

# REFORME MACRON

## Fusion des Instances Représentatives du Personnel (IRP)

# FOCUS SUR LE CSE

- Historique des évolutions des IRP
- Réforme MACRON : une représentation du personnel unique et imposée : le comité social économique
- Zoom sur les attributions du CSE
- Particularités CSSCT

# LE CONTEXTE

Philosophie de la réforme

*Extraits document de travail IRES n° 02.2017*

# LES DIFFERENTS TEXTES

- 16 septembre 2017 loi d'habilitation à prendre par ordonnance les mesures pour le renforcement du dialogue social
- Le 22 septembre 2017 parution de 5 ordonnances
- Concernant le CSE **ordonnance n°2017-1386** sur la nouvelle organisation du dialogue social et économique et favorisant l'exercice des responsabilités syndicales et sur **la fusion des institutions représentatives du personnel**
- Fin 2017 ratification par le Parlement
- Ordonnance balai du 20 décembre 2017
- Parution de certains décrets fin 2017 dont celui sur le CSE le 29 décembre 2017
- Loi de ratification du 29 mars 2018

# LES OBJECTIFS AFFICHES DE CETTE REFORME

**Rénovation profonde du modèle social via 3 piliers :**

- Elargissement du champ de la négociation collective  
**Nouvelle articulation de l'accord d'entreprise  
et de l'accord de branche**
- Simplification et **refonte du paysage des IRP**
- **Prévisibilité et sécurisation** des relations de travail



# QUAND LE CSE DOIT-IL ETRE MIS EN PLACE ?

## PERIODE TRANSITOIRE

LE CSE doit être mis en place dès la fin des mandats des élus du personnel survenant à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018 et au plus tard au 31 décembre 2019

Possibilité d'anticiper ou de reporter la mise en place avec réduction ou prolongation des mandats des membres des anciennes IRP en cours et au plus tard le 31/12/2019

# QUAND LE CSE DOIT-IL ETRE MIS EN PLACE ?

## Plusieurs hypothèses possibles :

En principe la mise en place du CSE doit avoir lieu au terme des mandats en cours et au plus tard au 1<sup>er</sup> janvier 2020

De nombreuses adaptations possibles

Lorsqu'il a été conclu un protocole préélectoral en vue de la constitution ou du renouvellement des IRP avant la publication de l'ordonnance il est procédé à l'élection conformément aux dispositions en vigueur avant la publication de l'ordonnance

Le CSE sera mis en place à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020 ou à une date antérieure fixées soit par accord collectif, soit par décision de l'employeur après consultation des IRP (CE ou à défaut DP)

# QUAND LE CSE DOIT-IL ETRE MIS EN PLACE ?

## Autres hypothèses possibles :

- Mandats arrivant à échéance du 23 septembre 2017 au 31 décembre 2017 : prorogation automatique jusqu'au 31 décembre 2017
- Mandats arrivant à échéance du 1<sup>er</sup> janvier 2018 au 31 décembre 2018 : réduction ou prorogation facultative pour 1 an maximum
  - soit par accord collectif de droit commun
  - soit par décision unilatérale de l'employeur après consultation des IRP (CE à défaut DP)
- Mandats arrivant à échéance du 1<sup>er</sup> janvier 2019 au 31 décembre 2019 : réduction facultative pour 1 an maximum
  - soit par accord collectif de droit commun
  - soit par décision unilatérale de l'employeur après consultation des IRP ou prorogation possible que pour quelques mois et uniquement si les mandats ne coïncident pas
- Mandats prenant fin au-delà du 31 décembre 2019 : élection anticipée obligatoire

# REGLES APPLICABLES AUX ANCIENNES IRP A COMPTER DU 1<sup>er</sup> JANVIER 2018 ET AVANT LEUR REMPLACEMENT

- Les DP, le CE, le CHSCT, la DUP et l'instance regroupée par voie conventionnelle demeurent soumis aux dispositions qui leur étaient propres avant l'entrée en vigueur de l'ordonnance, et ce, jusqu'à leur disparition
- En principe cela signifie que les règles de fonctionnement des anciennes instances n'est pas impacté



# QUEL DEVENIR POUR LES ACCORDS COLLECTIFS RELATIFS AU FONCTIONNEMENT DES ANCIENNES IRP ?

Ils deviennent caduques dès le premier tour des élections CSE  
Attention aucune disposition sur les accords de branche qui  
traiteraient de ces sujets

