

Ordonnance n° 2 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales

Le titre I de l'ordonnance est consacré « à la fusion des IRP et à l'amélioration de l'association des représentants du personnel aux décisions de l'employeur ». Il remplace les dispositions relatives aux délégués du personnel (DP), au comité d'entreprise (CE) ainsi qu'au CHSCT. L'ordonnance prévoit de fusionner ces trois institutions du personnel en un seul « Comité social et économique » (CSE).

MISSIONS DU COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE

Les actuels droits et missions du CE, du CHSCT et des DP sont reprises pour l'essentiel. Cependant, l'ordonnance n'imposerait plus la fréquence des inspections santé, sécurité et conditions de travail du CHSCT, et le CSE n'aurait plus de rôle à jouer en cas d'inspection de l'administration du travail (code du travail, art. L. 2312-12, L. 2312-13 et L. 2312-16, p.5 et s.).

Il deviendrait possible pour le chef d'entreprise de s'exonérer d'une partie de ses obligations d'info-consultation, lorsqu'un accord collectif serait conclu.

INFORMATIONS MISES À DISPOSITION DU CSE ET DÉLAI DE CONSULTATION

Le chef d'entreprise pourrait transmettre au CE les informations ou les mettre à disposition par le biais d'une base de données économiques et sociales (BDES). Le contenu de cette BDES pourrait être négocié (code du travail, art. L. 2312-14 p. 6).

CONCLUSION D'UN ACCORD COLLECTIF ENCADRANT LES DÉLAIS DE RENDU DES AVIS

Le chef d'entreprise et le CSE pourraient conclure un accord collectif encadrant les délais dans lesquels le CSE doit rendre un avis. Cela était déjà possible, depuis la loi Rebsamen de 2015, mais celle-ci imposait un délai minimal de 15 jours, qui serait supprimé par l'ordonnance (code du travail, art. L. 2312-15, p. 6).

BASE DE DONNÉES ECONOMIQUES ET SOCIALES

Dans les ordonnances, les consultations et informations du CSE seraient organisées de la même façon que les négociations collectives obligatoires, suivant la méthode employée dans la loi El Khomri. Les dispositions du Code relatives aux informations-consultations seraient organisées en trois parties, à savoir (code du travail, art. L. 2312-18, L. 2312-21 et L. 2312-36, p. 7 et s.) :

- Une partie « ordre public » qui s'impose à toutes les entreprises et à laquelle il n'est jamais possible de déroger, même dans le cadre d'un accord collectif ;
- Une partie « champ de la négociation » donnant le cadre dans lequel les entreprises pourront négocier un « accord cadre » organisant les informations-consultations ;
- Une partie « dispositions supplétives » applicables uniquement dans les entreprises où aucun accord collectif relatif aux informations-consultations n'a été conclu.

Les règles d'ordre public n'imposeraient plus les thèmes sur lesquels les informations doivent porter, ni l'obligation de mise à jour régulière et d'accessibilité permanente de la BDES.

Les thèmes que la BDES doivent aujourd'hui traiter seraient renvoyés au domaine de la négociation collective, autrement ils ne sont plus impératifs. Un accord collectif pourrait déterminer qui peut accéder à la BDES et dans quelles conditions, alors qu'aujourd'hui l'employeur a l'obligation de s'assurer qu'elle est accessible en permanence pour tous les représentants du personnel.

Finalement, les règles aujourd'hui applicables à la BDES seraient reléguées au rang de dispositions supplétives. Autrement dit, elles ne seraient applicables qu'en l'absence d'accord collectif.

CONSULTATIONS ET INFORMATIONS RÉCURRENTES

Consultation annuelle sur les orientations stratégiques de l'entreprise

L'article L. 2312-24 des ordonnances reprendrait le contenu de l'actuel article L. 2323-10 du Code du travail, à deux exceptions près (code du travail, art. L. 2312-17, L. 2312-19, L. 2312-20 et L. 2312-22 p. 7 et s.) :

- l'article ne préciserait plus que la BDES est la base de cette consultation.
- la possibilité pour le comité de recourir à un expert-comptable n'apparaîtrait plus.

Consultation annuelle sur la situation économique et financière de l'entreprise

L'article L. 2312-25 des ordonnances fusionnerait les actuelles dispositions relatives à la situation économique et financière, au droit d'alerte sur l'utilisation du CICE et aux informations et documents devant être mis à la disposition du comité (informations sur la situation économique et financière, des documents comptables, les informations relatives à la politique de recherche et développement).

Consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi

L'article L. 2312-26 des ordonnances reprendrait les l'article L. 2323-15 qui liste les thèmes devant être abordés lors de la consultation, à l'exception de certains thèmes qui ne seraient plus obligatoires (les qualifications, le programme pluriannuel de formation, les actions de prévention, l'apprentissage, les stages, les conséquences sur les salariés de la signature d'un Accord de préservation et de développement de l'emploi - APDE).

