

ToutSurLeCse.fr

**Une communauté solidaire
Un outil syndical**

CSE

Ce qui va changer



Les ordonnances laissent jusqu'au 31 décembre 2019 pour mettre en place la « fusion » des instances représentatives du personnel. Il ne s'agit pourtant pas d'une simple fusion, mais d'une refonte totale de la représentation du personnel.

Présentation des nouvelles IRP

Le passage au « tout négociable »

Les objets de la négociation

Que reste-t-il des anciennes IRP ?

L'objet de cette présentation est d'expliquer la transition des anciennes institutions représentatives du personnel (IRP) – qui étaient les délégués du personnel (DP), le comité d'entreprise (CE), le comité hygiène, santé, sécurité et conditions de travail (CHSCT), ou la délégation unique du personnel (DUP) – vers la nouvelle instance, le comité social et économique (CSE).

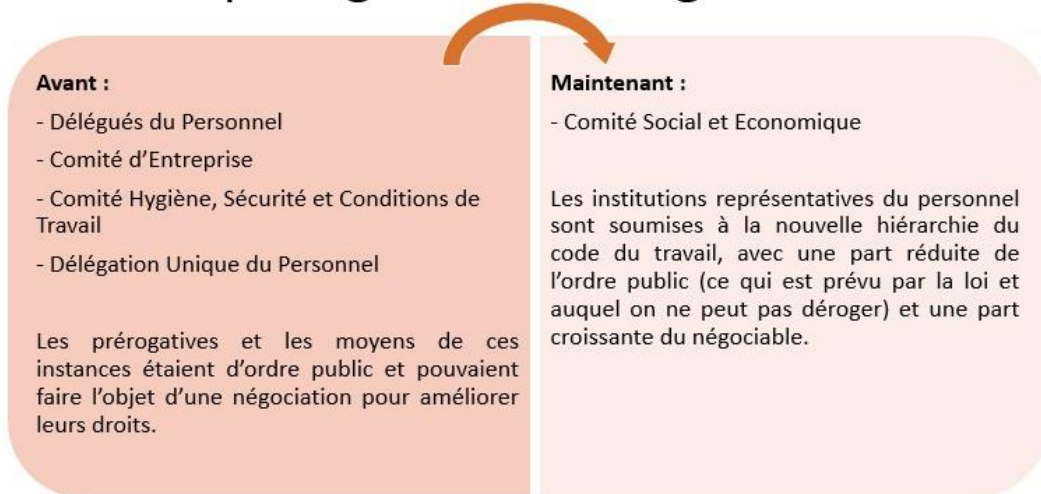
Cette présentation est utilisable pour les assemblées générales de syndicat, pour en faire une présentation à de nouveaux élus ou à de futurs candidats, ou encore dans le cadre de réunions à l'attention des salariés.

Suite aux ordonnances du 22 septembre 2017, ratifiées par la loi du 29 mars 2018, les entreprises d'au moins 11 salariés sur 12 mois consécutifs, ont jusqu'au 31 décembre 2019 pour mettre en place le CSE.

Souvent compris comme une simple fusion des instances, il s'agit en réalité de la suppression des anciennes instances et de la création d'une nouvelle qui reprend une part des missions qu'exerçaient les anciens élus, mais avec les moyens d'une seule instance et non plus trois. Les moyens et pouvoirs des élus ont par ailleurs été largement affaiblis par cette réforme. Les ordonnances précisent d'ailleurs que l'ensemble des accords et des usages préexistants sont caducs. Il s'agit donc bien de faire table rase du passé.

Cette présentation se déroulera en 3 temps avant de laisser place à la discussion. Dans un premier temps, nous verrons que cette instance s'inscrit dans une logique de « tout négociable » et non plus d'institutions qui relèvent de la loi dans leur existence, leurs missions et leurs moyens. Puis nous verrons quels sont les objets de cette négociation. Enfin nous verrons ce qu'il reste des anciennes institutions, le changement de logique induit et les missions qui restent.