# UNE REPRESENTATION DU PERSONNEL UNIQUE

DISPARITION PROGRAMMEE DES IRP EXISTANTES  
DP/CE/DUP/CHSCT/REGROUPEMENT CONVENTIONNEL

EXIT LA POSSIBILITE DE MAINTENIR DES INSTANCES SEPEAREES  
PAR VOIE D'ACCORD

DES CSE A GEOMETRIE VARIABLE  
EN FONCTION DES EFFECTIFS

L.2311-1 et suivants du Code du travail

# CSE UNE INSTANCE UNIQUE AUX ATTRIBUTIONS DIFFERENCIÉES

## DES ATTRIBUTIONS A GEOMETRIE VARIABLE EN FONCTION DES EFFECTIFS

# LA MISE EN PLACE DU CSE EST OBLIGATOIRE A PARTIR DE COMBIEN DE SALARIES ?

## DETERMINATION DES SEUILS : NOUVELLE APPRECIATION

(Article L.2311-2 du Code du travail)

Le CSE doit être mis en place dès 11 salariés

### Calcul du franchissement des seuils :

- L'effectif de 11 ou 50 doit être atteint pendant **12 mois consécutifs**
- Le seuil doit être dépassé pendant 12 mois consécutifs
- L'employeur a 1 an pour se conformer aux nouvelles attributions CSE **en cas de première mise en place d'instance**

Exemple :

Janvier 2020 : atteinte du seuil pour la première fois

Janvier 2021 : le seuil est dépassé depuis 12 mois

Janvier 2022 : l'employeur se conforme aux obligations du CSE

# PERIMETRE DE MISE EN PLACE DU CSE PAR ACCORD MAJORITAIRE ET PLUS DANS LE PAP

- **Principe** : fixation du nombre et du périmètre des établissements distincts se fait par accord collectif majoritaire (depuis le 1<sup>er</sup> mai 2018) **Accord majoritaire sans référendum** (article L. 2313-2 du Code du travail)
- Fixation du nombre et du périmètre des établissements distincts selon les critères retenus librement par l'accord.
- **En l'absence d'un tel accord et de DS : accord entre l'employeur et le CSE** (article L. 2313-3 du Code du travail).
- **En l'absence d'accord : détermination unilatérale par l'employeur selon les critères légaux, sous le contrôle éventuel de la Direccte et du tribunal d'instance (TI)**  
(articles L.2313-4, L.2313-5 et R.2313-1 et s. du Code du travail).

# PERIMETRE

## QUELLES INCIDENCES PRATIQUES ?

Choix des critères ou critère imposé par l'employeur  
à défaut d'accord

Si critère imposé : existence d'une autonomie de  
gestion du responsable de l'établissement  
notamment en matière de gestion du personnel

Très restrictif

Illustration secteur médico-social

# REPRESENTANTS DE PROXIMITE

- Grande innovation du dispositif sur le dialogue social
- L'accord qui établit le nombre et le périmètre des établissements peut mettre en place des représentants de proximité
- Ces représentants sont membres du CSE ou désignés par lui
- L'accord définit : le nombre, leurs attributions, leurs modalités de fonctionnement (heures de délégation...)
- Quid de la formation : faculté délibération du CSE  
Mise ne débat opportunité et critères retenus pour leur mise en place et leurs missions : points de vigilance
- Les représentants de proximité sont des salariés protégés
- Les interrogations : mise en place de représentants de proximité indépendamment de la reconnaissance d'établissements distincts ou d'UES ?

# Le périmètre de mise en place

## INSTANCES ET FONCTIONNEMENT NÉGOCIABLES

### COMMISSION SSCT

#### Fonctionnement à négocier

**Dans les entreprises et établissements, en fonction du nombre et du périmètre des établissements négociés**

*Commission SSCT de droit dans les entreprises et établissements de plus de 300 salariés*

# Le périmètre de mise en place

## INSTANCES ET FONCTIONNEMENT NÉGOCIABLES

### CSE D'ÉTABLISSEMENT

#### Fonction du nombre et du périmètre des établissements négociés

*CSE d'établissement de droit dans les entreprises comptant au moins 2 établissements distincts*  
*UES*

