

THÈME 1

LA REPRÉSENTATION DU PERSONNEL DANS L'ENTREPRISE

*Vers une nouvelle organisation du dialogue social et
économique?*

Nicolas Moizard – Professeur de droit, Université de Strasbourg

ENTRÉE EN VIGUEUR

- Dans les entreprises déjà pourvues d'IRP
 - mise en place de la nouvelle instance **au terme du mandat en cours**
 - **Et au plus tard au 31 décembre 2019**

LES SEUILS

- Pour les textes faisant référence à des seuils, **pour la mise en place** d'une institution, ces seuils doivent avoir été atteints sur une période de « douze mois consécutifs »
- **Pour la suppression** des instances de représentation du personnel, la période de référence est également modifiée : « lorsque l'effectif de cinquante salariés n'a pas été atteint pendant les douze mois précédant le renouvellement de l'instance »

PÉRIMÈTRE

Définition unique :

«En l'absence d'accord, l'employeur fixe le nombre et le périmètre des établissements distincts, **compte tenu de l'autonomie de gestion du responsable de l'établissement**, notamment en matière de gestion du personnel ».

UNE REPRÉSENTATION « TOUT-EN-UN »



Création d'un « comité social et économique »

Art. L. 2311-2.- « Un comité social et économique est mis en place dans les entreprises **d'au moins onze salariés** ».

ELECTIONS

- La loi instaure une **limitation du nombre de mandats** pour les entreprises d'au moins cinquante salariés.
 - Le nombre de mandats successifs est limité à trois
- Cette règle peut être écartée par accord préélectoral

COMPOSITION DU COMITÉ



- Une différence est faite entre titulaires et suppléants concernant la possibilité **d'assister aux réunions**.
 - Le suppléant assiste aux réunions en l'absence du titulaire.
- L'**employeur** peut se faire assister par des collaborateurs de manière plus étendue

UN « COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE » AUX COMPÉTENTES VARIABLES

Dans les entreprises de **moins de cinquante salariés** :

- présenter à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives
- contribuer à promouvoir la santé, la sécurité et les conditions de travail dans l'entreprise et réaliser des enquêtes

UN « COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE » AUX COMPÉTENTES VARIABLES

Dans les entreprises **d'au moins cinquante salariés** :

- présenter à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives
- contribuer à promouvoir la santé, la sécurité et les conditions de travail dans l'entreprise et réaliser des enquêtes
- assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production.

UN FONCTIONNEMENT NÉGOCIABLE



- Un accord d'entreprise peut définir le contenu, la périodicité et les modalités des **consultations récurrentes** du comité social et économique ainsi que la liste et le contenu des informations nécessaires à ces consultations.
- Un accord d'entreprise définit L'organisation, l'architecture et le contenu de la **base de données économiques et sociales**

UN FONCTIONNEMENT NÉGOCIABLE

À noter toutefois que certaines règles restent impératives.

Il faut distinguer :

- Les règles d'ordre public
- Le champ de la négociation
- Les règles supplétives applicables à défaut d'accord

BUDGET

Montant en matière d'activités sociales et culturelles

La loi ne fixe plus qu'une règle supplétive

Art. L. 2312-81.-**La contribution versée** chaque année par l'employeur pour financer des institutions sociales du comité social et économique **est fixée par accord d'entreprise. A défaut, elle ne peut être inférieure au total le plus élevé des sommes affectées aux dépenses sociales de l'entreprise atteint au cours des trois dernières années précédant la prise en charge des activités sociales et culturelles par le comité, à l'exclusion des dépenses temporaires lorsque les besoins correspondants ont disparu.**

Montant en matière de fonctionnement du comité
la loi différencie selon les entreprises :

- 0,20 % de la masse salariale brute dans les entreprises de cinquante à deux mille salariés ;
- 0,22 % de la masse salariale brute dans les entreprises de plus de deux mille salariés.

Le **cloisonnement** entre les activités et les missions s'ébrèche

La **prise en charge par l'employeur** tend à se réduire: le cas de l'expertise

- Une **procédure** est établie pour éviter que l'employeur n'ait pas à payer une **expertise irrégulière**

LE COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE

Des règles différentes sont prévues selon la **taille de l'entreprise**

- Entreprise de moins de 50 salariés :
 - La loi ne reconnaît pas au comité la personnalité juridique
 - Les membres du comité exercent individuellement les droits reconnus au comité
- Entreprise d'au moins 50 salariés :
 - La loi reconnaît au comité la personnalité juridique et le dote d'un patrimoine

LES COMMISSIONS

- La principale innovation concerne le CHSCT, qui devient une simple commission : la **commission santé, sécurité et conditions de travail**
- Pour les autres commissions, une nouveauté est à noter : **l'employeur est présent dans la commission économique et la préside**

Mise en place

- La mise en place n'est obligatoire que dans les entreprises d'au moins 300 salariés.
- En dessous de ce seuil, c'est un accord d'entreprise ou une décision unilatérale de l'employeur qui peuvent mettre en place la commission « santé, sécurité et conditions de travail »

Prérogatives

La commission n'a que des pouvoirs délégués et limités

Art. L. 2315-38.-La commission santé, sécurité et conditions de travail **se voit confier, par délégation** du comité social et économique, tout ou partie des attributions du comité relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail, **à l'exception du recours à un expert** prévu à la sous-section 10 et des attributions consultatives du comité.

LES REPRÉSENTANTS DE PROXIMITÉ

L'accord d'entreprise *peut* mettre en place des représentants de proximité. L'accord définit :

- Le nombre;
- Les attributions;
- Les modalités de leur désignation ;
- Leurs modalités de fonctionnement, notamment le nombre d'heures de délégation.

Les représentants de proximité sont membres du comité social et économique ou désignés par lui pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité.

LE CONSEIL D'ENTREPRISE

- Institué par accord d'entreprise ou de branche
- À la place du CSE
- Les mêmes compétences que le CSE
- En plus, instance de négociation des accords collectifs
- Des thèmes soumis à l'avis conforme du Conseil d'entreprise