Le passage au « tout négociable »

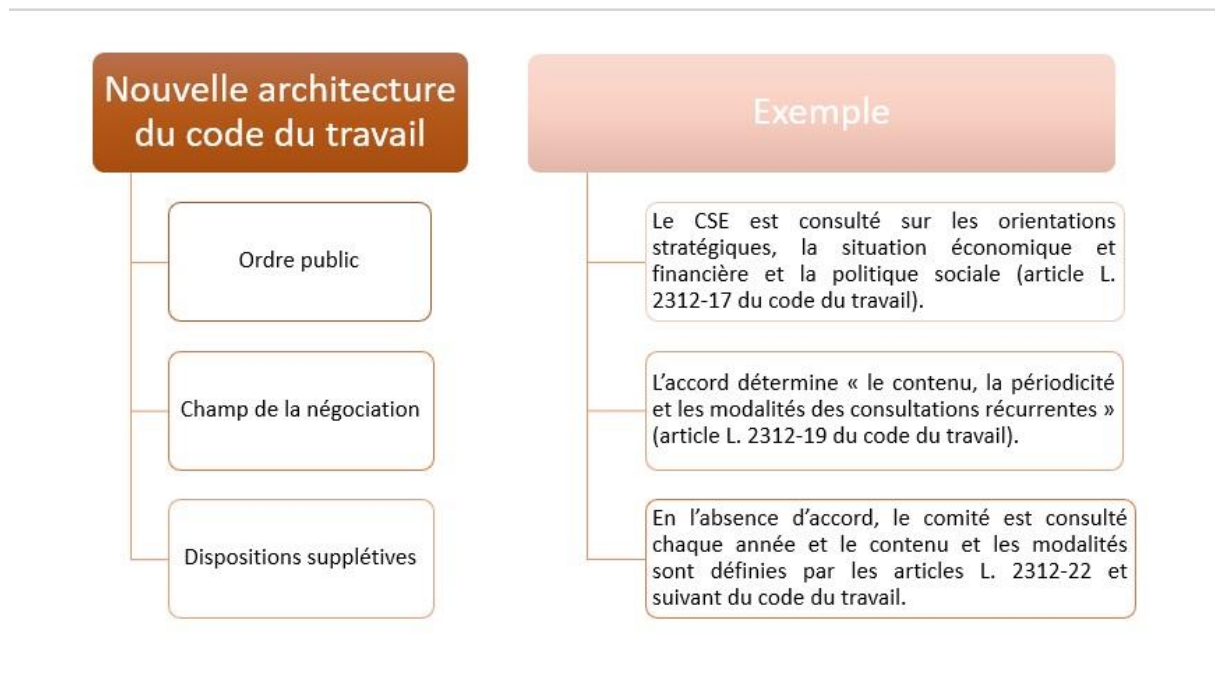


Avant cette réforme, 4 institutions existaient pour permettre la représentation des salariés : les délégués du personnel dans les entreprises de 11 à 49 salariés, les comités d'entreprises et les CHSCT dans les entreprises d'au moins 50 salariés, voire la délégation unique du personnel qui pouvait fusionner plusieurs des 3 autres instances, et qui a représenté une étape vers le CSE comme instance unique.

Pour ces instances, c'est la loi qui fixait les conditions d'existence, leurs missions, le nombre d'élus, leurs moyens, notamment le crédit d'heure, etc. La négociation collective ne pouvait qu'améliorer ces droits.

Avec le CSE, cela est terminé. La loi fixe seulement une base, l'existence du CSE avec plus ou moins de missions selon la taille de l'entreprise. Mais elle laisse un large champ à la négociation pour définir les modalités d'exercice de ces missions, les moyens accordés, etc.

On fonctionne désormais avec les instances, selon l'architecture du code mise en place lors de la loi travail, ou El Khomri, du 8 août 2016, avec le triptyque « ordre public – champ de la négociation – dispositions supplétives ».



Depuis la loi travail, une nouvelle architecture est prévue pour le code du travail. Celle-ci a été appliquée à la représentation du personnel qui avant était entièrement définie par la loi. Désormais on trouve des règles minimales, d'ordre public, auxquelles on ne peut théoriquement pas déroger.

Ensuite on trouve le champ de la négociation. La loi détermine ainsi des sujets sur lesquels les organisations syndicales et patronales sont appelées à conclure un accord pour « adapter » les règles générales prévues par l'ordre public à la « réalité de l'entreprise » qui empêcherait que le représentant d'une entreprise ait les mêmes droits et les mêmes moyens que celui de l'entreprise voisine.

Mais si aucun accord n'était trouvé, la loi prévoit en dernier recours un socle de règles dites « dispositions supplétives », qui viendront préciser l'application de certaines règles.

C'est le cas notamment des informations et consultations récurrentes comme on peut le voir dans l'exemple. L'employeur doit consulter la délégation du personnel sur trois thèmes, mais il peut négocier le contenu, la périodicité dans une limite de 3 ans et les modalités de la consultation. C'est seulement à défaut d'accord que ces consultations seront obligatoirement annuelles et que leur contenu et leurs modalités seront fixées par la loi.