Le CSE pourra rendre un avis unique à l'aide des informations contenues dans la BDES mise en place par accord ou suivants les dispositions supplétives. Ces informations, au nombre de neuf, sont les mêmes que celles de l'actuel article L. 2323-17, à laquelle les ordonnances viendraient ajoutées une dixième information portant sur les contrats d'insertion professionnelle et les contrats précaires.

L'article L. 2312-27 reprendrait le contenu des actuels articles L. 4612-16 et L. 4612-17, imposant à l'employeur de fournir un rapport sur la situation générale de la santé, la sécurité et les conditions de travail dans l'entreprise, ainsi que le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail.

L'article L. 2312-18 reprendrait le contenu de l'actuel article L. 2323-20 imposant que la consultation sur la politique sociale porte également sur le bilan social, dans les entreprises d'au moins 300 salariés. Les articles L. 2312-19 à L. 2312-35, qui reprennent, eux aussi, des dispositions actuelles du Code du travail, viennent préciser les obligations de l'employeur concernant ledit bilan social.

Ainsi, l'ordre public imposerait une consultation sur les mêmes thèmes qu'aujourd'hui : orientations stratégiques de l'entreprise, situation économique et financière de l'entreprise et la politique sociale, conditions de travail et l'emploi. Un changement cependant, l'obligation de consultation annuelle ne figurera pas dans l'ordre public. Autrement dit, actuellement, en l'absence d'accord collectif, la consultation doit avoir lieu tous les ans. Avec les ordonnances Macron, en l'absence d'accord collectif, la consultation pourrait avoir lieu tous les trois ans au maximum.

La loi Rebsamen de 2015 avait déjà ouvert la possibilité de conclure un accord collectif organisant les informations-consultations récurrentes. Les ordonnances Macron iraient va plus loin. En effet, les thèmes aujourd'hui impératifs ne le seraient plus, certaines informations sur lesquelles il n'est pas possible de négocier deviendraient négociables (comme les documents comptables ou le rapport de situation comparée femmes/hommes), il serait possible de prévoir que le CSE rende un avis unique portant sur l'ensemble de ces sujets. Sachant que les délais pour rendre l'avis peuvent être réduits sans limite, on imagine mal un CSE rendre

un avis éclairé dans un délai d'une semaine par exemple, portant sur des thèmes aussi complexes que les orientations stratégiques de l'entreprise, la situation économique et financière et la politique sociale.

Les dispositions supplétives, c'est-à-dire applicables en l'absence d'accord collectifs reprendraient, de manière plus ou moins fidèle, les articles du Code du travail actuellement applicables. Quelques changements peuvent être notés, par exemple, la possibilité de recourir à un expert-comptable dans le cadre des consultations annuelles sur les orientations stratégiques de l'entreprise n'apparaît plus.

CONSULTATIONS ET INFORMATIONS PONCTUELLES

Là encore, cette partie du Code serait organisée en trois parties (code du travail, art. L. 2312-37 et s., p. 15 et s.) :

- ordre public,
- domaine de la négociation,
- dispositions supplétives

L'ordre public listerait les thèmes devant impérativement faire l'objet de consultations ponctuelles. Certains thèmes, actuellement obligatoires, disparaîtraient. C'est le cas des consultations ponctuelles portant sur l'organisation de l'entreprise, les nouvelles technologies, les modifications de l'organisation juridique et économique, les changements de condition de travail.

Par accord collectif, il serait possible de négocier le contenu des consultations et les informations ponctuelles, sachant qu'il ne serait pas possible de déroger aux thèmes d'ordre public. Le nombre de réunions ainsi que le délai de rendu de l'avis pourraient également être négociés, sans limite quant à leur minimum.

Les dispositions supplétives ne sont applicables qu'en l'absence d'accord collectif, et elles s'ajoutent dans ce cas aux obligations issues de l'ordre public. Elles portent sur les informations remises lors de la mise en place relatives à la forme juridiques les perspectives économiques et la position au sein du groupe de l'entreprise et les consultations en cas de restructuration et compression des effectifs. Ces deux derniers thèmes ne s'imposent donc pas aux entreprises ayant conclu un accord collectif.

• Droits d'alerte

AVANT	APRÈS
Droit d'alerte des DP : L'article L2313-2 prévoit que les délégués du personnel ont un droit d'alerte en cas d'atteinte aux personnes.	Ce droit d'alerte du DP serait conservé et confié aux membres de la délégation du personnel au CSE (L2312-59).

