent être vigilantes afin qu'il n'y ait pas de dérive au regard de la porosité potentielle entre le budget fonctionnement du CSE et celui consacré aux ASC.

Par accord d'entreprise (durée libre) portant sur la contribution employeur aux ASC (article L.2 312-81), sur la répartition du budget ASC entre CSE d'établissement (article L.2 312-82) et les compétences respectives du CSE Central et des CSE d'établissement (article L.2 316-23), les équipes CFDT pourront permettre une juste affectation et une juste répartition du niveau de ressources des CSE pour financer les ASC et son bon fonctionnement.

Les conditions de validité de cet accord sont les suivantes :

- **à compter du 1er mai 2018 : accord collectif majoritaire à 50 % recalculé sans possibilité de référendum ;**
- **avant le 1er mai 2018 : accord collectif majoritaire conclu avec des syndicats représentant 30 % brut des électeurs, sans opposition et sans référendum ;**
- **en l'absence de délégué syndical : un accord entre l'employeur et le CSE adopté à la majorité des membres titulaires de la délégation du personnel du CSE.**

ATTRIBUTIONS GÉNÉRALES DU CSE (article L.2 312-1 du Code du travail et s.)

Les attributions du CSE sont globalement similaires à celles des IRP précédentes (DP, du CE et du CHSCT) mais présentent des différences en fonction de l'effectif de l'entreprise (moins de 50 salariés ou au moins 50 salariés).

CSE à attributions étendues ou réduites

- Entreprise de moins de 50 salariés : les attributions sont proches de celles des délégués du personnel.
- Entreprises d'au moins 50 salariés : les attributions reprennent celles des DP et fusionnent celles du CE et du CHSCT.

Les attributions du CSE sont définies en fonction de l'effectif de l'entreprise. Ainsi, dans les entreprises d'au moins 50 salariés comprenant plusieurs établissements distincts dont l'un ou certains sont dotés d'un effectif inférieur à 50 salariés, le CSE de cet établissement ou de ces établissements exercera des attributions étendues et non réduites.

ATTRIBUTIONS DU CSE DANS LES ENTREPRISES D'AU MOINS 11 SALARIÉS ET DE MOINS DE 50 SALARIÉS (article L.2 312-5)

La délégation du personnel au CSE a pour mission de présenter à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du Code du travail et des autres dispositions légales concernant notamment la protection sociale, ainsi que des conventions et accords applicables dans l'entreprise.

La délégation du personnel au CSE contribue à promouvoir la santé, la sécurité et les conditions de travail dans l'entreprise et réalise des enquêtes en matière d'accident du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel.

Le Décret CSE (article 1er) précise les modalités selon lesquelles le CSE exerce ces missions :

- Les membres de la délégation du personnel au CSE sont informés de la réception par l'employeur des documents de vérification et de contrôle mentionnés à l'article L.4 711-1 du Code du travail (attestations, consignes, résultats et rapports relatifs aux vérifications et contrôles mis à la charge de l'employeur au titre de la santé et de la sécurité au travail) et peuvent demander communication de ces documents (art.R.2 312-1) ;
- Les enquêtes du CSE ou, le cas échéant de la commission SSCT en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle ou à caractère professionnel sont réalisées par une délégation comprenant au moins l'employeur ou un représentant désigné par lui et un représentant du personnel siégeant au CSE (art. R.2 312-2). Ceci dans la mesure où les CSE des entreprises d'au moins 50 salariés exercent les attributions des CSE des entreprises de moins de 50 salariés (art. L.2 312-8), c'est dans ce cadre que la Commission SSCT peut être appelée à intervenir.
- Les membres du CSE ou, le cas échéant, de la Commission SSCT peuvent se faire présenter l'ensemble des livres, registres et documents non nominatifs rendus obligatoires en matière d'hygiène et de sécurité (art.R.2 312-3)

La loi de ratification a complété légèrement les attributions du CSE au sein des entreprises de moins de 50 salariés (art.L.2 312-5 modifié) en précisant que « *la délégation du personnel au comité social et économique contribue à promouvoir la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise et réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel* ».

Elle précise également un nouvel alinéa ainsi rédigé : « *la délégation du personnel exerce le droit d'alerte dans les conditions prévues aux articles L. 2 312-59 et L. 2 312-60 du Code du travail* ».

CE QU'EN PENSE LA CFDT

La loi de ratification précise et renforce (très légèrement) les prérogatives du CSE au sein des entreprises de moins de 50 salariés. La CFDT salue ce renforcement des prérogatives du CSE dans les entreprises de moins de 50 salariés avec l'ajout de : « l'amélioration des conditions de travail » et l'exercice du droit d'alerte.

PRATIQUES SYNDICALES

En fonction des réalités de l'entreprise, il s'agira notamment pour les équipes CFDT de :

- **d'anticiper les mesures transitoires dans le cadre du renouvellement des instances d'ici le 31 décembre 2019 ;**
- **d'animer le collectif existant et de préparer le nouveau au regard des appétences et engagements de chaque élu, de la répartition des tâches et des dossiers.**
- **d'anticiper la négociation du protocole pré-électoral ;**
- **de préparer et former les futurs membres du CSE ;**
- **négocier la mise en place d'une commission SSCT (possibilité prévue par l'article L.2 315-43) ;**
- **suivre très régulièrement les variations des effectifs pour anticiper le changement de seuil (registres du personnel, indicateurs d'effectifs dans la BDES) ;**
- **d'établir des liens réguliers avec votre syndicat, votre URI, vos mandatés CPRI/CPRIA et avec nos mandatés CFDT dans le cadre des observatoires départementaux d'analyse et d'appui au dialogue social et à la négociation.**

Pour ce faire, les équipes CFDT pourront mobiliser notamment les outils suivants : préparer et gagner les élections, proposer l'adhésion, ateliers représentativité, formations aux mandats, formation animer une collectif, réaliser le diagnostic de fonctionnement de la section syndicale…

ATTRIBUTIONS DU CSE DANS LES ENTREPRISES D'AU MOINS 50 SALARIÉS

SANTÉ, SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL (ARTICLE L.2 312-13)

Le CSE (qui reprend en la matière les attributions du CHSCT) doit procéder, à intervalles réguliers, à des inspections en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail.

Le Décret CSE (article 1er) prévoit la fréquence de ces inspections :

Celle-ci doit être au moins égale à celle des réunions annuelles du CSE devant porter sur ses attributions en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail (art.R.2 312-4). Sachant que le CSE doit tenir au moins 4 réunions annuelles portant au moins en partie sur ses attributions en matière de santé, sécurité et conditions de travail, davantage en cas de besoin, notamment dans les branches présentant des risques particuliers (art.L.2 315-27).

OBLIGATION DE CONSULTATION DU CSE SUR LES DOMAINES COUVERTS PAR UN ACCORD COLLECTIF (ARTICLE L.2 312-8)

S'il n'a pas l'obligation de saisir le CSE avant de signer ou de dénoncer un accord, l'employeur pourra le cas échéant être tenu, de consulter le CSE sur les conditions de la mise en œuvre d'un accord ou les conséquences de sa dénonciation.

La seule exception concerne les entreprises ayant conclu un accord relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) qui ne sont pas soumises, dans ce domaine, à l'obligation de consultation du CSE (article L.2 312-14 du Code du travail).

DÉLAIS DE CONSULTATION DU CSE (ARTICLE L.2 312-16)

Les délais dans lesquels les avis du CSE ou, le cas échéant, du CSE central doivent être rendus et à l'expiration desquels ils sont réputés avoir été consultés et avoir rendu un avis négatif sont fixés par accord collectif majoritaire (article L.2 312-16 du Code du travail).

Les conditions de validité de cet accord sont les suivantes :

- à compter du 1er mai 2018 : accord collectif majoritaire à 50 % sans possibilité de référendum ;
- avant le 1er mai 2018 : accord collectif majoritaire conclu avec des syndicats représentant 30 %, sans opposition et sans référendum ;
- en l'absence de délégué syndical : un accord entre l'employeur et le CSE adopté à la majorité des membres titulaires de la délégation du personnel du CSE.

Le Décret CSE (art.R.2 312-6, I)

À défaut d'accord, pour les consultations pour lesquelles la loi n'a pas fixé de délai spécifique, le CSE est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif à l'expiration :

- d'un délai d'un mois qui court à compter de la communication par l'employeur des informations prévues par le Code du travail pour la consultation ou de l'information par l'employeur de leur mise à disposition dans la BDES (art.R.2 312-5) ;
- de 2 mois en cas d'intervention d'un expert ;
- de 3 mois en cas d'intervention d'une ou plusieurs expertises dans le cadre d'une consultation se déroulant à la fois au niveau du CSE central et d'un ou plusieurs CSE d'établissement.

À défaut d'accord définissant l'ordre et les délais dans lesquels le CSE central et le ou les CSE d'établissement rendent et transmettent leurs avis, l'avis de chaque CSE d'établissement est rendu et transmis au CSE central d'entreprise et l'avis du CSE central est rendu dans les délais fixés par le décret ci-dessous (art. L.2 316-22).

Le Décret **CSE** (art.R.2 312-6, II)

- Les délais d'un mois, 2 mois ou trois mois de l'art.R.2 312-6, I s'appliquent au CSE central ;
- l'avis de chaque CSE d'établissement est rendu et transmis au CSE central au plus tard 7 jours avant la date à laquelle ce dernier est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif, à défaut, l'avis du CSE d'établissement est réputé négatif.

CE QU'EN PENSE LA CFDT

Contrairement à ce que prévoyait l'ancien article R.2 323-1-1 (Loi Rebsamen) qui avait mis en place un délai de consultation du CE porté à 3 mois en cas de saisine du CHSCT et à 4 mois en cas de mise en place d'une instance de coordination des CHSCT (ICCHSCT), cette disposition n'est pas transposée au CSE par le décret CSE. De fait, même si la commission SSCT ou plusieurs commission SSCT sont saisies sur un projet, le délai de consultation du CSE reste le même. En outre, lors de l'intervention d'un expert le délai de consultation du CSE est de 2 mois. Alors qu'auparavant, le CE et le CHSCT avait 3 mois. Il pouvait passer même à 4 mois pour l'instance de coordination. Pour la CFDT, lors d'un recours à l'expertise le temps d'analyse pour les élus est primordial. C'est pour cela, que nous avions demandé que le délai de 3 mois redevienne la norme pour le CSE, ainsi que celui de 4 mois pour le CSE central. La CFDT n'a pas été entendue sur ce point.

PRATIQUES SYNDICALES

En fonction des réalités de l'entreprise, tel que prévu par l'article L.2 312-19 du Code du travail, pour les consultations récurrentes, négocier dans le cadre d'un accord d'entreprise (durée libre), des délais supérieurs dans lesquels les avis du CSE seront rendus.