### REPRÉSENTANTS DE PROXIMITÉ

#### Fonction du nombre et du périmètre des établissements négociés

#### Existence et fonctionnement à négocier

*Représentants de proximité = membres du CSE OU désignés par lui*  
*Salariés protégés*

# ENTREPRISES DE MOINS DE 50

LE CSE, UNE SEULE ET MÊME INSTANCE,  
OBLIGATOIRE DÈS 11 SALARIÉS

Entreprises de 11 à 49 salariés

DP



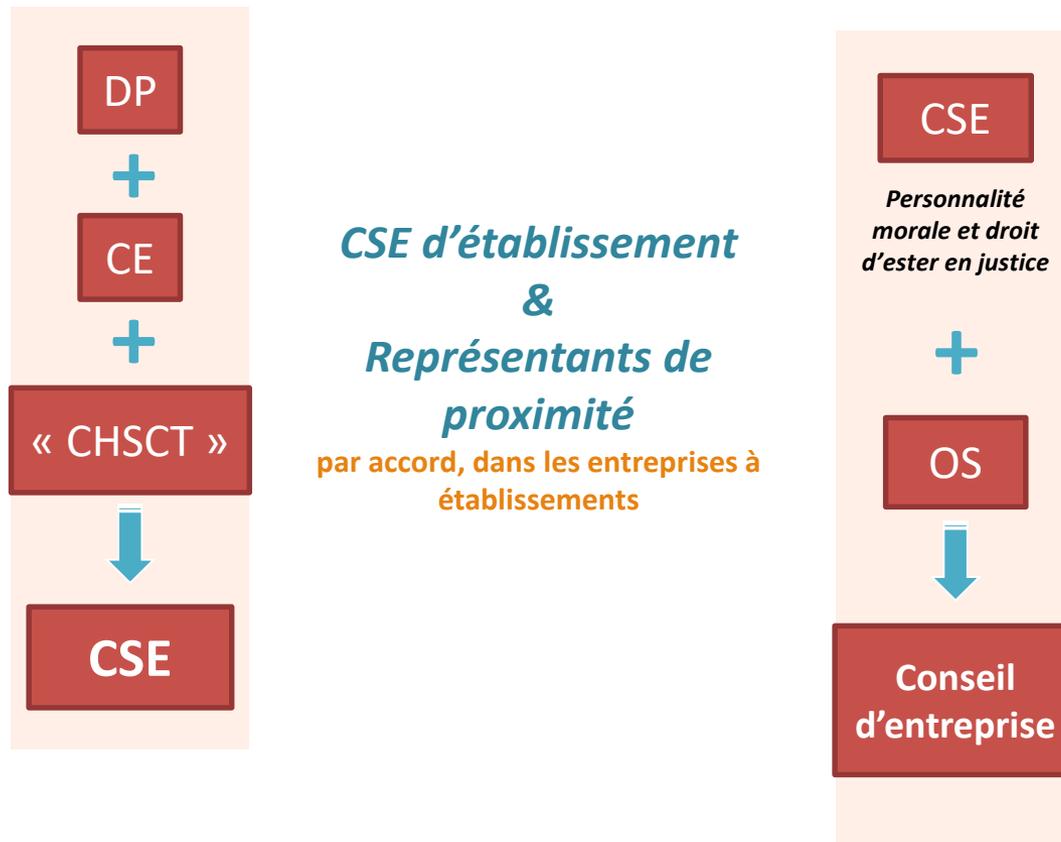
CSE

*Sans personnalité  
morale ni droit  
d'ester en justice*

# ENTREPRISES D'AU MOINS 50

## LE CSE, UNE SEULE ET MÊME INSTANCE

Entreprises d'au moins 50 salariés



# CONSEIL D'ENTREPRISE

Plus de séparation entre la représentation du personnel élue  
et la représentation syndicale

Dans cette configuration le conseil d'entreprise  
exerce seul les missions dévolues au CSE  
et celles habituellement dévolues aux DS

Mise en place par accord d'entreprise ou de branche

DANGER

# QUID DES ATTRIBUTIONS DES ANCIENNES IRP ?

- Dans les entreprises d'au moins 11 salariés et de moins de 50 les attributions des délégués du personnel sont désormais exercées par le CSE