Ce qui amène à des situations ubuesques puisque la loi oblige, par exemple, à créer des CSSCT dans les entreprises de 300 salariés et plus, mais ne prévoit aucune compétence obligatoire. On peut donc potentiellement avoir des CSSCT sans aucune prérogative. De même pour les représentants de proximité dont la loi nous dit seulement qu'ils peuvent exister, sans en dire plus.

Que négocie-t-on ?

Les périmètres d'implantation

Le nombre d'élus et leurs moyens

Les prérogatives des instances

La part des règles issues de la loi ayant réduit au profit de la négociation, il faut voir quels sont les grands thèmes ouverts à la négociation. Nous en distinguerons trois principaux.

Les périmètres d'implantation

- L'employeur est obligé d'engager une négociation loyale (**Cass. Soc., 17 avr. 2019, n° 18-22.948**)
- A défaut d'accord, c'est l'employeur qui fixe le périmètre des établissements distincts « *compte tenu de l'autonomie de gestion du responsable de l'établissement* » (**article L. 2313-4 du code du travail**), qui se caractérise notamment par les délégations de pouvoir qui lui sont accordées (**Cass. Soc., 19 déc. 2018, n° 18-23.655**).

La négociation peut cependant permettre de déployer le CSE, notamment via les représentants de proximité, au plus près des salariés.

Les périmètres d'implantation étaient déjà soumis à la négociation dans le protocole d'accord préélectoral. Désormais ils sont négociés dans le cadre d'un accord de droit commun. Sous-entendu ils ne concernent plus le périmètre de l'élection, mais le fonctionnement du CSE.

Leur négociation est obligatoire et l'employeur doit engager des négociations loyales. Toutefois, si l'on ne parvient pas à un accord, celui-ci pourra alors redéfinir les périmètres seul en prenant en compte l'autonomie de gestion des établissements.

Les ordonnances ont apporté une nouvelle définition plus restrictive de la notion d'établissement distinct, donc du périmètre d'implantation du CSE, qui permet de centraliser ces instances et de les éloigner, et leurs élus avec, des salariés. En effet, en se fondant sur l'autonomie de gestion des directeurs d'établissement, le découpage de l'entreprise pour représenter le personnel va dépendre des délégations de pouvoirs accordés à ces chefs. Ce qui de fait crée un décalage entre la collectivité de travail et le traitement de leur problématique à un niveau inadapté, en particulier concernant les réclamations et les problématiques de santé, de sécurité et de conditions de travail.

Le nombre d'élus et leurs moyens

- La mise en place des CSE à jusqu'ici fait diminuer le nombre d'élus d'un tiers environ par rapport aux anciens DP, CE et CHSCT.
- L'article **R. 2314-1 du code du travail** prévoit également une baisse du nombre d'heures de délégation de manière générale. Par accord, il est possible de baisser le nombre d'élus ou le nombre d'heures de délégation, à condition que le total des heures de délégation accordé à l'ensemble des élus ne soit pas inférieur à ce que prévoit l'article. Par conséquent, pour baisser l'un, il faut augmenter l'autre.

Un tableau comparatif est disponible sur le [site confédéral](#).

Le nombre d'élus et les moyens de la délégation du personnel au CSE, notamment de crédit d'heures de délégation, peuvent faire l'objet de la négociation. Un accord peut donc réduire le nombre d'élus ou le crédit d'heures par rapport à ce que prévoit la loi. Un garde-fou est tout de même prévu, en cas de modification de l'un de ces deux éléments, il est obligatoire de compenser en augmentant l'autre, de sorte que le nombre total d'heures de délégation accordé à l'ensemble des élus ne soit pas inférieur à ce que prévoit l'article R. 2314-1 du code du travail.

Par exemple, une entreprise de 25 à 49 salariés doit avoir 2 élus titulaires disposant chacun de 10 heures de délégation, soit un total de 20 heures de délégation par mois. Un accord pourrait potentiellement :

- Réduire la délégation à 1 seul élu, à condition de lui accorder 20 heures de délégation.
- Soit réduire le nombre d'heures de délégation à 5 heures, à condition de porter le nombre d'élus dans la délégation à 4, de sorte qu'ensemble ils bénéficient de 20 heures de délégation.

On peut également négocier sur les moyens financiers, le financement des expertises, etc.

Périmètre et nombre d'élus

La négociation sur les périmètre ou sur les représentants de proximité peuvent permettre de justifier la mise en place d'une représentation de proximité et une augmentation du nombre d'élus.