Les conditions de validité de cet accord sont les suivantes :

- **à compter du 1er mai 2018 : accord collectif majoritaire à 50 % recalculé sans possibilité de référendum ;**
- **avant le 1er mai 2018 : accord collectif majoritaire conclu avec des syndicats représentant 30 % brut des électeurs, sans opposition et sans référendum ;**
- **en l'absence de délégué syndical : un accord entre l'employeur et le CSE adopté à la majorité des membres titulaires de la délégation du personnel du CSE.**

BASE DE DONNÉES ÉCONOMIQUES ET SOCIALES (BDES) article L.2312-21 et s.

Un accord d'entreprise (durée libre) portant sur la BDES (art.L.2 312-21) définit son organisation, son architecture, son contenu, ses modalités de fonctionnement, son droit d'accès, son niveau de mise en place, son support et ses modalités de consultation et d'utilisation.

Les conditions de validité de cet accord sont les suivantes :

- à compter du 1er mai 2018 : accord collectif majoritaire à 50 % recalculé sans possibilité de référendum ;
- avant le 1er mai 2018 : accord collectif majoritaire conclu avec des syndicats représentant 30 % brut des électeurs, sans opposition et sans référendum ;
- en l'absence de délégué syndical : un accord entre l'employeur et le CSE adopté à la majorité des membres titulaires de la délégation du personnel du CSE.

Dans les entreprises de moins de 300 salariés, un accord de branche (article L.2 312-21) pourra définir l'organisation, l'architecture, le contenu et les modalités de fonctionnement de la base de données économiques et sociales.

À défaut d'accord, le contenu de la BDES est consolidé, le décret CSE précise les informations devant figurer dans la BDES. Il effectue un travail de consolidation, en rassemblant au sein de la BDES les articles figurant jusqu'ici à des endroits différents du Code du travail.

Décret CSE reprend à l'identique la règle générale d'ordre public selon laquelle la BDES permet la mise à disposition des informations nécessaires aux 3 consultations récurrentes du CSE (orientations stratégiques, situation économique et financière, politique sociale) et le principe selon lequel la BDES contribue à donner une vision claire et globale de la formation et de la répartition de la valeur créée par l'activité de l'entreprise (art.R.2 312-7).

À défaut d'accord, dans toutes les entreprises (moins de 300 ou au moins 300 salariés), les informations de la BDES portent sur l'année en cours, les 2 années précédentes et, telles qu'elles peuvent être envisagées, les 3 années suivantes. Elles sont présentées sous forme de données chiffrées ou, à défaut, pour les années suivantes, sous formes de grandes tendances. L'employeur indique, pour ces années, les informations qui, eu égard à leur nature ou aux circonstances, ne peuvent pas faire l'objet de données chiffrées ou de grandes tendances, pour des raisons qu'il précise (art.R.2 312-10)

DANS LES ENTREPRISES DE MOINS DE 300 SALARIÉS

À défaut d'accord BDES, les informations devant figurer dans la BDES dans les entreprises de moins de 300 salariés sont définies par l'Art.R.2 312-8, peu de changements.

Les thèmes sont les suivants :

1) investissements (social, matériel et immatériel) ;
2) égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise ;
3) fonds propres, endettement et impôts ;
4) rémunérations des salariés et dirigeants dans l'ensemble de leurs éléments ;
5) activités sociales et culturelles ;
6) rémunération des financeurs ;
7) flux financiers à destination de l'entreprise ;
8) partenariats ;
9) pour les entreprises appartenant à un groupe, transferts commerciaux et financiers entre les entités du groupe.

Seule nouveauté : le thème 8) Partenariats (conclus pour produire des services ou des produits pour une autre entreprise ou pour bénéficier des services ou des produits d'une autre entreprise), qui s'est substitué au thème « Sous-traitance » (utilisée par l'entreprise ou réalisée par l'entreprise).

Globalement, les éléments d'informations antérieurs sont restés inchangés, sous réserve de quelques exceptions. Ainsi, par exemple :

- les effectifs doivent être présentés par âge et ancienneté ;
- à l'inverse, n'ont plus à être retracée l'évolution de la structure et du montant des salaires ni à être fournies des prévisions chiffrées en matière d'emploi ou d'explications sur les écarts constatés entre les prévisions et l'évolution effective de l'emploi.

À défaut d'accord, les conditions de mise en place et de fonctionnement de la BDES restent inchangées par rapport à l'ancien cadre réglementaire :

- constitution de la BDES au niveau de l'entreprise avec, dans les entreprises dotées d'un CSE central, l'inclusion d'informations que l'employeur met à disposition de ce comité central et des CSE d'établissement (art.R.2 312-11) ;
- mise à jour des éléments d'information de la BDES au moins dans le respect des périodicités prévues par le Code du travail (art.R.2 312-11) ;
- obligation d'informer les personnes ayant accès à la BDES de son actualisation (art.R.2 312-12) ;
- règle selon laquelle les informations confidentielles doivent être présentées comme telles par l'employeur qui doit indiquer la durée de ce caractère confidentiel (art.R.2 312-13) ;
- règle selon laquelle la mise à disposition actualisée dans la BDES des informations contenues dans les rapports et des informations transmises de manière récurrente au CSE vaut communication au CSE des rapports et informations si elles sont correctement mises à jour et accompagnées des éléments d'analyse ou d'explication requis (art. R2312-14) ;
- possibilité de constituer, par accord, une BDES au niveau du groupe, sans préjudice de l'obligation d'en instituer une au niveau de l'entreprise (art.R.2 312-15).

Seule nouveauté : désormais, seules les entreprises de moins de 300 salariés auront le choix entre une BDES tenue sur support informatique ou papier (art.R.2 312-12).

DANS LES ENTREPRISES D'AU MOINS 300 SALARIÉS

À défaut d'accord BDES, les informations devant figurer dans la BDES dans les entreprises d'au moins 300 salariés sont définies par l'Art.R.2 312-9, peu de changements également.

Les thèmes sont les suivants :
1) investissements (social, matériel et immatériel) ;
2) égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise ;
3) fonds propres, endettement et impôts ;
4) rémunérations des salariés et dirigeants dans l'ensemble de leurs éléments ;
5) représentation du personnel et activités sociales et culturelles ;
6) rémunération des financeurs ;
7) flux financiers à destination de l'entreprise ;
8) partenariats ;
9) pour les entreprises appartenant à un groupe, transferts commerciaux et financiers entre les entités du groupe.

Seuls changements : le thème 5) Représentation du personnel et ASC et le thème 8) Partenariats (conclus pour produire des services ou des produits pour une autre entreprise ou pour bénéficier des services ou des produits d'une autre entreprise), qui s'est substitué au thème « Sous-traitance » (utilisée par l'entreprise ou réalisée par l'entreprise). Pour l'essentiel, les éléments d'information fournis antérieurement au comité d'entreprise ont été repris, à l'exception de la plus grande partie de ce qui figure au point 2.4 du bilan social, charges accessoires.

À défaut d'accord, les conditions de mise en place et de fonctionnement de la BDES restent inchangées :
constitution de la BDES au niveau de l'entreprise avec, dans les entreprises dotées d'un CSE central,

- l'inclusion d'informations que l'employeur met à disposition de ce comité central et des CSE d'établissement (art.R.2 312-11) ;
- mise à jour des éléments d'information de la BDES au moins dans le respect des périodicités prévues par le Code du travail (art.R.2 312-11) ;

- obligation d'informer les personnes ayant accès à la BDES de son actualisation (art.R.2 312-12) ; règle selon laquelle les informations confidentielles doivent être présentées comme telles par l'employeur qui doit indiquer la durée de ce caractère confidentiel (art.R.2 312-13) ;
- règle selon laquelle la mise à disposition actualisée dans la BDES des informations contenues dans les rapports et des informations transmises de manière récurrente au CSE vaut communication au CSE
- des rapports et informations si elles sont correctement mises à jour et accompagnées des éléments d'analyse ou d'explication requis (art. R2312-14) ;
- possibilité de constituer, par accord, une BDES au niveau du groupe, sans préjudice de l'obligation d'en instituer une au niveau de l'entreprise (art.R.2 312-15).

Seule nouveauté : désormais, dans les entreprises d'au moins 300 salariés, la BDES est obligatoirement tenue à la disposition des membres de la délégation du personnel du CSE, du CSE central d'entreprise et des délégués syndicaux sur un support informatique (art.R.2 312-12).

À noter que la couverture temporelle de la BDES (les années précédentes, l'année en cours et les tendances à trois ans) peut être remise en cause par accord. Auparavant, cette couverture ne pouvait faire l'objet de dérogation (art.R.2 312-10).

CE QU'EN PENSE LA CFDT

Le contenu de la BDES sur l'égalité professionnelle reste inchangé.

Dans les entreprises de moins de 300 salariés (article R.2 312-8) ou dans les entreprises d'au moins 300 salariés (article R.2 312-9), les évolutions sont de nature à clarifier d'emblée les informations qui doivent figurer dans la BDES.

Le fait qu'à défaut d'accord, dans les entreprises de 300 salariés et plus, le contenu des rubriques obligatoires de la BDES soit davantage détaillé est également à saluer, et pourra inciter l'employeur à négocier un accord BDES afin de l'adapter aux réalités de l'entreprise.

Quant à l'évolution de la terminologie de la rubrique « Sous-traitance » remplacée par la rubrique intitulée « Partenariats », la CFDT y voit une évolution positive, actant l'entreprise dans sa dimension « étendue » et donc non limitée uniquement aux relations entre donneurs-d'ordre et sous-traitants. Il s'agit d'une opportunité de disposer d'informations quant aux relations entre l'entreprise et d'autres « partenaires » (partenariats conclus pour produire des services ou des produits pour une autre entreprise ou pour bénéficier des services ou des produits d'une autre entreprise), qui ne sont pas forcément sous-traitants. Cependant, il est à noter que que l'ordonnance 2, dans son article L.2 312-36, précise que la BDES doit donner des informations en matière de « Sous-traitance » et non en matière de « Partenariat ».