L.2312-5 et L.2312-6 du Code du travail

- Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, les attributions des DP, du CE et du CHSCT sont désormais exercées par le CSE

L.2312-8 à L.2312-84 du Code du travail

# ENTREPRISES DE 11 A 49 SALARIES

- La frontière entre ce qui relève de la réclamation et de la revendication n'est pas remise en cause par les ordonnances
- A la différence des délégués du personnel il n'est pas prévu que, lors des visites, l'agent de contrôle soit accompagné par les membres du CSE
- A l'instar des délégués du personnel dans les établissements dépourvus de CHSCT, la délégation au CSE contribue à promouvoir la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail ; procède à des enquêtes et inspections
- Droit à l'information des documents dès réception par l'employeur
- Attributions spécifiques
- Attributions non maintenues, notamment les anciennes missions du CE en matière de formation professionnelle

# QUID DE LA SANTE AU TRAVAIL ?

## Certaines attributions disparaissent :

- La promotion de la prévention des risques professionnels
- L'analyse des conditions de travail et des facteurs de pénibilité
- La prévention de la protection de la santé physique et mentale des travailleurs
- La missions consistant à veiller au bon respect par l'employeur des obligations légales
- L'hygiène n'est plus mentionnée
- Spécificités commissions santé sécurité et conditions de travail

Néanmoins d'autre textes issus des articles L.4121-1 et s du Code du travail permettent de prendre en compte ces dimensions

# COMMISSION SSCT

L'Ordonnance 2017-1386 du 22/09/2017 supprime le CHSCT dans le cadre de la fusion des IRP.

Institution d'une commission SSCT

Règles d'OP posées auxquelles il est impossible de déroger

Mais une grande place est laissée à la négociation collective pour la mise en place et les attributions et les moyens d'actions de la commission

L.2315-36 et s du Code du travail

# COMMISSIONS SSCT

## REGLES D'ORDRE PUBLIC

obligation de mise en place dans certaines  
entreprises ou établissements

# COMMISSION : CSSCT

## Obligatoire dans :

- les entreprises et les établissements d'au **moins 300 salariés**
- les entreprises du nucléaire
- les entreprises classées **SEVESO** ou certains gisements **miniers**

+

Dans les entreprises et établissements distincts de moins de 300 salariés, l'inspecteur du travail peut imposer la création d'une CSSCT si nécessaire en raison de la nature des activités, agencement ou équipements des locaux  
Cette décision peut être contestée devant la DIRECCTE

L.2315-36 et 37 du Code du travail

# COMMISSIONS SSCT

## ORDRE PUBLIC

Règles relatives à la délégation des missions du CSE en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail

## SEULEMENT 2 PRECISIONS SOUS FORME D'EXCEPTION

La commission **ne** pourra recourir seule à une **expertise** ou rendre **un avis**

La commission ne peut être consultée en lieu et place en revanche force de proposition pour les avis et les recours à expert. Article L.2315-38 du Code du travail

# COMMISSIONS SSCT

ORDRE PUBLIC sur les règles relatives à la composition de la ou des SSCT :

- Nombre minimum de membres de la commission représentants du personnel
- présidence
- assistance du président
- droits à formation

# COMMISSION SSCT

- **Attention vigilance** Entreprises (établissements) de **-300 salariés** possibilité **mise place par accord** d'entreprise ou à défaut par accord entre l'employeur et le CSE adopté à la majorité ou décision unilatérale de l'employeur.
- Les membres doivent être membres du CSE pour bénéficier du statut protecteur.

# COMMISSION CSSCT

CONTENU DE L'ACCORD CONSTITUANT LA  
COMMISSION /

CHAMP DE LA NEGOCIATION :

- Nombre de représentants et modalités de leur désignation
- Missions déléguées à la commission
- Heures de délégation, formation, mais aussi nombre de réunions et moyens alloués

Articles L.2312-2 ; L.2315-42 du Code du Travail)

# COMMISSION SSCT

**Le fonctionnement** est défini par accord majoritaire d'entreprise, à défaut, un accord entre l'employeur et le CSE adopté à la majorité, définit les modalités.

**Concernant les heures passées en réunion de la ou des commissions SSCT**, celles-ci sont considérées comme temps de travail et ne sont pas déduites des heures de délégation

Articles L.2315-11 et R.2315-7 du Code du travail

# COMMISSION SCCT CENTRALE

Dans les entreprises d'au moins 300 salariés avec établissements multiples, une commission centrale doit être mise en place.