Droit d’alerte danger grave et imminent, et droit d’alerte santé publique et environnement CHSCT :

Le CHSCT dispose d’un droit d’alerte en matière de danger grave et imminent et en matière de santé publique et environnement (L4131-2 et L4133-2).

Droit d’alerte utilisation non conforme du CICE (CE) :

Le CE dispose d’un droit d’alerte en cas d’utilisation non conforme du crédit d’impôt pour la compétitivité et l’emploi (L2323-56).

Droit d’alerte économique (CE) :

Le CE dispose d’un droit d’alerte économique (L2323-50 et s.).

Information sur les contrats temporaires :

Chaque trimestre dans les entreprises d’au moins 300 salariés, l’employeur devait remettre des informations sur le nombre de contrats de mission conclus avec une entreprise de travail temporaire (L2312-69).

Droit d’alerte social sur les CDD et CTT (CE) :

Le CE dispose d’un droit d’alerte social sur les CDD et les CTT avec saisine de l’inspection du travail (L2323-58 et 59)

Cependant, il disparaît pour les entreprises de moins de 50 salariés !!

Ces droits d’alerte du CHSCT seraient conservés et confiés aux membres de la délégation du personnel au CSE (L2312-60).

Ce droit d’alerte du CE serait conservé et confié au CSE (L2312-61 et L2312-13). Il semble qu’il y ait cependant dans la rédaction de l’ordonnance des erreurs de renvoi d’article.

Ce droit d’alerte économique du CE serait conservé et confié au CSE (L2312-63 et s.). Encore une fois il semble y avoir une erreur de renvoi puisque l’article L2312-68 nouveau permet la suspension+ des aides publiques en l’absence d’information consultation sur les opérations de concentration, alors qu’aujourd’hui ces aides sont suspendues en l’absence d’info-consultation sur la politique de recherche et de développement technologique, ce qui paraît beaucoup plus logique...

Cette information trimestrielle sur les contrats temporaires disparaît (L2312-60).

Ce droit d’alerte social du CE serait conservé et confié au CSE (L2312-70 et -71).

Bilan :

- Disparition du droit d’alerte en cas d’atteintes aux personnes pour les entreprises de moins de 50 salariés.
- Disparition de l’information trimestrielle sur les contrats temporaires.

- **Participation aux CA ou aux conseils de surveillance des sociétés**

AVANT	APRÈS
<p>Deux membres du CE désigné par lui peuvent assister aux AG des actionnaires (L2323-67).</p>	<p>Le projet d'ordonnance ne modifie finalement pas les règles de participation des salariés aux CA ou CS des sociétés alors que c'était « une contrepartie » affichée au début des bilatérales aux régressions des ordonnances. Seule modification (ou erreur de rédaction ?) il semblerait que désormais ce ne soit pas des membres du CSE, mais des salariés déjà désignés ou élus dans les conseils d'administration ou de surveillance, qui pourront participer aux AG des actionnaires (L2312-77)</p>

- **Financement des activités sociales et culturelles (ASC)**

AVANT	APRÈS
<p>La contribution versée aux ASC par l'employeur ne peut jamais 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 ASC par le CE. Le rapport de cette contribution au montant global des salaires payés ne peut non plus être inférieur au même rapport existant pour l'année de référence définie ci-dessus (L2323-86).</p> <p>La jurisprudence considère que la masse salariale à prendre en compte correspond au compte 641 « rémunérations du personnel » du plan comptable général et doit inclure les indemnités légales ou conventionnelles de licenciement, de retraite et de préavis (Cass. Soc. 31 mai 2016, n°14-25042 ; Cass. Soc. 24 mai 2004, n°12-29142).</p> <p>Interdiction de reverser le reliquat du budget des ASC au budget de fonctionnement du CE et vice versa.</p>	<p>La contribution versée aux ASC serait fixée par accord d'entreprise, sans plancher minimum ! (L2312-81).</p> <p>Le projet d'ordonnance prévoit que la masse salariale brute corresponde aux gains et rémunérations soumis à cotisation sociale dans le sens de l'article L242-1 du code de la sécurité sociale (L2312-82). Cela signifie que les indemnités légales ou conventionnelles de licenciement, de retraite et de préavis seraient exclues de l'assiette de calcul du budget ASC. En cas de licenciements importants dans l'entreprise, l'inclusion de ces indemnités dans l'assiette de calcul permet pourtant aujourd'hui de ne pas faire chuter le budget ASC trop brutalement.</p>

Le projet d'ordonnance prévoit que l'on pourra verser le reliquat du budget des ASC au budget de fonctionnement du CE (L2312-84), mais prévoit surtout que l'inverse serait aussi possible ce sur quoi la CGT s'est toujours très fortement opposé.