PRATIQUES SYNDICALES

La BDES a pour vocation d'apporter l'information utile et nécessaire, avec des données qui peuvent être analysées au sein de la section syndicale. Il ne faut donc pas céder à la tentation de vouloir tout avoir. Là encore, c'est la notion d'utilité qui doit primer. Au niveau de la section syndicale, il sera primordial de faire un état des lieux, un diagnostic des informations utiles en fonction des priorités syndicales et en fonction des réalités de l'entreprise. Pour vous aider, vous pourrez par exemple mettre à l'ordre du jour du CSE le recours à une expertise technique BDES dans le cadre de l'expertise associée aux 3 consultations récurrentes. Il sera nécessaire de négocier une « expertise en continu », à discuter et négocier avec le cabinet en amont, dans le cadre du cahier des charges, dans la mesure où il est nécessaire de réfléchir avec les experts aux meilleurs moyens de transformer ces expertises en un véritable accompagnement en continu (décrypter les données, obtenir celles qui vous manquent et développer des propositions et avis de qualité dans le cadre du CSE). Une fois ce diagnostic réalisé, la section syndicale, en fonction des réalités de l'entreprise, pourra avoir intérêt à négocier un accord BDES (tel que prévu à l'article L.2 312-21). Mais attention, dans le cadre de cet accord, si celui-ci prévoit l'intégration des informations nécessaires aux consultations ponctuelles dans la BDES, cela dispensera l'employeur d'envoyer un rapport écrit aux élus. De la même manière, par accord, 2 grandes rubriques de la BDES peuvent être écartées : la sous-traitance (ré-intitulée « partenariats ») et les transferts commerciaux et financiers entre les entités du groupe.

CONSULTATIONS RÉCURRENTES (article L.2 312-17 et s.)

Un accord d'entreprise d'une durée libre, portant sur les consultations récurrentes (article L.2 312-19), peut définir le contenu, la périodicité des consultations (qui ne doit pas excéder 3 ans) et les modalités des consultations récurrentes du CSE (notamment le nombre de réunions annuelles du CSE- minimum 6, les niveaux de consultations et articulations ainsi que les délais dans lesquels les avis du CSE sont rendus), ainsi que la liste et le contenu des informations nécessaires à ces consultations. Eventuellement, la mise en place d'un avis unique portant sur tout ou partie des thèmes de consultation.

Les conditions de validité de cet accord sont les suivantes :
- à compter du 1er mai 2018 : accord collectif majoritaire à 50 % recalculé sans possibilité de référendum ;
- avant le 1er mai 2018 : accord collectif majoritaire conclu avec des syndicats représentant 30 % brut des électeurs, sans opposition et sans référendum ;
- en l'absence de délégué syndical : un accord entre l'employeur et le CSE adopté à la majorité des membres titulaires de la délégation du personnel du CSE.

Un accord de groupe (article L.2 312-20) peut prévoir que la consultation sur les orientations stratégiques est effectuée au niveau du comité de groupe.

Il prévoit les modalités de transmission de l'avis du comité de groupe :
- à chaque comité social et économique du groupe, qui reste consulté sur les conséquences de ces orientations stratégiques ;
- à l'organe chargé de l'administration de l'entreprise dominante de ce groupe (définie à l'article L. 2 331-1).

À défaut d'accord (article L.2 312-22), le CSE est consulté chaque année sur :
- les orientations stratégiques de l'entreprise ;
- la situation économique et financière de l'entreprise ;
- la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

Les consultations sur les orientations stratégiques et la situation économique et financière de l'entreprise sont conduites au niveau de l'entreprise, sauf si l'employeur en décide autrement et sous réserve de l'accord de groupe (prévu à l'article L. 2 312-20).

La consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi est conduite à la fois au niveau central et au niveau des établissements lorsque sont prévues des mesures d'adaptation spécifiques à ces établissements.

À défaut d'accord, le CSE est consulté annuellement sur :
- Les orientations stratégiques de l'entreprise (article L.2 312-24), définies par l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance de l'entreprise, et sur leurs conséquences sur l'activité, l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences, l'organisation du travail, le recours à la sous-traitance, à l'intérim, à des contrats temporaires et à des stages. Cette consultation porte, en outre, sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et sur les orientations de la formation professionnelle ;
- La situation économique et financière de l'entreprise (article L.2 312-25). Cette consultation porte également sur la politique de recherche et de développement technologique de l'entreprise, y compris sur l'utilisation du crédit d'impôt pour les dépenses de recherche. Elle porte également sur l'utilisation du CICE dans les mêmes conditions qu'auparavant ;
- La politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi (article L.2 312-26). Cette consultation porte sur l'évolution de l'emploi, les qualifications, le programme pluriannuel de formation, les actions de formation envisagées par l'employeur, l'apprentissage, les conditions d'accueil en stage, les actions de prévention en matière de santé et de sécurité, les conditions de travail, les congés et l'aménagement du temps de travail, la durée du travail, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et les modalités d'exercice du droit d'expression des salariés dans les entreprises non couvertes par un accord sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail contenant des dispositions sur ce droit.

À défaut d'accord, le décret détermine les informations qui doivent être mises à la disposition du CSE pour la consultation sur la situation économique et financière de l'entreprise et pour celle sur la politique sociale, les conditions de travail et d'emploi.

Dans les entreprises de moins de 300 salariés

- Les informations devant être mises à la disposition du CSE pour la consultation sur la situation économique et financière sont celles prévues aux rubriques suivantes de la BDES : investissement matériel et immatériel ; aides publiques ; résultats financiers ; partenariats et transferts commerciaux et financiers entre les entités du groupe, pour les entreprises appartenant à un groupe (art.R.2 312-16).
- Les informations devant être mises à la disposition du CSE pour la consultation sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi sont celles prévues aux rubriques suivantes de la BDES : investissement social, dont, notamment les informations relatives à la formation professionnelle et aux conditions de travail ; égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise et rémunération des salariés et dirigeants dans l'ensemble de leurs éléments (art.R.2 312-18 et R.2 312-19).

Dans les entreprises d'au moins de 300 salariés

- Les informations devant être mises à la disposition du CSE pour la consultation sur la situation économique et financière sont celles prévues aux rubriques suivantes de la BDES investissement matériel et immatériel ; informations environnementales ; aides publiques ; résultats financiers ; partenariats et transferts commerciaux et financiers entre les entités du groupe, pour les entreprises appartenant à un groupe (art.R.2 312-17).
- Les informations devant être mises à la disposition du CSE pour la consultation sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi sont celles prévues aux rubriques suivantes de la BDES : investissement social, dont, notamment les informations relatives à la formation professionnelle et aux conditions de travail ; égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise ; rémunération des salariés et dirigeants dans l'ensemble de leurs éléments et représentation du personnel et ASC (art.R.2 312-18 et R.2 312-20).
- **À noter** que la question du contenu des informations devant être délivrées au CSE dans le cadre de sa consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise et leurs conséquences a été supprimée par l'Ordonnance 6 et n'est pas abordé par le décret CSE du 29 décembre 2017.

CONSULTATIONS ET INFORMATIONS PONCTUELLES (article L.2 312-8)

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

L'article 1er du décret transpose au CSE, sans les modifier, une série de dispositions réglementaires applicables, selon le cas, au CE ou au CHSCT :

- informations trimestrielles sur l'évolution des effectifs et de la qualification des salariés par sexe devant être mises à la disposition du CSE dans les entreprises d'au moins 300 salariés (art.R.2 312-21) ;
- information-consultation du CSE avant la mise en place d'une garantie collective de protection sociale complémentaire ou la modification de celle-ci (art.R.2 312-22) ;

- information-consultation du CSE après notification à l'entreprise de l'attribution par une personne publique de subventions, prêts ou avances remboursables supérieurs à un certain seuil (fixé par arrêté) ou de tels subventions, prêts ou avances attribués dans le cadre de programmes ou de fonds communautaires (art.R.2 312-23) ;
- droit d'alerte économique (art. R.2 312-29 et R.2 312-30) ;
- participation aux conseils d'administration ou de surveillance des sociétés (demande au président du tribunal de commerce statuant en référé de désignation d'un mandataire de justice chargé de convoquer l'assemblée des actionnaires (art.R.2 312-31 à R.2 312-34) ;
- consultations obligatoires dans les établissements comportant une ou plusieurs installations soumises à autorisation ou une installation nucléaire de base (art.R.2 312-24 à R.2 312-28)

Outre ces thèmes, le comité social et économique est consulté dans les cas suivants (L.2 312-37) : mise en œuvre des moyens de contrôle de l'activité des salariés ; restructuration et compression des effectifs ; licenciement collectif pour motif économique ; opération de concentration ; offre publique d'acquisition ; procédures de sauvegarde, de redressement et de liquidation judiciaire.

La loi de ratification a rajouté les « opérations de concentration » à la liste des thèmes qui doivent faire l'objet d'une information/consultation ponctuelle du CSE.

CE QU'EN PENSE LA CFDT

Sur le volet consultations récurrentes, tant dans les entreprises de moins de 300 que de 300 salariés et plus, en l'absence d'accord, les informations données par l'employeur au CSE, dans le cadre de la consultation sur la situation économique et financière, sont circonscrites au seul domaine économique. Pour la CFDT, ceci, est de nature à entraver la bonne articulation et les liens d'analyse que les représentants du personnel peuvent faire lorsqu'ils effectuent des croisements d'information entre l'économique et le social.

Sur le volet information/consultation ponctuelle. Les « opérations de concentration » sont rajoutées à la liste des thèmes qui doivent faire l'objet d'une information/consultation ponctuelle du CSE. La CFDT salue ce rajout. Il aurait été néanmoins nécessaire de rajouter également les offres publiques d'échange (OPE). La CFDT réaffirme également quant à ces informations/consultations ponctuelles, la nécessité pour la délégation du personnel au CSE de disposer d'un droit à l'expertise de qualité. Le recours à l'expertise fait partie des moyens indispensables dont doivent disposer les représentants des travailleurs pour rendre des avis et propositions alternatives de qualité ainsi que pour garantir un meilleur équilibre avec la partie patronale.

PRATIQUES SYNDICALES

En fonction des réalités de l'entreprise, il pourra être pertinent de négocier un accord d'entreprise tel que prévu par l'article L.2 312-19. Celui-ci permettra, en premier lieu, de mettre en place un agenda social adapté en agissant notamment sur le cycle des consultations.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, l'accord pourra permettre aux équipes de négocier, si c'est pertinent, une périodicité de consultation allant de 1 à 3 ans. Cette opportunité pourra notamment permettre aux élus et mandatés de mieux se préparer en amont de chaque consultation (en disposant de plus de temps de préparation et d'analyse entre chaque consultation). Il pourra également permettre de négocier les niveaux auxquels les consultations sont conduites et leur articulation - par exemple - si un accord de groupe prévoit que la consultation sur les orientations stratégiques est effectuée au niveau du comité de groupe, l'accord devra déterminer les modalités de transmission de l'avis du comité de groupe à chaque CSE du groupe et inversement, les modalités de transmission de l'avis du comité de groupe au Conseil d'administration et/ou conseil de surveillance.

EXPERTISES (L.2 315-78 et s.)

RECOURS À L'EXPERTISE

Le CSE peut, le cas échéant sur proposition des commissions constituées en son sein, décider de recourir à un expert dans les cas prévus par les nouvelles dispositions du Code du travail (article L.2 315-78 et suivants).