Exemple suivant (extrait du module de formation AURA pour une négociation offensive) :

- La représentation des salariés dans le cadre des anciennes règles
- La proposition patronale, au minimum des exigences légales
- La proposition CGT, portant une représentation de proximité

Ces deux thèmes ensemble impactent la représentation du personnel et la proximité des élus avec leurs collègues. La négociation peut servir à réduire les droits des salariés et de leurs représentants mais peut être aussi un levier pour déployer une représentation de proximité comme on peut le voir dans l'exemple type donné d'une entreprise avant la mise en place du CSE, avec la proposition patronale de mise en place du CSE (seuils légaux et nouvelle définition de l'établissement distinct) et avec une proposition CGT.



Sur la diapositive numéro 9, on voit l'exemple d'une entreprise composée de deux sites distincts. Avant les ordonnances Macron, celle-ci était une UES et chaque site était un établissement distinct.

On trouve ainsi au niveau de l'UES un CE et un CHSCT, qui comptent 5 élus disposant de 20 heures de délégation chacun et de 5 supplémentaires pour les membres du CHSCT, et au niveau des établissements distincts des délégués du personnel, 6 dans l'établissement A qui compte 182 salariés, soit 1 élu pour 30 salariés, disposant de 15 heures de délégation chacun, et 2 dans l'établissement B qui compte 35 salariés, soit 1 élu pour 17,5 salariés, disposant chacun de 10 heures de délégation.

Au total, nous avons donc 13 élus qui disposent de 225 heures de délégation dans l'UES.

Sur la diapositive numéro 10, on voit la même entreprise avec la mise en place du CSE. Nous partons du postulat que l'employeur défendra une application des seuils légaux.

La nouvelle définition de l'établissement distinct lui permet ainsi de n'avoir qu'un seul établissement distinct pour ses deux sites. Celui-ci voulant appliquer la loi, il défend un CSE composé de 10 élus disposant de 220 heures de délégation.

On perd donc 3 élus et 5 heures de délégation au global. Les 10 élus cumulant toutes les prérogatives selon la logique de l'approche globale sur laquelle nous reviendrons ensuite.

Sur la diapositive numéro 11, on voit quelle proposition peut porter la CGT pour défendre une représentation de proximité. Après avoir construit les premières propositions en assemblée générale des syndiqués, elle consulte les salariés sur ces propositions et les réunit pour construire les propositions finales avec l'ensemble des salariés.

En premier lieu, elle porte le maintien du découpage de l'entreprise en deux établissements distincts, ce qui permet de mettre en place 1 CSE dans chaque établissement et 1 CSE central au niveau de l'établissement.

Dans le CSE de l'établissement A, il est proposé d'avoir 14 élus, soit 5 de plus que le seuil légal et 8 de plus qu'avant. Parmi eux peuvent être désignés des représentants de proximité pour avoir une présence dans chaque atelier, chantier ou bureau.

Dans le CSE de l'établissement B, il est proposé d'avoir toujours 2 élus mais avec 25 heures de délégation.

La négociation permet donc de multiples choses si l'on a le rapport de force suffisant.

Les prérogatives

- Les prérogatives sont en très grande partie négociables.
- Elles peuvent être déléguées à des émanations du CSE : une commission (CSSCT pour les questions de santé, de sécurité et de conditions de travail), des représentants de proximité (pour les réclamations et/ou les questions de santé, de sécurité et de conditions de travail, le référent harcèlement qui doit être créé mais n'a aucune fonction précise, etc.
- De la régularité des consultations au délai des expertises, voire leur prise en charge, des pans entiers des missions du CSE et des moyens de les réaliser sont soumis à la négociation.

Les prérogatives sont elles aussi soumises à la négociation, ce qui n'était pas le cas des anciennes IRP. Désormais, une seule instance devra effectuer ce qui correspond peu ou prou aux prérogatives dévolues auparavant à 3 instances. Quelques missions et pouvoirs ont cependant disparu (l'information sur tous les sujets ayant trait à la santé, la sécurité et les conditions de travail devient un rapport général sur la santé soumis annuellement, le droit d'enquête permanent devient une inspection à intervalle régulier et l'obligation de motiver son refus d'une proposition ne s'applique plus qu'en matière de proposition sur la lutte contre le harcèlement).