Bilan :

- La contribution versée aux ASC serait fixée par accord d'entreprise, sans plancher minimum !
- Cela signifie que les indemnités légales ou conventionnelles de licenciement, de retraite et de préavis seraient exclues de l'assiette de calcul du budget ASC. En cas de licenciements importants dans l'entreprise, l'inclusion de ces indemnités dans l'assiette de calcul permet pourtant aujourd'hui de ne pas faire chuter le budget ASC trop brutalement.

Composition, élections, mandat et fonctionnement du comité sociale et économique : articles L. 2314-1 à L. 2315-36

Créé par l'ordonnance du 22 février 1945 pour assurer l'expression collective des salariés dans les entreprises de 50 salariés au moins, le comité d'entreprise est doté de la personnalité juridique. Le CE est conçu comme un organe de participation des salariés à la vie économique et sociale de la société.

Le nouveau système affaiblit le pouvoir des instances.

Seul le CSE d'au moins 50 salariés est doté la personnalité civile.

- **Composition :**

- **Composition du comité d'entreprise :** Le comité d'entreprise est un organe tripartite. En effet, y siègent à la fois le chef d'entreprise ou son responsable, une délégation élue du personnel (article L. 2324-1 du Code du travail) et des représentants syndicaux (article L. 2324-2).

Le nombre de membres élus du comité d'entreprise peut être augmenté par le protocole d'accord préélectoral (articles L. 2324-1 al. 3 et L. 2326-2-1 al. 2).

Le suppléant assiste aux réunions même si le titulaire est présent.

Selon le projet d'ordonnance, le CSE comprendra de la même manière l'employeur et une délégation du personnel, selon un nombre qui sera fixé par décret, et le nombre de membre pourra toujours être augmenté par le protocole d'accord préélectoral (L2314-1).

Le suppléant ne pourrait assister aux réunions que si un titulaire est absent (L2314-1).

Les dispositions sur le représentant syndical au comité resteraient inchangées (L. 2314-2). Chaque organisation représentative pourrait nommer un RS.

Présence avec voix consultative aux réunions : le médecin du travail sur les points de l'ordre du jour relatif aux questions portant sur la santé, la sécurité et les conditions de travail, et l'agent de contrôle de l'inspection du travail chargé de la sécurité et des conditions de travail (L.2314-3).

Bilan :

- **L'instance étant fusionnée, aucune adaptation n'est prévue pour les prérogatives de l'ancien CHSCT, hormis la présence du médecin de travail lequel aura une voix consultative sur les thèmes relevant de la santé, la sécurité et les conditions de travail**
- **Le suppléant ne pourrait plus assister aux réunions que si un titulaire est absent.**

• **Elections du CSE :**

AVANT	APRÈS
<p>Information sur les élections professionnelles : Quelque soit la taille de l'entreprise, l'employeur doit procéder à l'invitation des organisations syndicales (L.2314-2 et 2314-3 et L.2324-3 et 2324-4).</p> <p>D'une part, il doit inviter par lettre les orga syndicales représentatives (OSR) dans l'entreprise, celles ayant constitué une section syndicale dans l'entreprise, ainsi que des syndicats affiliés à une OSR au niveau national et interprofessionnel.</p> <p>D'autre part, il doit informer par tout moyen de la tenue des élections les organisations syndicales qui satisfont aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, légalement constituées depuis au moins 2 ans et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise.</p>	<p>Dans les entreprises de 11 à 20 salariés, le projet d'ordonnance prévoit que l'employeur invite les orga syndicales représentatives (OSR) à la négociation A LA CONDITION qu'au moins un salarié se soit porté candidat aux élections dans un délai de 30 jours à compter de l'information donnée aux salariés de l'organisation des élections (L. 2314-5 al. 5).</p> <p>Cette disposition est en contradiction totale avec la jurisprudence constante de la Cour de cassation, laquelle dispose que les listes de candidats ne peuvent en aucun cas être présentées avant la conclusion de l'accord préélectoral, à moins que l'employeur n'ait retardé de manière injustifiée les élections (Soc. 17 déc. 1987, n° 86-60450). Par ailleurs, le texte vide de tout intérêt l'existence d'un protocole d'accord préélectoral, lequel fixe les modalités de présentation des candidats aux élections professionnelles.</p>

Le premier tour doit se tenir **au plus tard le 45^{ème} jour** après la date à laquelle l'employeur a annoncé les élections aux salariés (L2324-3 pour DP et son pendant pour le CE), sauf en cas de franchissement du seuil de 11 ou de 50 salariés, auquel cas le délai est de 90 jours.

Le protocole d'accord préélectoral (PAP) : nombre et composition des collèges électoraux; répartition du personnel dans les collèges; répartition des sièges à pourvoir entre les collèges; modalités pratiques de l'élection (date et heure de scrutin, propagande, moyens matériels, date limite de dépôt des candidatures, constitution du bureau de vote...).