LES CAS DE RECOURS À L'EXPERTISE

DANS LE CADRE DES CONSULTATIONS RÉCURRENTES

Un accord d'entreprise, d'une durée libre peut déterminer le nombre et le rythme des expertises (sur une ou plusieurs années) dans le cadre des consultations récurrentes du CSE : orientations stratégiques, situation économique et financière, politique sociale (article L.2 315-79).

Les conditions de validité de cet accord sont les suivantes :

- **à compter du 1er mai 2018 : accord collectif majoritaire à 50 % recalculé sans possibilité de référendum ;**
- **avant le 1er mai 2018 : accord collectif majoritaire conclu avec des syndicats représentant 30 % brut des électeurs, sans opposition et sans référendum ;**
- **en l'absence de délégué syndical : un accord entre l'employeur et le CSE adopté à la majorité des membres titulaires de la délégation du personnel du CSE.**

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, à défaut d'accord, le CSE peut décider de recourir à un expert dans le cadre des 3 consultations récurrentes du CSE :

ORIENTATIONS STRATÉGIQUES DE L'ENTREPRISE (ARTICLE L.2 315-87)

En vue de l'examen des orientations stratégiques de l'entreprise (prévu au 1° de l'article L.2 312-17), le CSE peut décider de recourir à un expert. L'Ordonnance 6 (article 5 II 28° E.) précise que l'expertise à laquelle il peut être recouru dans le dans le cadre de cette consultation ne peut être confiée qu'à un expert-comptable.

SITUATION ÉCONOMIQUE ET FINANCIÈRE (ARTICLES L.2 315-88 À L.2 315-90)

En vue de la consultation sur la situation économique et financière de l'entreprise (prévue au 2° de l'article L.2 312-17), le CSE peut décider de recourir à un expert. L'Ordonnance 6 (article 5 II 28° F.) précise également que l'expertise à laquelle il peut être recouru dans le dans le cadre de cette consultation ne peut être confiée qu'à un expert-comptable.

À défaut d'accord l'article R.2 312-16 circonscrit les informations données dans le cadre de cette consultation au domaine strictement économique. Ceci, peut être de nature à entraver la bonne articulation et les liens d'analyse que les équipes peuvent opérer lorsqu'elles effectuent, avec les experts, des croisements d'information entre l'économique et le social.

Or, la mission de l'expert-comptable dans le cadre de cette consultation porte sur tous les éléments d'ordre économique, financier ou social nécessaires à la compréhension des comptes et à l'appréciation de la situation de l'entreprise (article L.2 315-89).

POLITIQUE SOCIALE DE L'ENTREPRISE, LES CONDITIONS DE TRAVAIL ET L'EMPLOI (ARTICLE L.2 315-91)

Dans le cadre de la consultation récurrente sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi (mentionnée au 3° de l'article L.2 312-17), le CSE peut décider de recourir à un expert-comptable.

DANS LE CADRE DES CONSULTATIONS PONCTUELLES

Le CSE peut décider de recourir à un expert (expert-comptable ou expert habilité ou expert technique selon les cas) notamment dans le cadre des consultations ponctuelles du CSE suivantes :

DANS LES ENTREPRISES D'AU MOINS 11 SALARIÉS

- Opérations de concentration (article L.2 312-41 et L.2 312-37) ;
- mise en œuvre des moyens de contrôle de l'activité des salariés ; restructuration et compression des effectifs ; licenciement collectif pour motif économique ; opération de concentration ; offre publique d'acquisition ; procédures de sauvegarde, de redressement et de liquidation judiciaire (article L.2 312-37) ;
- exercice du droit d'alerte économique (article L.2 312-63) ;
- en cas d'offre publique d'achat – OPA (article L.2 312-42 à L.2 312.52) ;
- dans le cadre de de la préparation aux négociations d'un « accord de performance collective », visant à aménager la durée du travail, ses modalités d'organisation et de répartition, à aménager la rémunération, à déterminer les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise (article L.2 254-2) ;
- lorsqu'un risque grave, identifié et actuel, révélé ou non par un accident du travail, une maladie professionnelle ou à caractère professionnel est constaté dans l'établissement (article L.2 315-96 1°)

DANS LES ENTREPRISES D'AU MOINS 50 SALARIÉS

- Sur les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs ; la modification de son organisation économique ou juridique ; les conditions d'emploi, de travail, notamment la durée du travail, et la formation professionnelle ; l'introduction de nouvelles technologies, tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ; les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civils, des personnes atteintes de maladies chroniques évolutives et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail (article L.2 312-8) ;
- en cas de licenciement collectif pour motif économique (article L.1 233-34 et suivants) ;
- dans le cadre de de la préparation à la négociation d'un accord pour déterminer le contenu du PSE (article L.1 233-24-1).

DANS LES ENTREPRISES D'AU MOINS 300 SALARIÉS

- En cas d'introduction de nouvelles technologies ou de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail (article L.2 315-94 et L.2 315-96 2°) ;
- en vue de préparer la négociation sur l'égalité professionnelle (article L.2 315-95).

CE QU'EN PENSE LA CFDT

À défaut d'accord sur les consultations récurrentes, ces cas de recours sont les mêmes que ceux prévus pour le comité d'entreprise (orientations stratégiques, situation économique et financière, opérations de concentration, négociation sur l'égalité professionnelle…) et/ou le CHSCT (en cas de risque grave, identifié et actuel, révélé ou non par un accident de travail, une maladie professionnelle ou à caractère professionnel, constaté dans un établissement).

La loi de ratification fusionne l'expertise technique (art.L.2 315-94 et art.L.2 315-95) et l'expertise QVT (art. L.2 315-96). Mais dans le cadre du recours à l'expertise technique, se pose la question de savoir à quel expert la délégation du personnel au CSE et les futures commissions du CSE vont pouvoir faire appel. En effet, le décret CSE détermine que l'expert technique devra être titulaire d'une habilitation (en vigueur au 1er janvier 2020), la loi de ratification dispose que les experts devront être habilités et le ministère du travail vient de publier au 1er janvier 2018 la liste des experts agréés auprès du CHSCT et des CSE (108)…

La CFDT salue le fait que les opérations de concentration soient rajoutées à la liste des thèmes qui doivent faire l'objet d'une information – consultation ponctuelle du CSE, il aurait été néanmoins nécessaire de rajouter également les offres publiques d'échange (OPE).

PRATIQUES SYNDICALES

Lors de la préparation et de l'établissement du cahier des charges, les équipes CFDT devront être attentives aux références des experts (habilités, agréés ou pas encore habilités). Cette étape sera encore plus cruciale afin de garantir la qualité de l'expertise. Dans ce cadre, la formation et l'accompagnement des équipes sont encore plus déterminants pour négocier un droit à l'expertise de qualité. Les équipes syndicales sont dans ce cadre invitées à se rapprocher de leurs syndicats afin de disposer de la liste des experts avec lesquels la CFDT est en partenariat.

Dans le cadre de la négociation d'un accord d'entreprise portant sur les consultations récurrentes, dans la mesure où les équipes ne connaissent pas en amont les évènements qui justifient une expertise, il ne faudra pas qu'elles « s'enferment » en déterminant avec l'employeur un nombre d'expertises de type forfaitaire déterminant un nombre d'expertises sur une ou plusieurs années. Au contraire, l'enjeu sera de négocier par un accord de dialogue social un droit à l'expertise en continu, au fil de l'eau. Il s'agira également de négocier un déroulement de l'expertise (délais, restitution du rapport, accès aux informations, notamment du CAC, conditions de réalisation en cas d'expertises multiples…) adapté aux réalités de l'entreprise. Négocier un déroulement plus favorable aux travaux d'expertise que ce que prévoit le décret CSE par accord est également important. Cela peut passer, par exemple, selon les cas d'interventions et la complexité des situations, par la négociation de modalités d'accès facilité des experts aux informations nécessaires, ou encore de délais d'interventions plus longs (3 mois en cas d'intervention d'un expert, 4 mois en cas d'une intervention d'une ou plusieurs expertises dans le cadre de consultation se déroulant à la fois au niveau du CSE central et d'un ou plusieurs CSE d'établissements).

Concernant les modalités en cas d'expertise portant sur plusieurs champs, donc, en cas de rapport d'expertise unique (si l'expertise porte sur plusieurs champs et nécessite l'intervention de plusieurs expertises complémentaires), il sera primordial de prévoir que le CSE demeure maitre dans le choix de tous les experts.

En fonction des réalités de l'entreprise, dans le cadre de l'accord d'entreprise portant sur les consultations récurrentes, les négociateurs CFDT devront revendiquer un droit à l'expertise, dont disposeront les CSE d'établissement, qui ne se limite pas à la consultation sur la politique sociale.

FINANCEMENT (article L.2 315-80)

À défaut d'accord, lorsque le CSE décide du recours à l'expertise, les frais d'expertise sont pris en charge :

PAR L'EMPLOYEUR (À 100 %) CONCERNANT LES CONSULTATIONS SUIVANTES :

CONSULTATIONS RÉCURRENTES

- Situation économique et financière (articles L.2 315-88 à L.2 315-90) ;
- politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi (article L.2 315-91).

CONSULTATIONS PONCTUELLES

- En cas de licenciements collectifs pour motif économique, dans les conditions prévues aux articles L. 1233-34 et suivants (3° de l'article L.2 315-92) ;
- lorsqu'un risque grave, identifié et actuel, révélé ou non par un accident du travail, une maladie professionnelle ou à caractère professionnel est constaté dans l'établissement (1er de l'article L.2 315-96) ;
- l'introduction de nouvelles technologies, tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail (article L.2 315-94) ;
- les conditions d'emploi, de travail, notamment la durée du travail, et la formation professionnelle (article L.2 315-94). Mais ce uniquement en l'absence de tout indicateur relatif à l'égalité professionnelle prévu à l'article L.2 312-18.

PAR LE CSE, SUR SON BUDGET DE FONCTIONNEMENT, À HAUTEUR DE 20 % ET PAR L'EMPLOYEUR, À HAUTEUR DE 80 % CONCERNANT LES CONSULTATIONS SUIVANTES :

- orientations stratégiques de l'entreprise (article L.2 315-87) ;
- les consultations ponctuelles (hors celles visées ci-dessus).

À noter qu'auparavant le cofinancement de l'expertise par le Comité d'Entreprise (CE) était limité à un tiers du budget de fonctionnement annuel du CE. Dorénavant, ce cofinancement est étendu à de nombreux autres cas de recours à l'expert, et sans plafond par rapport au budget du CSE.

PAR L'EMPLOYEUR (À 100 %), CONCERNANT LES CONSULTATIONS SUR LES ORIENTATIONS STRATÉGIQUES DE L'ENTREPRISE ET LES CONSULTATIONS PONCTUELLES, LORSQUE :

le budget de fonctionnement du CSE est insuffisant pour couvrir le coût de l'expertise et n'a pas donné lieu à un transfert d'excédent annuel au budget destiné aux activités sociales et culturelles (ASC) (prévu à l'article L.2 312-84) au cours des 3 années précédentes.