Ces prérogatives peuvent, dans la négociation, être déléguées à des émanations du CSE, elles-mêmes créées par la négociation :

- La CSSCT dont l'existence n'est obligatoire qu'à partir de 300 salariés ou en cas de risque particulier, mais dont aucune prérogative n'est obligatoire lorsqu'elle existe.
- Le référent harcèlement qui doit être désigné au sein du CSE mais qui n'a aucune mission clairement définie par la loi.
- Le représentant de proximité, pour lequel la loi ne prévoit que la possibilité d'exister mais ne fixe aucune prérogative en particulier.

De nombreuses prérogatives peuvent être modifiées ou adaptées par négociation comme on l'a vu pour la consultation. La BDES est aussi sujet de négociation, donc le contenu de l'information transmis aux représentants.

Que reste-t-il des IRP et de leurs missions ?

Les anciennes IRP ont disparu, elles sont remplacées par le CSE et ne sont pas fusionnées en lui. On a procédé ainsi à un changement de logique dans la vision de la représentation.

Changements d'approche

Logique de spécialisation : les anciennes IRP étaient spécialisées (CE : économie et ASC, CHSCT : santé, sécurité et conditions de travail, DP : réclamations), avec des élus formés sur ces questions et des temps distincts.

Logique globale : le CSE représente une approche globale, on traite tout avec la même instance dans les mêmes réunions avec des élus formés à tout.

Il faut donc bien faire une croix sur les anciennes IRP qui ont disparu. En particulier le CHSCT qui n'est en rien remplacé par le CSE et encore moins par la CSSCT, tant dans ses missions que dans ses moyens d'action.

Nous étions auparavant dans une logique de spécialisation. C'est-à-dire que pour chaque grande mission, et au regard du niveau que l'on estimait le plus pertinent pour traiter ces questions, on avait une instance adaptée. Les questions économiques et sociales étaient traitées au niveau de la direction avec le CE, les questions de santé, sécurité et conditions de travail au niveau que l'on jugeait pertinent avec le CHSCT qui ne correspondait pas nécessairement au niveau de l'entreprise, et les réclamations des salariés à l'échelon le plus proche avec les délégués du personnel.

Ces élus pouvaient cumuler les mandats, mais avaient une certaine spécialisation, selon qu'on soit plus intéressé par une grande mission qu'une autre, et une formation spécifique.

Désormais, le CSE regroupe ces grandes missions, à un échelon central donc éloigné des salariés, durant les mêmes réunions, avec l'ensemble des élus qui devront traiter de tout et se former sur tout. Au motif d'avoir une vision globale, façon détournée de dire qu'avant de demander d'investir dans la prévention il faut prendre en compte les performances économiques, on a donc des élus qui devront être sur tous les fronts, et peut-être aucun au final...

Les 4 grandes missions du CSE

Porter les réclamations (entreprises de moins de 11 à 49 salariés)

Consultations économiques et sociales (entreprises d'au moins 50 salariés)

Santé, sécurité et conditions de travail (entreprises de moins de 11 à 49 salariés)

Activité sociales et culturelles (entreprises d'au moins 50 salariés)

Les 4 grandes missions que devront donc assurer les nouveaux élus sont :

- Porter les réclamations individuelles et collectives, c'est-à-dire demander à l'employeur l'application du droit (loi, accords collectifs et règlement), voire demander des améliorations à celui-ci et traiter les problèmes du quotidien (plus de papier toilette, heures supplémentaires impayées, etc.) ;
- Les prérogatives économiques et sociales. Le CSE est consulté sur différents sujets, les trois grandes consultations récurrentes que sont les orientations stratégiques, la situation économique et financière, ainsi que la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi ; et les consultations ponctuelles que sont la mise en œuvre de moyens de contrôle des salariés, la restructuration, le licenciement collectif, l'OPA et la procédure de sauvegarde, de redressement et de liquidation judiciaire ;
- Les questions de santé, de sécurité et de conditions de travail, en particulier l'évaluation et la prévention des risques ;
- Les activités sociales et culturelles.

Les élus devront donc intervenir sur tous ces sujets. La CGT offre plusieurs modules de formation pour s'outiller et assurer ces mandats :

- Le Niveau 1 qui permet d'acquérir les connaissances de base d'un militant syndical ;
- La formation « prise en main du mandat CSE » qui permet de se former sur l'ensemble de ces prérogatives puis d'approfondir avec des formations spécifiques ;
- La formation SSCT ;
- La formation ASC.

En outre, le comité régional CGT AURA met à disposition la plateforme [ToutsurleCSE.fr](https://toutsurlecse.fr) ainsi qu'une page et un groupe facebook pour poser des questions et échanger avec d'autres élus. Elle permet également de trouver de l'aide pour exercer son mandat.