Article L.2316-18 du Code du travail

# COMMISSIONS SSCT

**DISPOSITIONS SUPPLETIVES** : très minimales

A défaut d'accord sur la mise en place de une ou plusieurs CSSCT obligatoires ou facultatives

Ou en l'absence de DS

Ou en l'absence d'accord entre l'employeur et le CSE

Renvoi au règlement intérieur du CSE

Problèmes d'interprétation

# LA PROCEDURE D'INFORMATION – CONSULTATION / LES DELAIS

- Rappel règles issues de la loi de sécurisation
- Modification apportées par l'Ordonnance du 22 septembre 2017

# LA PROCEDURE D'INFORMATION CONSULTATION DU CSE

LES DELAIS SONT  
DEFINIS PAR :

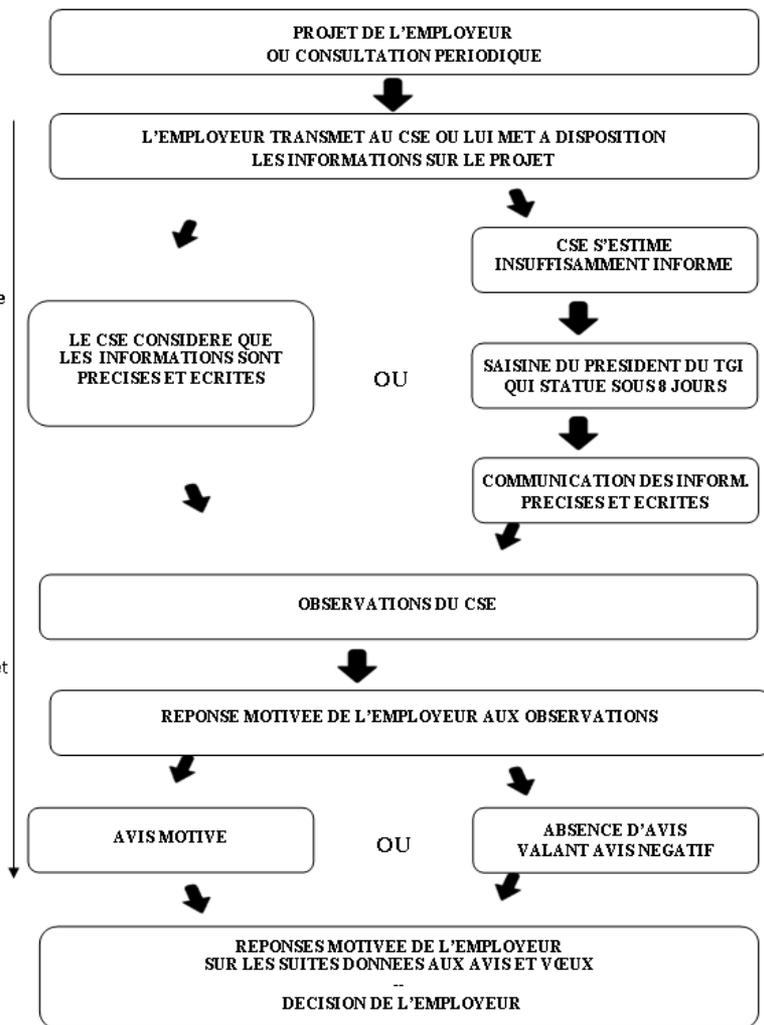
Une **disposition législative**  
expresse

Ou à défaut, un **accord**  
**d'entreprise**

Ou en l'absence de délégué  
syndical, un **accord** entre  
l'employeur et le CSE

Ou à défaut, le **décret** du 29  
décembre 2017:

- **1 mois**
- **2 mois** en cas de recours  
à expert
- **3 mois** en cas d'une ou  
plusieurs **expertises**  
intervenant à la fois au  
niveau du **CSE central** et  
d'un ou plusieurs **CSE**  
**d'établissement**



## **A NOTER**

*L'ordonnance du 22 septembre 2017 ne prévoit pas que les délais de consultation fixés par accord ne peuvent pas être inférieurs à 15 jours, comme c'est le cas dans le cadre de la procédure de consultation du CE et du CHSCT.*