Le recours par le CSE aux expertises libres pour la préparation de ses travaux se fait en dehors de toute prise en charge financière de l'employeur (article L.2 315-81 et Ordonnance 6 article 5 II 28° B).

CE QU'EN PENSE LA CFDT

Les modalités de financement de l'expertise sont modifiées, avec une participation accrue du CSE. La CFDT estime que les cas d'expertises prises en charge sur le budget de fonctionnement du CSE à hauteur de 20 % sont trop nombreuses (notamment expertise « *concertation sur les orientations stratégiques* », « *opérations de concentration* », « *droit d'alerte économique* », « *offre publique d'acquisition* », « *projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail* », « *préparation des négociations sur le nouvel accord de compétitivité, sur le contenu du PSE* »). Le recours à l'expertise fait partie, pour la CFDT, des moyens indispensables dont doivent disposer les représentants des travailleurs pour un meilleur équilibre, dans la négociation, avec la partie employeur, et donc pour un dialogue social loyal et constructif dans l'entreprise.

PRATIQUES SYNDICALES

Par le biais d'un accord d'entreprise portant notamment sur l'expertise (tel que prévu par l'article L.2 315-79), les équipes pourront notamment revendiquer la prise en charge à 100 % des expertises suivantes : expertise technique BDES, consultation sur les orientations stratégiques, OPA/OPE (achat/échange), expertise dans le cadre des nouveaux accords unifiés (accords de « compétitivité » : ex accords de maintien dans l'emploi…). Les équipes doivent continuer d'être vigilantes sur les coûts. L'objectif est bien de garder la capacité de financement de leur quote-part de financement d'expertise afin de garder la main sur le choix de l'expert.

CHOIX DE L'EXPERT (article L.2 315-81-1)

À compter de la désignation de l'expert par le CSE, les membres du CSE ont la possibilité d'établir un cahier des charges, ce n'est plus une obligation. En effet, l'établissement par le CSE d'un cahier des charges lors de la désignation de l'expert n'est plus obligatoire (article L2315-81-1 du Code du travail). Par ailleurs, même si le cahier des charges est facultatif, il doit être notifié à l'employeur s'il est établi.
L'expert doit notifier à l'employeur l'étendue et la durée d'expertise.

L'expert doit notifier à l'employeur l'étendue et la durée d'expertise dans un délai de dix jours à compter de la désignation (article R.2 315-46).

MODALITÉS ET DÉLAIS D'EXPERTISE (article L.2 315-85)

À défaut d'accord, le décret détermine pour chaque catégorie d'expertise, le délai maximal dans lequel l'expert remet son rapport ainsi que les modalités et conditions de réalisation de l'expertise, lorsqu'elle porte sur plusieurs champs.

Dans le cadre des attributions consultatives du CSE, à défaut d'accord, l'expert doit remettre son rapport au plus tard dans les 15 jours précédents l'expiration des délais de consultation. En cas d'expertise concentration le délai est de 8 jours après la notification de la décision de l'autorité de la concurrence ou de la commission européenne. Dans les autres cas, dans le cadre des missions d'expertise hors consultation (risques graves, droit d'alerte…), à défaut d'accord, l'expert doit remettre son rapport dans un délai de 2 mois à compter de sa désignation (délai susceptible d'être renouvelé une fois par accord dans la limite de 2 mois) (article R.2 315-47).

Dorénavant, s'agissant du CSE, lorsque l'expertise porte sur plusieurs champs, elle donne lieu à l'établissement d'un rapport d'expertise unique mais c'est à l'expert désigné par le CSE de décider de s'adjoindre ou pas la compétence d'un ou plusieurs experts et non pas au CSE (article R.2 315-48).

DROITS ET OBLIGATIONS DE L'EXPERT

AU NIVEAU DES DROITS

Les experts ont libre accès dans l'entreprise pour les besoins de leur mission (article L.2 315-82) et l'employeur leur fournir les informations nécessaires à l'exercice de leur mission (article L2315-83).

Décret CSE
L'expert demande à l'employeur, au plus tard dans les trois jours de sa désignation, toutes les informations complémentaires qu'il juge nécessaires à la réalisation de sa mission. L'employeur répond à cette demande dans les cinq jours (article R. 2 315-45). C'est une reprise de dispositions qui anciennement ne s'appliquaient aux experts que pour l'expertise du comité d'entreprise sur la situation économique de l'entreprise, pour les opérations de concentration et les expertises techniques. Ainsi, cet article généralise ce droit de l'expert.

AU NIVEAU DES OBLIGATIONS

L'expert est tenu aux obligations de secret et de discrétion (article L.2 315-84).

CONTESTATION (article L.2 315-86)

L'employeur qui entend contester l'expertise pourra saisir le juge judiciaire. Sauf dans le cas du recours à l'expert-comptable dans le cadre d'un PSE (article L.1233-35-1).

Décret CSE

Pour chacun des cas de recours de l'employeur prévus à l'article L.2 315-86 :
- sur la délibération du CSE décidant le recours à l'expertise s'il entend en contester la nécessité ;
- sur la désignation de l'expert par le CSE s'il entend contester le choix de l'expert ;
- sur la notification du cahier des charges, s'il entend contester le coût prévisionnel, l'étendu ou la durée de l'expertise.

L'employeur saisit le juge dans un délai de 10 jours (article R.2 315-49)

Les contestations de l'employeur prévues à l'article L.2 315-86 relèvent de la compétence du président du TGI. Le délai du pourvoi en cassation formé à l'encontre du jugement est de 10 jours à compter de sa notification (article R.2 315-50).

À noter : Le juge statuera, en la forme des référés, en premier et dernier ressort, dans les 10 jours suivant la saisine. Cette saisine suspendra l'exécution de la décision du CSE, ainsi que les délais dans lesquels il est consulté, jusqu'à la notification du jugement.

CAS PARTICULIER

Un délai de contestation particulier est prévu en cas d'expertise réalisée dans le cadre d'un licenciement économique collectif assorti d'un PSE (article L.1233-35-1). Dans ce cas de figure, toute contestation relative à l'expertise est adressée à l'autorité administrative (DIRECCTE), avant transmission de la demande de validation (de l'accord sur le PSE) ou d'homologation (du document unilatéral de l'employeur établissant le PSE) prévue à l'article L.1233-57-4. La DIRECCTE se prononce dans un délai de 5 jours. Cette décision peut être contestée dans les conditions prévues à l'article L.1235-7-1 (cet article concerne le recours contre la décision de validation ou d'homologation prise par le DIRECCTE, il doit être formé dans un délai de 2 mois devant le juge administratif).

CE QU'EN PENSE LA CFDT

L'établissement d'un cahier des charges est dorénavant facultatif, or, pour la CFDT, l'enjeu de l'établissement du cahier des charges est central pour garantir les conditions d'intervention de l'expert, notamment le calendrier de l'expertise et l'accès aux informations de l'expert.

Concernant les délais d'expertise, la CFDT a revendiqué des délais d'intervention de 3 mois en cas d'intervention d'un expert et de 4 mois en cas d'une intervention d'une ou plusieurs expertises dans le cadre de consultation se déroulant à la fois au niveau du CSE central et d'un ou plusieurs CSE d'établissements. Nous n'avons pas été entendus sur ce point.

Dorénavant, en cas de rapport d'expertise unique, c'est à l'expert désigné par le CSE de décider de s'adjoindre ou pas la compétence d'un ou plusieurs experts et non au CSE. Pour la CFDT cette mesure prive le CSE de son appréciation de la nécessité de recourir aux experts de son choix.

Concernant le droit des experts, l'absence de certaines précisions risque de réduire leur champ d'investigation et de priver ainsi les équipes d'une capacité à formuler des avis circonstanciés et des propositions pertinentes au bénéfice d'un dialogue social de qualité. Cela renforce l'inégalité du rapport de force entre représentants des travailleurs et employeur.

Concernant les contestations, le pouvoir de l'employeur est renforcé sur de nombreux points : nécessité de recourir à l'expertise, choix de l'expert, étendue ou durée de l'expertise et coût de l'expertise. Précédemment, ces pouvoirs de contestation ne concernaient que le CHSCT, hormis le coût qui concernait également le CE.

PRATIQUES SYNDICALES

Le recours à l'expertise fait partie, pour la CFDT, des moyens indispensables dont doivent disposer les représentants des travailleurs pour un meilleur équilibre, dans la négociation, avec la partie employeur, et donc pour un dialogue social loyal et constructif dans l'entreprise. La CFDT revendique de bénéficier d'un droit à l'expertise en continu pour alimenter tant les avis et propositions du CSE que les négociations au fil de l'eau.

Dans le cadre de la négociation d'un accord d'entreprise portant sur les consultations récurrentes il s'agira de négocier un déroulement de l'expertise (délais, restitution du rapport, accès aux informations, notamment du CAC, conditions de réalisation en cas d'expertises multiples…) adapté aux réalités de l'entreprise. Négocier un déroulement plus favorable aux travaux d'expertise que ce que prévoit le décret CSE par accord est essentiel. Concernant les droits de l'expert, il sera nécessaire de négocier l'accès des experts aux informations utiles à leurs investigations (accès aux éléments d'ordre économique, financier ou social nécessaires à la compréhension des comptes et à l'appréciation de la situation de l'entreprise, accès aux mêmes documents que le CAC).

Pour ce faire, la formation et l'accompagnement des équipes CFDT seront déterminants pour négocier un droit à expertise sur la base de ce que prévoyait la loi de modernisation du dialogue social de 2015, et continuer de bénéficier d'un droit à expertise en continu pour alimenter les avis et propositions du CSE ainsi que les négociations au fil de l'eau. La CFDT a depuis de nombreuses années un partenariat avec des experts qui partagent notre vision du dialogue social. L'ensemble de leurs coordonnées sont disponibles auprès des structures CFDT.

COMMISSION SANTÉ SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL (articles L.2 315-36 à L.2 315-44 du Code du travail)

CONTENU DES ARTICLES

Dans les entreprises de 300 salariés et plus ainsi que dans les établissements distincts d'au moins 300 salariés, le CSE est dans l'obligation de mettre en place une commission Santé sécurité et conditions de travail (SSCT) qui peut se voir confier, par délégation, tout ou partie des attributions qui sont reconnues au CSE dès 50 salariés. Il s'agit d'un mode d'organisation qui n'ouvre pas de compétences supplémentaires mais qui permet de spécialiser des représentants sur ces questions spécifiques.