PV de carence électoral : Lorsque le comité n'a pas été constitué ou renouvelé, un procès-verbal de carence est établi par l'employeur (L. 2324-8). Pour autant, à tout moment un salarié peut demander l'organisation d'élections après l'établissement de ce PV de carence.

Si le juge annule l'élection d'un ou de plusieurs élus pour ne pas avoir respecté les règles sur la parité des listes, l'employeur n'est pas tenu d'organiser des élections partielles (L2324-10).

Le premier tour devrait se tenir **au plus tard le 90^{ème} jour** après la date à laquelle l'employeur a annoncé les élections aux salariés. Encore un peu plus de temps sans IRP dans l'entreprise... (L2314-4).

Le projet d'ordonnance prévoit en plus que le PAP pourra « modifier le nombre de siège ou le volume des heures individuelles de délégation, dès lors que le volume global de ces heures, au sein de chaque collège, est au moins égal au minimum légal en fonction des effectifs de l'entreprise » (L. 2314-7)

L'article L2314-8 du projet d'ordonnance est catastrophique, il prévoit que « *lorsque l'employeur a engagé le processus électoral et qu'un procès-verbal de carence a été établi, la demande ne peut intervenir que dans un délai de six mois après l'établissement de ce procès-verbal* ». Cet article n'est pas clair. **Signifie-t-il que lorsqu'un PV de carence est établi, les organisations syndicales ou les salariés ne pourront pas demander l'organisation de nouvelles élections AVANT l'expiration d'un délai de six mois ? Ou pire, signifie-t-il que lorsqu'un PV de carence est établi, les organisations syndicales ou les salariés ont 6 mois après le PV pour demander une nouvelle élection et qu'après c'est trop tard, et l'employeur peut rester 3 ans et demi tranquillement sans élus dans l'entreprise ?** (L. 2314-8).

Seule bonne nouvelle, l'employeur serait obligé d'organiser des élections partielles si le juge annule l'élection d'un ou de plusieurs élus pour ne pas avoir respecté les règles sur la parité des listes, et que cela ferait tomber le nombre d'élu à la moitié ou moins ou qu'un collège électoral ne serait plus représenté (L2314-10).

La répartition du personnel et des sièges collèges électoraux en l'absence d'organisation syndicale dans l'entreprise : Si aucune organisation syndicale, qu'elle soit représentative dans l'entreprise ou à l'extérieur, ne répond à l'invitation de l'employeur, ou si aucun accord n'est trouvé : il appartient à l'employeur de déterminer les modalités des élections de manière unilatérale.

Toutefois, dans cette situation, l'employeur est tenu de saisir la DIRECCTE pour qu'elle décide de la répartition du personnel et des sièges entre les collèges électoraux (R. 2324-3).

Le projet d'ordonnance dispose que lorsqu'aucune organisation syndicale représentative dans l'entreprise n'a pris part à la négociation, l'employeur pourra décider seul de la répartition du personnel et des sièges dans les collèges (L.2314-14), et ce, peu importe s'il négocie un PAP avec un syndicat représentatif dans la branche ou au niveau national mais *extérieure à l'entreprise.*

Le texte permettrait donc à l'employeur de répartir artificiellement le personnel pour favoriser certains collèges par rapport aux autres. En effet, en pratique et opportunément en prévision des élections certains salariés font l'objet de promotions ou de mutations pour qu'ils soient ensuite classés dans un autre collège.

La répartition des sièges entre les collèges se fait proportionnellement à l'importance numérique des effectifs de chaque collège, ce qui permet de calculer pour chaque liste le quotient électoral et donc au final le nombre d'élu.

Le projet d'ordonnance écarte également la DIRECCTE de l'entreprise. En effet, à défaut d'accord la loi prévoit aujourd'hui que l'autorité administrative fixe le nombre et la composition des collèges électoraux ainsi que le nombre de sièges et leur répartition entre les collèges.

Bilan :

- Dans les entreprises de 11 à 20 salariés, le projet d'ordonnance prévoit que l'employeur invite les orga syndicales représentatives (OSR) à la négociation A LA CONDITION qu'au moins un salarié se soit porté candidat aux élections dans un délai de 30 jours à compter de l'information donnée aux salariés de l'organisation des élections.
- **Un article reste peu clair mais aurait un impact très grave : cet article signifie-t-il que lorsqu'un PV de carence est établi, les organisations syndicales ou les salariés ne pourront pas demander l'organisation de nouvelles élections AVANT l'expiration d'un délai de six mois ? Ou pire, signifie-t-il que**

lorsqu'un PV de carence est établi, les organisations syndicales ou les salariés ont 6 mois après le PV pour demander une nouvelle élection et qu'après c'est trop tard, et l'employeur peut rester 3 ans et demi tranquillement sans élus dans l'entreprise ?