# LES DELAIS

- Un délai négocié :
  - priorité à l'accord d'entreprise (accord majoritaire sans possibilité de référendum)
  - ou, en l'absence de DS, par un accord conclu entre l'employeur et le CSE, adopté à la majorité des membres titulaires
  - ou en l'absence d'accord par décret (1 à 3 mois)



# NEGOCIATION SUR L'INFORMATION-CONSULTATION DU CSE

## Distinction Informations et consultations récurrentes et ponctuelles

### Triptyque : ordre public/champ de la négociation/dispositions supplétives

- CSE pourra négocier par accord :
  - le contenu,
  - les modalités de consultation (avis unique ou pas, consultations annuelles ou pas),
  - niveau des consultations (CSE d'établissement ou CSE central).
- En l'absence d'accord :
  - maintien des 3 pôles de consultations annuels :
    - . orientations stratégiques,
    - . situation économique et financière,
    - . politique sociale, conditions de travail et emploi.

# UNE NEGOCIATION DANGEREUSE

Les partenaires sociaux peuvent fixer les modalités d'exercice des prérogatives économiques du CSE :

Le CSE pourra par accord :

- **se limiter à un avis tous les 3 ans au lieu de tous les ans**
- définir le contenu, la périodicité et les modalités des 3 consultations annuelles (L2312-19).
- les membres du CSE pourraient même choisir de rendre un avis unique sur la politique sociale : **1 avis au lieu de 9**

# NEGOCIATION SUR LE CSE

Quels accords ? Quels contenus ?

Extraits Forum Dossier SSL du 15 janvier 2018

Stéphanie Guedes da Costa, Avocat associé, Cabinet Flichy  
Grangé Avocats

# CONSULTATIONS PONCTUELLES

- **CONSULTATIONS PONCTUELLES DU CSE**  
*articles L. 2312-8, L. 2312-37 et suivants du Code du travail*
- **Attribution générale de consultation**
- Le CSE 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

# CONSULTATIONS PONCTUELLES

## Ordre public

Le CSE doit **obligatoirement** être consulté dans les cas suivants :

- mise en œuvre des moyens de contrôle de l'activité des salariés
- restructuration et compression des effectifs
- licenciement collectif pour motif économique
- offre publique d'acquisition
- procédures de sauvegarde, de redressement et de liquidation judiciaire

# ATTRIBUTIONS CSE AU MOINS 50 SALARIES /CONSULTATIONS PONCTUELLES

- 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
- Comme auparavant, les projets d'accord collectif, leur révision ou leur dénonciation ne sont pas soumis à la consultation du comité.

## **A NOTER**

- \* *en retrait par rapport aux prérogatives CE : il n'est plus envisagé le cas où le projet est susceptible d'avoir des conséquences sur l'emploi, la qualification, la rémunération et la formation*
- *désormais, les entreprises ayant conclu un accord relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ne sont pas tenues, dans ce domaine, de consulter le CSE.*

# LES CONSULTATIONS ANNUELLES DU CSE

*articles L 2312-17 et suivants du Code du travail*

- Ordre public : rappel des 3 grandes consultations :
- 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
- Particularités documents santé

# APPLICATION DES NOUVELLES REGLES AUX ANCIENNES INSTANCES

Exception : certaines règles introduites par les ordonnances s'appliquent immédiatement. Cela concerne surtout le fonctionnement du CE sur 3 aspects :

- le BDES
- le contenu et la périodicité
- le contenu des consultations ponctuelles

# LE FONCTIONNEMENT DU CSE : SYNTHÈSE

- 6 réunions par an (- 300) et 12 (au moins 300)
- 4 réunions minimum par an sur les questions de SSCT
- L'employeur peut se faire accompagner de 3 collaborateurs
- Suppléants participent aux réunions qu'en remplacement d'un titulaire absent
- L'employeur et ses représentants ne peuvent être en nombre supérieur aux élus
- Ordre du jour 3 jours avant
- Délai de rédaction PV

Zoom sur les sujets négociables

# FONCTIONNEMENT DU CSE

- Désignation obligatoire secrétaire et trésorier (titulaires)
- Désignation obligatoire secrétaire adjoint au CSE central
- Règlement intérieur du CSE obligatoire
- Mutualisation, annualisation et transfert des heures de délégation
- Crédit d'heures annuel pour les commissions du CSE sauf CSSCT (max 30 h de 300 à 1000 salariés et 60 h au-delà) \*
- Le PAP peut modifier le nombre d'élus ou le volume d'heures :  
vigilance