La commission santé, sécurité et conditions de travail est également mise en place obligatoirement dans les établissements nucléaires et classés Seveso ou sur décision de l'inspecteur du travail pour les entreprises et établissement de moins de 300 (article L.2 315-36 du Code du travail).

Cette décision de l'inspecteur du travail d'imposer la création d'une commission SSCT dans les entreprises et établissements distincts de moins de 300 salariés peut être contestée devant le DIRECCTE (article L.2 315-37).

- La commission SSCT se voit confier, par délégation du CSE, tout ou partie de ses attributions relatives à la santé, et aux conditions de travail, à l'exception du recours à un expert et de ses attributions consultatives (article L.2 315-38).
- La commission SSCT comprend au minimum 3 membres représentants du personnel dont au moins 1 représentant de la catégorie cadre. Ils sont désignés par le CSE parmi ses membres (article L.2 315-39).
- L'employeur peut adjoindre à la commission avec voix consultative des experts et techniciens appartenant à l'entreprise et choisis en dehors du comité. Ensemble, ils ne peuvent être en nombre supérieur à celui des représentants du personnel titulaires (article L.2 315-39).

3 niveaux de mise en place de ces commissions et de leurs fonctionnements sont énoncés :

- d'abord, une mise en place par accord majoritaire (article L.2315-41) :
  - un accord d'entreprise d'une durée libre et dont les conditions de validité à compter du 1er mai 2018 seront de 50 % recalculé sans possibilité de référendum. Cet accord portera notamment sur le nombre de membres, les missions déléguées et modalités d'exercice, les modalités de formation, les moyens alloués ;
  - un accord d'entreprise conclu avant le 1er mai 2018 également à durée libre et portant sur les mêmes thèmes mais dont les conditions de validité seront celles d'un accord collectif majoritaire conclu avec des syndicats représentant 30 % brut des électeurs sans d'opposition ni référendum.
- à défaut d'accord majoritaire ou en l'absence de délégué syndical, accord entre employeur et CSE adopté à la majorité des membres titulaires élus de la délégation du personnel du CSE fixe les modalités de mise en place de la ou des commissions SSCT (article L.2315-42 et L.2315-43) ;
- et à défaut d'accord entre employeur et CSE, l'employeur fixe par décision unilatérale non seulement le nombre de mais aussi le périmètre des commissions SSCT et ce sera le règlement intérieur du CSE qui définira les autres modalités (article L.2315-44) ;
- à défaut d'accord, la formation des membres de la délégation du personnel du CSE ou le cas échéant, celle des membres de la commission SSCT nécessaire à l'exercice de leur mission en matière de santé, sécurité et conditions de travail est organisée sur une durée minimale de :
  - 5 jours dans les entreprises d'au moins 300 salariés ;
  - 3 jours dans les entreprises de moins de 300 salariés (article L.2315-40).
- les membres de la délégation du personnel du comité social et économique, ou, le cas échéant, les membres de la commission santé, sécurité et conditions de travail bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail. Le financement de cette formation est pris en charge par l'employeur (article L.2315-18) ;
- le renouvellement de la formation des membres de la commission SSCT n'est pas abordé dans cet article mais dans les dispositions générales de l'article L2315-17.

CE QU'EN PENSE LA CFDT

En fonction du contexte de l'entreprise, il est laissé à l'initiative du CSE le soin de confier plus ou moins d'attributions à cette commission (adaptation aux réalités de l'entreprise).

Le CSE peut décider du nombre de membres supplémentaires pouvant siéger à la commission SSCT ce qui semble cohérent.

Nous sommes opposés au fait que seul l'employeur puisse adjoindre à la commission avec voix consultative des experts et des techniciens. Il faudrait que cela soit une prérogative du comité.

Le fait qu'il ne soit plus mentionné la possibilité de renouvellement de la formation pour les membres de la commission SSCT dans cet article peut prêter à confusion et se traduire par un non recours à la formation continue des membres concernés.

PRATIQUES SYNDICALES

La santé et les conditions de travail sont un des thèmes majeurs du dialogue social. C'est également une préoccupation majeure des salariés qui, dans l'enquête Parlons Travail, s'expriment en ce sens. Ils disent à 44,4 % qu'ils attendent de leurs élus qu'ils interviennent pour améliorer leurs conditions de travail.

Les équipes syndicales doivent être en capacité de prendre en considération la réalité de leur entreprise afin d'initier la création d'une commission SSCT (dans les moins de 300 salariés) ou de porter une adaptation des attributions de cette commission. Dans ce cadre, les relations avec le médecin du travail et l'inspection du travail sont à privilégier pour peser dans les choix de la direction.

Là aussi, l'échange entre les élus et la section syndicale, le lien de proximité avec les salariés y compris au travers des représentants de proximité et de leurs attributions en matière de SSCT, sont cruciaux pour être en mesure de porter un projet cohérent en matière de santé, sécurité et conditions de travail. Cette démarche permettra également de revisiter les pratiques en matière d'évaluation, de prévention des risques professionnels, d'élaboration de mesures correctrices et de lutte contre la désinsertion professionnelle (document unique d'évaluation des risques professionnels, plan d'actions inhérent et bilan).

De plus, les 4 réunions annuelles minimales du CSE portant en tout ou partie sur ses attributions SSCT devront être investies par les représentants du personnel afin que l'employeur ne puisse en faire qu'une chambre d'enregistrement d'éléments choisis par lui seul.

Pour ce faire, il est indispensable que l'accord relatif à la mise en place de la commission SSCT prévoit que le CSE puisse être décisionnel (et non pas seulement l'employeur) dans le cadre de la désignation d'un expert ou technicien. Il en va des propres marges de manœuvre de la commission SSCT. Ces conditions sont déterminantes pour initier un dialogue social de qualité prenant en compte les aspirations et besoins des salariés.

CONSEIL D'ENTREPRISE (L.2 321-1 à L.2 321-10)

CONTENU DES ARTICLES

Les ordonnances innovent en ouvrant la possibilité de fusionner la fonction de représentation et de négociation au sein du Conseil d'entreprise.

Le Conseil d'entreprise exerce l'ensemble des attributions du CSE et est seul compétent pour négocier, conclure et réviser les conventions et accords d'entreprise ou d'établissement (article L.2 321-1 du Code du travail).

Il ne peut être institué que par accord d'entreprise majoritaire. Cet accord est à durée indéterminée. Il peut également être instauré par accord de branche étendu pour les entreprises dépourvues de délégué syndical. L'accord précise les modalités selon lesquelles les négociations se déroulent au niveau des établissements (article L.2 321-2 du Code du travail).

Les contours du Conseil d'entreprise sont assez souples. La composition du conseil d'entreprise n'est pas déterminée dans les textes. De même aucune notion de seuil en terme de taille d'entreprise n'est stipulée pour la mise en place du conseil d'entreprise.

L'accord d'entreprise (ou de branche étendu) fixe :
- la liste des thèmes pouvant être traités par le conseil d'entreprise (article L.2 321-3) ;
- le nombre d'heures de délégation dont bénéficient les élus du conseil d'entreprise participant aux négociations (article L.2 321-4) ;

Décret CSE (article R.2 321-1 du Code du travail)

À défaut d'accord prévu à l'article L.2 321-2, chaque élu au Conseil d'entreprise participant à une négociation dispose d'un nombre d'heures de délégation qui s'ajoute aux heures de délégations dont il bénéficie en tant que membres titulaires constituant la délégation du personnel du comité social et économique.

Cette durée ne peut être inférieure à :
- 12 heures par mois dans les entreprises jusqu'à 149 salariés ;
- 18 heures par mois dans les entreprises de 150 à 499 salariés ;
- 24 heures par mois dans les entreprises d'au moins 500 salariés.

- les stipulations relatives à l'indemnisation des frais de déplacement (article L.2 321-6) ;
- éventuellement la composition de la délégation qui négocie les convention et accords d'entreprise ou d'établissement (article L.2 321-7) ;
- éventuellement la périodicité de tout ou partie des thèmes de négociation du conseil d'entreprise (article L.2 321-8).

Le conseil d'entreprise peut émettre un avis conforme c'est à dire de donner son accord ou pas sur la liste des thématiques traitées par le conseil d'entreprise. Parmi ces thèmes, figure obligatoirement la politique de formation (article L.2 321-3).

Le temps passé à la négociation est considéré comme du temps de travail effectif (article L.2 321-5).

La validité des accords d'entreprise ou d'établissement conclus par le conseil d'entreprise est subordonnée soit à la signature par la majorité des membres titulaires du conseil d'entreprise soit à la signature par un ou plusieurs membres titulaires ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles. Pour l'appréciation de ce seuil, il est tenu compte des suffrages recueillis lors du premier tour des élections pour les élus au premier tour de scrutin, et de ceux recueillis lors du second tour pour les élus au second tour de scrutin (article L.2 321-9).

Le conseil d'entreprise peut être mis en place dans les entreprises appartenant à une UES. L'accord majoritaire initial détermine les niveaux de négociations du conseil (une ou plusieurs entreprises, UES…) (article L.2 321-10).

CE QU'EN PENSE LA CFDT

La CFDT salue le fait que le conseil d'entreprise puisse être mis en place par accord majoritaire.

Des expérimentations en ce sens peuvent être intéressantes à mener dans les entreprises où le dialogue social est mature et où la confiance est installée. Elle y voit une possibilité d'avancer vers la codécision dans l'entreprise, mais elle souhaitait qu'un renforcement de la présence d'administrateurs salariés dans les CA y soit associé et la CFDT avait porté lors des concertations que des sujets tels que la Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels (GEPP), la rémunération des dirigeants, l'utilisation des aides publiques ou encore l'organisation du travail puissent faire l'objet d'un avis conforme, nous n'avons pas été entendu sur ce point.

Une vigilance s'impose sur la composition de ce conseil, car les accords qu'il conclura peuvent ne pas prendre en compte les résultats de la représentativité et s'appuyer sur une majorité numéraire des élus du conseil dont la composition n'est pas précisée.

PRATIQUES SYNDICALES

La mobilisation des équipes à tous les niveaux de l'entreprise, avec la section syndicale, et les administrateurs salariés quand ils existent, doit permettre de mesurer l'intérêt d'une telle instance, et ce qu'elle devrait y traiter dans l'objectif de peser sur la stratégie de l'entreprise dans toutes ses dimensions : le sujet obligatoire sur la politique de formation n'a de sens que si elle est reliée aux autres sujets stratégiques.

Des moyens d'expertise permettant la préparation effective de l'avis conforme du Conseil d'entreprise devront être dégagés.

ÉLECTIONS (L.2 314-4 et S.)

ORGANISATION DES ÉLECTIONS

CONTENU DES ARTICLES

Jusqu'à aujourd'hui, l'employeur avait 45 jours pour organiser le premier tour des élections à compter de l'information diffusée au personnel. Désormais, ce délai est porté à 90 jours.