- Seule bonne nouvelle, l'employeur serait obligé d'organiser des élections partielles si le juge annule l'élection d'un ou de plusieurs élus pour ne pas avoir respecté les règles sur la parité des listes, et que cela ferait tomber le nombre d'élu à la moitié ou moins ou qu'un collège électoral ne serait plus représenté.
- **Le projet d'ordonnance dispose que lorsqu'aucune organisation syndicale représentative dans l'entreprise n'a pris part à la négociation, l'employeur pourra décider seul de la répartition du personnel et des sièges dans les collèges, écartant ainsi la Direccte.**

• **Election et éligibilité des travailleurs mis à disposition :**

AVANT	APRÈS
<p>Pour les élections au CE : Pour les salariés mis à disposition, la condition de présence dans l'entreprise utilisatrice est de douze mois continus pour y être électeur. Les salariés mis à disposition ne sont pas éligibles dans l'entreprise utilisatrice (art. L. 2324-17-1).</p> <p>Pour les élections du DP : Pour les salariés mis à disposition, la condition de présence dans l'entreprise utilisatrice est de douze mois continus pour y être électeur et de vingt-quatre mois pour être éligible. Les salariés mis à disposition qui remplissent les conditions mentionnées au premier alinéa choisissent s'ils exercent leur droit de vote et de candidature dans l'entreprise qui les emploie ou l'entreprise utilisatrice (art. L. 2314-18-1).</p>	<p>Le projet d'ordonnance prévoit que pour les salariés mis à disposition, la condition de présence dans l'entreprise utilisatrice est de douze mois continus pour y être électeur. Les salariés mis à disposition ne sont plus éligibles dans l'entreprise utilisatrice. Et ce, y compris pour les entreprises de moins de 50 salariés !</p> <p>Les salariés mis à disposition qui remplissent les conditions mentionnées au premier alinéa choisissent s'ils exercent leur droit de vote et de candidature dans l'entreprise qui les emploie ou l'entreprise utilisatrice (art. L.2314-23).</p>

Bilan :

Le projet d'ordonnance isole définitivement les salariés mis à disposition de la communauté de travail dans l'entreprise utilisatrice. Contrairement à la législation antérieure, **ils ne pourront plus être éligibles, y compris dans les entreprises de moins de cinquante salariés. L'argument patronal pour empêcher les mis à disposition d'être élus au CE était que s'ils étaient élus, ils auraient accès à des informations confidentielles sur l'entreprise. Or, avec les ordonnances, dans les entreprises de moins de 50 salariés, le CSE n'a strictement aucun rôle économique. Pourtant, les mis à disposition n'y sont plus éligibles non plus.** Le projet d'ordonnance s'oppose clairement à l'objectif revendiqué de la CGT, celui de reconstituer la communauté de travail éclatée.

- **Représentation équilibrée femmes-hommes des listes de candidature :**

AVANT	APRÈS
Les règles sur la proportionnalité des femmes et des hommes sur les listes de candidature pouvaient aboutir à ce qu'aucun homme ou aucune femme n'ait le droit de se présenter aux élections.	Le projet d'ordonnance prévoit que lorsque l'application des règles de représentation équilibrée conduit à exclure totalement la représentation de l'un ou l'autre sexe, les listes de candidats pourront comporter un candidat du sexe qui, à défaut ne serait pas représenté. Ce candidat ne peut être en première position sur la liste (L2314-30).
Si le juge annule l'élection d'un ou de plusieurs élus pour ne pas avoir respecté les règles sur la parité des listes, l'employeur n'est pas tenu d'organiser des élections partielles (L2324-10).	L'employeur serait obligé d'organiser des élections partielles si le juge annule l'élection d'un ou de plusieurs élus pour ne pas avoir respecté les règles sur la parité des listes, et que cela ferait tomber le nombre d'élus à la moitié ou moins ou qu'un collège électoral ne serait plus représenté (L2314-10).
Si l'annulation de l'élection des élus pour ne pas avoir respecté les règles sur la parité aboutit carrément à n'avoir aucun élu, l'employeur n'est pas tenu d'établir un PV de carence.	Si l'annulation de l'élection des élus pour ne pas avoir respecté les règles sur la parité aboutit à n'avoir aucun élu, il semblerait que l'employeur soit tenu d'établir un PV de carence (L2314-32).

Bilan :

- L'une des rarissimes mesures positives des ordonnances : lorsque les règles de calcul aboutissent à exclure totalement les hommes ou les femmes des listes de candidature, les listes de candidats pourront quand même comporter un candidat du sexe qui, à défaut ne serait pas représenté.
- L'employeur serait obligé d'organiser des élections partielles si le juge annule l'élection d'un ou de plusieurs élus pour ne pas avoir respecté les règles sur la parité des listes, et que cela ferait tomber le nombre d'élus à la moitié ou moins ou qu'un collège électoral ne serait plus représenté.