\* interrogation sur la lecture des articles L.2315-11 et R 2315-7 du Code du travail

# DUREE DES MANDATS

- Mandat de 4 ans
- Un accord d'entreprise de groupe ou de branche peut toutefois prévoir une durée inférieure, comprise entre 2 et 4 ans.
- Le nombre de mandats successifs des membres du CSE est limité à trois excepté :  
dans les entreprises de -50 salariés et si le protocole d'accord (PAP) en dispose autrement dans les entreprises de 50 à 300 salariés)

**Attention modifications février 2018 :**

**Impossible d'y déroger même via le protocole pré-électoral pour les entreprises de 300 salariés et +**



# DECRET SUR LE NOMBRE DE REPRESENTANTS ET SUR LES HEURES DE DELEGATION

Effectif entreprise	Nombre titulaires	Nombre mensuel d'heures de délégation par personne	Total heures de délégation
11 à 24 sal.	1	10 h	10 h
25 à 49 sal.	2	10 h	20 h
50 à 74 sal.	4	18 h	72 h
75 à 99 sal.	5	19 h	95 h
100 à 124 sal.	6	21 h	126 h
125 à 149 sal.	7	21 h	147 h
150 à 174 sal.	8	21 h	168 h
175 à 199 sal.	9	21 h	189 h
200 à 249 sal.	10	22 h	220 h
250 à 299 sal.	11	22 h	242 h
300 à 399 sal.	11	22 h	242 h
400 à 499 sal.	12	22 h	264 h
500 à 599 sal.	13	24 h	312 h
600 à 699 sal.	14	24 h	336 h
...	...	...	...

Effectif entreprise	Nombre titulaires	Nombre mensuel d'heures de délégation par personne	Total heures de délégation
4000 à 4299 sal.	26	28 h	728 h
4250 à 4499 sal.	27	28 h	756 h
4500 à 4749 sal.	27	28 h	756 h
4750 à 4999 sal.	28	28 h	784 h
5000 à 5249 sal.	29	29 h	841 h
5250 à 5499 sal.	29	29 h	841 h
5500 à 5749 sal.	29	29 h	841 h
5750 à 5999 sal.	30	29 h	870 h
6000 à 6249 sal.	31	29 h	899 h
6250 à 6499 sal.	31	29 h	899 h
6500 à 6749 sal.	31	29 h	899 h
6750 à 6999 sal.	31	30 h	930 h
7000 à 7249 sal.	32	30 h	960 h
7250 à 7499 sal.	32	30 h	960 h

Effectif entreprise	Nombre titulaires	Nombre mensuel d'heures de délégation par personne	Total heures de délégation
7750 à 7999 sal.	32	32 h	1024 h
8000 à 8249 sal.	32	32 h	1024 h
8250 à 8499 sal.	33	32 h	1056 h
8500 à 8749 sal.	33	32 h	1056 h
8750 à 8999 sal.	33	32 h	1056 h
9000 à 9249 sal.	34	32 h	1088 h
9250 à 9499 sal.	34	32 h	1088 h
9500 à 9749 sal.	34	32 h	1088 h
9750 à 9999 sal.	34	34 h	1156 h
10 000 sal.	35	34 h	1190 h

Effectif entreprise	Nombre titulaires	Nombre mensuel d'heures de délégation par personne	Total heures de délégation
700 à 799 sal.	14	24 h	336 h
800 à 899 sal.	15	24 h	360 h
900 à 999 sal.	16	24 h	384 h
1000 à 1249 sal.	17	24 h	408 h
1250 à 1499 sal.	18	24 h	432 h
1500 à 1749 sal.	20	26 h	520 h
1750 à 1999 sal.	21	26 h	546 h
2000 à 2249 sal.	22	26 h	572 h
2250 à 2499 sal.	23	26 h	598 h
2500 à 2749 sal.	24	26 h	624 h
2750 à 2999 sal.	24	26 h	624 h
3000 à 3249 sal.	25	26 h	650 h
3250 à 3499 sal.	25	26 h	650 h
3500 à 3749 sal.	26	27 h	702 h