Pour les entreprises dont l'effectif est compris entre 11 et 20 salariés, les organisations syndicales représentatives dans la branche ou au niveau national interprofessionnel ne seront pas invitées à la négociation du protocole pré-électoral si aucun candidat ne se manifeste dans un délai de 30 jours après l'information faite au personnel.

Désormais, l'accord préélectoral peut mutualiser au sein de chaque collège les heures de délégation. Il peut également modifier le nombre de sièges ou le volume des heures individuelles de délégation, du moment que le volume global par collège soit au moins égal aux dispositions légales.

De façon unilatérale, l'employeur peut répartir le personnel et les sièges dans les collèges électoraux lorsqu'aucune organisation syndicale représentative n'a pris part à la négociation du protocole pré-électoral.

L'accord pré-électoral doit prévoir des mesures afin faciliter la représentation des salariés isolés ou travaillant en équipes successives.

Pour la capacité à reconnaître l'existence d'établissements distincts, voir la première partie de ce document : « *LES FRONTIÈRES DU CSE* ».

CE QU'EN PENSE LA CFDT

La CFDT est favorable au nouveau délai de 90 jours dans la mesure où cela donne plus de temps aux organisations syndicales pour s'organiser et pour aller à la recherche de candidats.

La disposition spécifique aux entreprises de 11 à 20 salariés risque d'entraver la possibilité pour les organisations syndicales de se présenter dans ces entreprises et de dissuader les candidats potentiels.

Faute d'invitation à négocier le protocole, les structures CFDT n'auront plus de visibilité sur le déclenchement du processus électoral dans les entreprises de 11 à 20 salariés.

Sur la possibilité de modifier les nombre de sièges ou le volume d'heures individuelles de délégation, pour la CFDT le protocole pré-électoral permet de mutualiser au sein de chaque collège les heures de délégation.

PRATIQUES SYNDICALES

Le plus gros problème réside dans les entreprises de 11 à 20 salariés, où les OS ne seront plus invitées à négocier le protocole pré-électoral, sauf si un salarié se désigne rapidement. Il y a là un défi crucial pour notre syndicalisme si nous ne voulons pas que les salariés des petites entreprises voient leurs droits diminuer encore, compte tenu des règles de négociation très souples pour l'employeur. Il s'agit avant tout d'anticiper la tenue des élections dans ces petites entreprises, en s'appuyant sur les observatoires départementaux du dialogue social. Puis de communiquer en direction des salariés de ces entreprises, pour leur faire part de ces modalités et pour les inviter à se rapprocher de la CFDT. Le tout, dans les délais impartis : l'anticipation est donc la clé de notre mobilisation. Et c'est en permanence, tout au long de l'année, qu'il est important que les équipes syndicales s'investissent pour aller à la rencontre des salariés concernés.

D'une manière plus générale :

- la vigilance s'impose pour négocier les protocoles pré-électoraux pour éviter une répartition unilatérale par l'employeur ;
- les négociateurs CFDT de protocoles pré-électoraux doivent être formés et être vigilants sur le contenu du protocole préélectoral (sur le nombre de sièges et le volume d'heures de délégation par collège) ;
- pour les équipes syndicales déjà implantées, elles pourront négocier par accord d'entreprise des heures de délégations allant au-delà de ce qui sera prévu dans le protocole préélectoral pour assurer le travail nécessaire dans le cadre des commissions ;
- sur le délai de 6 mois pour demander l'élection en cas de carence : il est nécessaire de participer aux protocoles pré-électoraux et de trouver des candidats pour ne pas être en situation de carence. Les services d'inspection du travail peuvent être des ressources pour avoir connaissance des PV de carence et en assurer le suivi.

REPRÉSENTATION ÉQUILIBRÉE DES FEMMES ET DES HOMMES (ARTICLE L.2314-30 DU CODE DU TRAVAIL)

CONTENU DE L'ARTICLE

Cet article adapte et améliore le cadre de la mixité proportionnelle pour la composition des listes électorales.

Il est prévu dans les cas où l'application de la règle de calcul utilisée pour composer la liste électorale, abouti à ce qu'aucun candidat d'un des deux sexes ne puisse être représenté (c'est-à-dire dans les cas où un genre est sous représenté dans une entreprise) qu'il soit néanmoins possible pour un représentant de ce sexe de se porter candidat. La loi conditionne toutefois cette « tolérance » au fait que le candidat du genre sous représenté ne soit pas tête de liste.

CE QU'EN PENSE LA CFDT

La tolérance ici reconnue en matière de composition des listes n'a pas pour objet de remettre en cause l'obligation de composer les listes électorales en tenant compte de la proportion de femmes et d'hommes dans l'entreprise, mais bien d'offrir une souplesse dans les rares cas où un sexe se verrait privé de la possibilité de candidater. Cette adaptation des textes donne satisfaction à une revendication que la CFDT portait depuis les consultations estivales préalables aux ordonnances.

En revanche, la CFDT déplore que le déclenchement d'élections partielles suite à des annulations d'élection dues à un non-respect des règles relatives à la représentation équilibrée des femmes et des hommes, un temps envisagé, ait finalement été retiré de la loi (art L.2 314-10)

Ce qui est contestable car cela prive les travailleurs de représentants du personnel sans possibilité de remplacement.

PRATIQUES SYNDICALES

Ce point de blocage étant levé, les équipes ont tout intérêt à s'appuyer sur cette modification obtenue par la CFDT pour poursuivre le travail de conviction et de mise en œuvre de la mixité proportionnelle.

DURÉE ET CUMUL DES MANDATS ARTICLE L.2314-33

CONTENU DES ARTICLES

Le nombre de mandats est limité dans le temps à 3 successifs, pour les entreprises d'au moins 50 salariés.

Cette limitation est impérative dans les entreprises de plus de 300 salariés.
Elle est par contre négociable par voie de protocole d'accord préélectoral (PAP) dans les entreprises de 50 à 300 salariés.

Concernant le délégué syndical, il n'y a pas de changement le concernant à l'exception d'un point sur les modalités de désignation : si l'ensemble des élus qui ont eu un score personnel de 10 % renoncent par écrit à leur droit d'être désigné DS, alors il y a possibilité de désigner un candidat parmi les autres candidats ou, à défaut, parmi ses adhérents au sein de l'entreprise ou de l'établissement (article L.2143-3 du Code du travail).

CE QU'EN PENSE LA CFDT

Cette mesure est pragmatique et induit un renouvellement régulier des représentants du personnel. On doit cependant pointer l'inégalité qu'elle instaure entre les salariés selon la durée du cycle électoral qui est le leur. Le cycle électoral peut, selon les réalités conventionnelles des entreprises varier entre 2 et 4 ans. De ce fait, un salarié qui évolue dans une entreprise où le cycle électoral est de 2 ans ne pourra plus être membre du CSE après 6 ans de mandat alors qu'un salarié qui évolue dans une entreprise où le cycle électoral est de 4 ans ne pourra plus être membre du CSE qu'après 12 ans de mandat !

La nouveauté concernant le mode de désignation des délégués syndicaux donne plus de souplesse (sans être tenu à la règle des 10 % personnel) en permettant aux candidats potentiellement désignables de renoncer par écrit à leur droit. Cette nouvelle règle est susceptible également de contourner, quand le contexte le permet, la difficulté du non cumul de 3 mandats.

PRATIQUES SYNDICALES

Cette mesure ne va pas faciliter les étapes de repérage des militants et leur montée en responsabilité qui se fera sur un temps plus court (3 mandats, soit entre 6 et 12 ans maximum). Il est donc indispensable d'organiser l'aaccompagnement des parcours des militants et que les équipes syndicales s'inscrivent dans cette logique de renouvellement.

PROTECTION, FORMATION ET PRISE EN CHARGE DES MILITANTS

SALARIÉS PROTÉGÉS (L.2411-1 ET S.)

CONTENU DES ARTICLES

La protection des représentants des salariés est maintenue, et elle a été étendue aux salariés membres de la délégation du personnel du CSE inter-entreprise.

Deux modifications sont à signaler :
1) L'avis du CSE est désormais rendue une fois pour toute, même dans le cas où le salarié protégé accéderait à un nouveau mandat, après l'avis du CSE, et avant la décision de l'inspection du travail.
2) Les sanctions pénales sont supprimées en cas de violation du statut protecteur des salariés membres des Conseils d'administration ou Conseil de surveillance.

Lorsqu'il n'existe pas de comité social et économique dans l'établissement, l'inspecteur du travail est saisi directement. La demande d'autorisation de licenciement est adressée à l'inspecteur du travail dont dépend l'établissement dans lequel le salarié est employé. Si la demande d'autorisation de licenciement repose sur un motif personnel, l'établissement s'entend comme le lieu de travail principal du salarié. Si la demande d'autorisation de licenciement repose sur un motif économique, l'établissement s'entend comme celui doté d'un comité social et économique (article L.2 421-3 du Code du travail).

CE QU'EN PENSE LA CFDT

L'accès à la protection concernant les salariés membres de la délégation du personnel du CSE inter-entreprise est une bonne chose.

Néanmoins la suppression des sanctions pénales concernant le cas de violation du statut protecteur des salariés membres des CA ou CS et le fait que l'avis du CSE rendu une fois pour toute, affaiblissent la protection des salariés représentants du personnel.

RECONNAISSANCE DES COMPÉTENCES ACQUISES DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL (L.2 141-5)

CONTENU DE L'ARTICLE

L'article L. 2141-5 introduit une distinction entre les entreprises de moins de 2 000 salariés et celles de 2 000 et plus concernant la reconnaissance des compétences acquises en cours de mandat :

- dans les entreprises de moins de 2000 salariés, cette reconnaissance concerne les représentants qui consacrent au moins 30 % de leur temps de travail (sur l'année) à l'exercice de leur mandat ;
- dans les entreprises de plus 2 000 salariés, tous les représentants sont éligibles, quel que soit le temps consacré à l'exercice du mandat.

CE QU'EN PENSE LA CFDT

Cette reconnaissance des compétences acquises représente un indéniable pas en avant dans les entreprises de plus de 2000 avec la suppression du seuil de 30 %.

La CFDT a largement porté cette reconnaissance des compétences acquise dans le cadre des mandats depuis de nombreuses années. Un premier pas avait été franchi dans la loi Rebsamen. Néanmoins il est regrettable que dans les entreprises de 11 à 50 salariés les représentants des personnels n'aient pas encore accès à la reconnaissance des compétences acquises durant le mandat.

PRATIQUES SYNDICALES

La confédération accompagnera et appuiera les équipes dans ces démarches de reconnaissance des compétences acquises.

La négociation de l'accord d'entreprise relatif à la mise en place du CSE doit prévoir des dispositions concernant la reconnaissance des compétences acquises des représentants élus dans les entreprises de moins de 2000 salariés. Nos équipes veilleront à ce que l'ensemble du temps consacré au mandat soit pris en compte : il ne doit pas se réduire aux heures de délégation.