- **La limitation des mandats successifs au CSE :**

AVANT	APRÈS
<ul style="list-style-type: none"> • La durée des mandats des DP et des membres élus au CE : le mandat prend fin au bout de 4 ans. Il peut être réduit par accord 	<p>Le projet d'ordonnance limite à trois le nombre de mandats successifs au CSE pouvant être brigués par un même salarié, excepté dans les entreprises de moins de 50 salariés et sauf accord plus favorable (L. 2314-33).</p>

collectif, sans être inférieur à 2 ans. Le mandat est renouvelable sans limitation (L2324-24).

Cette mesure est dangereuse pour les élus en ce que le salarié impliqué syndicalement après des années consacrées à la représentation du personnel se verra privé de protection et exposé à des mesures de rétorsion par l'employeur.

Par ailleurs, la limitation n'a d'autre conséquence que d'affaiblir le CSE le privant de compétences de ses membres les plus rompus à l'exercice du mandat.

A noter : cette limitation ne concerne pas les délégués syndicaux.

Bilan :

- **La limitation du nombre des mandats conduira inévitablement à une perte de compétence qui s'acquiert principalement par l'expérience et au bout du compte à une carence des candidats. Elle conduira également à exposer nos camarades.**
- Le projet d'ordonnance porte atteinte à la liberté syndicale selon laquelle les organisations de travailleurs ont le droit d'élire librement leurs représentants, d'organiser leur gestion et de formuler leur programme d'action. Les autorités publiques doivent s'abstenir de toute intervention de nature à limiter ce droit ou à en entraver l'exercice légale.

- **Fonctionnement du comité social et économique et dispositions particulières des entreprises de 11 à 49 salariés : articles L. 2315-15 à L. 2315-22**

AVANT

APRÈS

Bilan :

- La dénomination « *délégué du personnel* » est remplacée par le « *CSE* » et son fonctionnement matériel reste inchangé (réunion, ordre du jour, local).
- Le CSE reprend une partie des missions et attribution des DP : présenter à l'employeur les réclamations individuelles et collectives des salariés sur toute matière relative à l'organisation de l'activité et aux conditions d'emploi, saisine de l'inspection du travail des plaintes et observations relatives à l'application des dispositions légales dont il est chargé d'assurer le contrôle.

- **En revanche : le droit d'alerte en matière de santé et de sécurité disparaît de ses prérogatives !** Les salariés des petites entreprises seront ainsi privés de la protection par les DP de leurs droits et libertés fondamentaux, tels que le droit à la santé et au repos, le droit à une vie privée et familiale.

• **Fonctionnement du comité social et économique et dispositions particulières des entreprises d'au moins 50 salariés : articles à venir L. 2315-1 à L. 2315-18 et L. 2315-23 à L.2315-36**

AVANT	APRÈS
<ul style="list-style-type: none"> • Les membres de la direction présents aux réunions du CSE : Il est présidé par l'employeur, assisté éventuellement de deux collaborateurs qui ont voix consultative (L2325-1). • La périodicité des réunions : Dans les entreprises d'au moins trois cents salariés, le comité d'entreprise se réunit au moins une fois par mois sur convocation de l'employeur ou de son représentant. Dans les entreprises de moins de trois cents salariés, le comité se réunit au moins une fois tous les deux mois (L. 2325-14). 	<p>Le projet d'ordonnance prévoit que le CSE est présidé par l'employeur, assisté éventuellement de trois collaborateurs qui ont une voix consultative.</p> <p><u>Resterait identique</u>, alors que pourtant, l'instance est fusionnée et sachant qu'au moins 4 de ces réunions devront porter en tout ou partie sur des questions de santé, sécurité et conditions de travail (L. 2315-27 alinéa 3), comme c'est déjà le cas pour la délégation unique du personne.</p>

Bilan :

- **Ce qui ne changerait pas :** les règles relatives à la visioconférence, le déplacement et la circulation dans l'entreprise, l'affichage, le règlement intérieur, le local, invitation des personnes extérieures, votes et les délibérations.
- Resterait inchangée également la périodicité des réunions alors que ce sont désormais les attributions de 3 IRP qui sont réunies en 1.

En attente des décrets d'application et règlements :

- **La composition du CSE :** le nombre de représentants de cette nouvelle instance et leur temps de délégation seraient définis

ultérieurement. L'ordonnance se borne à préciser que ce temps de délégation ne pourra être inférieur à 10 heures par mois dans les entreprises de moins de 50 salariés et à 16 heures par mois dans les autres entreprises.