MISE À DISPOSITION DE SALARIÉS AUPRÈS D'ORGANISATIONS SYNDICALES OU D'ASSOCIATIONS D'EMPLOYEURS (ART. L.2135-7 ET S.)

ATTENTION : Les accords de droit syndicaux signés dans le cadre des anciennes IRP (DP, CE, CHSCT, IC CHSCT…), cessent de produire effet à compter de la date du premier tour des élections mettant en place le CSE (Ordonnance 6, II de l'article 6).

CONTENU DES ARTICLES

La convention collective ou l'accord de branche étendu ou un accord d'entreprise qui détermine les conditions de mise à disposition des salariés auprès d'organisations syndicales ou d'associations d'employeurs doit notamment prévoir des aménagements de nature à permettre à l'employeur de respecter son obligation de formation d'adaptation.

CE QU'EN PENSE LA CFDT

Assurer l'adaptation du salarié mis à disposition est une mesure a minima, qui peut lui permettre un retour sur le poste initial. Pour la CFDT, le parcours militant aussi contribue à un développement des compétences qui doit être reconnu professionnellement.

PRATIQUES SYNDICALES

Le volet développement des compétences doit être pris en compte dans le cadre des accords et conventions de détachement. Il faudra que les entretiens ayant lieu lors de la prise de mandat et, de façon anticipée, avant la fin de mandat, soient effectifs et prennent en compte le volet développement des compétences.

La CFDT veillera à ce que les entretiens professionnels soient effectifs dans ces situations et permettent la reconnaissance des compétences acquises.

PRISE EN CHARGE DES RÉMUNÉRATIONS DE SALARIÉS PARTICIPANT AUX NÉGOCIATIONS (ART. L.2 232-8 DU CODE DU TRAVAIL)

CONTENU DES ARTICLES

Pour les entreprises dont le seuil est défini par décret, la prise en charge des rémunérations et cotisations de salariés qui participent aux négociations est assurée par le fond paritaire de dialogue social (l'AGFPN).

Déclinaison réglementaire :

Cette prise en charge n'est applicable que dans les entreprises de moins de 50 salariés.

Ce seuil est déterminé pour chaque année au cours de laquelle le salarié a participé à une négociation collective de branche. Ce niveau d'effectif est calculé en se référant à l'année civile précédente.

Le niveau d'effectif (de l'année précédente) est calculé au mois le mois. Puis, à la fin de l'année, la moyenne mensuelle de l'année est calculée (article R.2 232-1-3 du Code du travail).

L'AGFPN ne prend pas en charge le temps passé en réunion préparatoire. Auparavant, ce temps était pris en charge et ce quel que soit l'effectif de l'entreprise.

CE QU'EN PENSE LA CFDT

La volonté semble être de renforcer le dialogue social en facilitant la prise en charge des rémunérations des négociateurs issus d'entreprises de petite taille, ce qui facilite la sécurisation de l'exercice du mandat. Afin d'atteindre véritablement sa cible (salariés des TPE-PE), la CFDT avait porté un seuil de moins de 20 salariés et non de 50 quant à cette prise en charge.

PRATIQUES SYNDICALES

Il faut une appropriation de cette mesure par les acteurs syndicaux et ce quelle que soit le niveau de négociation. Dans ce cadre, la CFDT accompagnera, notamment avec un guide de la négociation et le guide du mandatement, les acteurs syndicaux pouvant bénéficier de cette mesure.

La confédération et les URI devront se coordonner avec les mandatés CPRI afin de faire monter en compétences ces futurs négociateurs dans les entreprises de moins de 11 salariés.

Les URI devront être vigilantes dans le cadre des nouveaux observatoires du dialogue social mis en place au niveau des départements, afin de faire remonter les éventuels dysfonctionnements et les bonnes pratiques.

Dans des entreprises qui ont déjà des pratiques de financement du dialogue social et notamment de la formation via le CFESS, la CFDT invite ses militants à ne pas faire appel à l'AGFPN afin de maintenir les fonds de celle-ci pour les entreprises qui en ont besoin.

QUELLE DATE DE MISE EN PLACE DU CSE ?

Le CSE doit impérativement être mis en place au terme des mandats en cours et au plus tard au 1er janvier 2020.

La question qui se pose aux équipes est de savoir, en fonction de leur propre calendrier électoral, jusqu'à quand ils conservent les IRP actuelles (CE/CHSCT/DP/DUP ou instance regroupée) et quand ils devront passer au CSE.

Dans ses dispositions transitoires, l'ordonnance prévoit, selon la date de fin des mandats en cours dans l'entreprise, les différents cas de figures possibles.

Pour rappel, si les mandats en cours au sein de votre entreprise ont expirés entre le 24 septembre 2017 (date d'entrée en vigueur des ordonnances Macron) et le 31 décembre 2017, ils ont alors été automatiquement prorogés jusqu'au 31 décembre 2017. Mais ils ont aussi pu être prorogés pour une durée plus longue (un an au plus), soit par accord collectif, soit par décision de l'employeur (après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel ou, le cas échéant, de la DUP ou de l'Instance regroupée).

Dorénavant, trois cas de figure « classiques » sont à distinguer. Nous les présenterons avant de mettre l'accent sur des cas de figure plus particuliers.

LES 3 CAS DE FIGURE CLASSIQUES

1ER CAS : LES PROCHAINES ÉLECTIONS SONT PRÉVUES AU COURS DE CETTE ANNÈE

Le CSE doit être mis en place à échéance des mandats en cours.

L'organisation des élections au CSE peut cependant être soit anticipée, soit reculée d'un an au plus

Une telle décision peut être prise soit par accord collectif, soit par décision de l'employeur (après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel ou, le cas échéant, de la DUP ou de l'Instance regroupée).

Cette faculté de prorogation ne sera possible que pour les mandats arrivant à échéance 31 décembre 2018 dernier délai.

Dans tous les cas, les mandats en cours ne pourront pas perdurer au-delà du 31 décembre 2019.

Deux exemples pour bien comprendre :

« Dans mon entreprise, les mandats CE/DP expirent le 12 novembre 2018. Un accord collectif (ou, à défaut, l'employeur seul) peut, par exemple :

- *décider d'anticiper le passage au CSE de six mois et décider d'organiser les élections dès le 12 mai 2018 ;*

ou, au contraire,

- *décider de reculer le passage au CSE en prorogeant les mandats en cours de dix mois et décider d'organiser les élections le 12 septembre 2018 ».*

2E CAS : LES PROCHAINES ÉLECTIONS NE SONT PRÉVUES QUE COURANT 2019

Il n'y a alors plus ni prorogation de mandat, ni réduction de mandat possible. Le passage au CSE doit nécessairement avoir lieu à date de renouvellement de l'institution représentative et quoiqu'il, en soit le 31 décembre 2019 au plus tard.

3E CAS : LES MANDATS EN COURS ARRIVENT À ÉCHÉANCE A COMPTER DU 1ER JANVIER 2020

Les mandats des membres du CE, des DP, du CHSCT et, le cas échéant, de la DUP et de l'Instance regroupée tombent prématurément puisqu'ils doivent cesser au plus tard le 31 décembre 2019.

LES CAS DE FIGURE PARTICULIERS

1ER CAS : LES ENTREPRISES COMPOSÉES D'ÉTABLISSEMENT AU SEIN DESQUELS DES CE/DP/CHSCT/DUP/ INSTANCE UNIQUE SONT MIS EN PLACE ET DONT LES DATES D'EXPIRATION DES MANDATS NE SONT PAS CONCORDANTES

La durée des mandats peut alors être, « *pour un établissement ou pour l'ensemble de l'entreprise* » prorogée ou réduite afin de faire en sorte que leur échéance coïncide avec la date de mise en place du CSE et, le cas échéant, du CSE d'établissement et du CSE central.

2E CAS : IL Y A MODIFICATION DE LA SITUATION JURIDIQUE DE L'EMPLOYEUR ET AUCUN CSE N'A ÉTÉ MIS EN PLACE AU SEIN DE L'ENTREPRISE ABORDÉE

- Si, à l'occasion de cette modification, l'entreprise devient un établissement distinct (au sens du CSE), et en l'absence d'accord collectif en disposant autrement, il est procédé à des élections en son sein pour la mise en place d'un CSE d'établissement, sauf si le renouvellement du CSE dans l'entreprise absorbante doit intervenir dans un délai de douze mois suivant la modification de la situation juridique ;
- si la modification porte sur un ou plusieurs établissements qui (au sens du CSE) conservent ce caractère, et en l'absence d'un accord collectif en disposant autrement, il est procédé à des élections au sein de chaque établissement concerné par la mise en place du CSE d'établissement, sauf si le renouvellement du CSE central dans l'entreprise absorbante doit intervenir dans un délai de moins de moins de douze mois suivant la modification dans la situation juridique ;
- si la modification porte sur un ou plusieurs établissements qui (au sens du CSE) conservent ce caractère et que l'entreprise absorbante n'est pas pourvue d'institutions représentatives du personnel, et en l'absence d'accord collectif en disposant autrement, des élections sont organisées dans chaque établissement concerné afin de mettre en place des CSE d'établissement et, dans le même temps, il est organisé des élections pour mettre en place un CSE central.

CE QU'EN PENSE LA CFDT

Il est fort probable que les employeurs qui jouent le jeu du dialogue social de qualité souhaitent proroger les mandats en cours dans ce cas de figure, afin de finaliser une négociation en cours avec les mêmes interlocuteurs.

PRATIQUES SYNDICALES

Il est essentiel pour la CFDT que les équipes continuent à s'investir dans les négociations en cours au bénéfice des travailleurs.

Les équipes syndicales confrontées au renouvellement de l'instance dans ces circonstances doivent apprécier la situation dans sa globalité.
Elles doivent anticiper la mise en place de cette nouvelle instance CSE et développer un rapport de force leur permettant de négocier des accords plus favorables.

Les équipes doivent développer une relation avec les salariés leur permettant d'aborder la campagne électorale de façon la plus sereine possible.

Il faudra veiller à la bonne prise en compte du PV électoral par le Centre de traitement des élections professionnelles (CTEP) dans la mesure où l'entreprise aura connu deux élections au sein du même cycle de mesure de la représentativité (2017-2021).

Les équipes syndicales CFDT ou les représentants du personnel sans étiquette syndicale peuvent s'appuyer sur les structures CFDT de proximité pour apprécier au mieux la situation à laquelle ils sont confrontés et disposer d'un accompagnement approprié.

L'interprofessionnel CFDT devra détecter dans le cadre des réunions de l'observatoire du dialogue social territorial les dysfonctionnements et bonnes pratiques relatifs aux élections.