- Le temps nécessaire à l'exercice des fonctions dans le cadre des heures de délégation, le temps consacré aux formations – notamment pour la formation en santé, sécurité et conditions de travail.

Les commissions : articles L2313-7 à L2313-11 et articles L. 2315-37 à L. 2315-56

Le comité social et économique d'entreprise fusionne les instances du CE, du CHSCT et du DP. Pour pallier la disparition des instances, le projet d'ordonnance prévoit la création des commissions en limitant sévèrement les prérogatives de chacune.

Les commissions santé, sécurité et conditions de travail ne sont obligatoires que dans certains cas.

Les commissions de la formation, d'information et d'aide au logement au sein du CE, de l'égalité professionnelle, des marchés sont maintenues. Cependant, le projet renvoie à l'existence d'un accord prévu à l'article L. 2315-43 lequel est selon toute vraisemblance une coquille puisque cet article concerne uniquement la composition de la commission économique !

Mise en place du CHSCT : les entreprises d'au moins 50 salariés mettent en place un CHSCT dans leurs établissements d'au moins 50 salariés et, lorsqu'elles sont constituées uniquement d'établissements de moins de 50 salariés, dans au moins l'un d'entre eux... (L. 4611-1).

Le projet d'ordonnance dispose qu'une **commission de santé, sécurité et conditions de travail (SSCT)** est créée au sein du comité et intervient *par délégation* du CSE pour le compte de ce dernier (L. 2315-37).

Ces commissions sont instituées par accord collectif signé dans les conditions de droit commun ou par un accord conclu avec le CSE (L2313-7, L2313-8).

Elle est obligatoire dans les entreprises ou établissements distincts d'au moins 300 salariés, ainsi que dans les entreprises du nucléaire, les entreprises Seveso et les entreprises minières (L2313-10).

Dans les entreprises et établissements distincts de moins de 300 salariés, **elle peut être imposée par l'inspecteur du travail « lorsque cette mesure est nécessaire, notamment en raison de la nature des activités, de l'agencement ou de l'équipement des locaux »** (L2313-11).

Le CHSCT peut faire appel à un expert agréé en cas de risque grave, révélé ou non par un AT, une MP ou en cas de cas de projet important (L. 4614-12).

Mise en place de la commission économique au sein du comité d'entreprise : dans les entreprises d'au moins mille salariés, chargée d'étudier les documents économiques et financiers recueillis par le CC et toute question que ce dernier lui soumet (L. 2325-23 et suiv.)

La commission SSCT n'ayant plus la personnalité morale ni de budget propre devra convaincre le CSE du bien-fondé de son recours à une expertise.

A contrario, le projet d'ordonnance offre à l'employeur une prérogative, celle « *d'adjoindre à la commission avec voix consultative des experts et des techniciens appartenant à l'entreprises et choisis en dehors du comité* » (L. 2315-39 al.3).

Cette possibilité octroyée à l'employeur, et à défaut de précision, s'ajoute ou supprime l'article L. 2325-22 qui prévoit pour le CE la possibilité d'« *adjoindre aux commissions avec voix consultative des experts et des techniciens appartenant à l'entreprise et choisis en dehors du comité* ».

Les dispositions demeurent inchangées.

En revanche, le projet d'ordonnance **supprime** le dernier alinéa de l'article L. 2325-25, lequel prévoyait que « *L'employeur laisse aux membres de la commission le temps nécessaire pour tenir leurs réunions dans la limite d'une durée globale ne pouvant excéder quarante heures par an. Ce temps est rémunéré comme temps de travail* ». **Ce temps sera donc déduit des heures de délégation...**

Bilan :

- Avant le projet d'ordonnance, même dans les entreprises de moins de 300 salariés fonctionnant en DUP, le CHSCT disposait d'une place à part entière car il s'agissait d'une formation de cohabitation et non d'une dilution au sein d'un CSE, avec des attributions délégués.
- **La commission santé, sécurité et conditions de travail serait obligatoire uniquement dans les entreprises ou établissements distincts d'au moins 300 salariés, ainsi que dans les entreprises du nucléaire, Seveso et minières.**
- L'éclatement des attributions du CHSCT dans les différents textes du projet d'ordonnance ne permet pas d'avoir une vision globale des prérogatives de la commission SSCT.
- Le projet d'ordonnance **supprime le bénéfice du temps passé par les membres titulaires ou par leurs suppléants aux séances de la commission d'information et d'aide au logement des salariés comme temps de travail rémunéré dans la limite de vingt heures par an (L2325-30).**

Subvention de fonctionnement : articles L. 2315-57 à L. 2315-57-1

AVANT	APRÈS
<p>Le budget : L'employeur verse au CE une subvention de fonctionnement d'un montant annuel équivalent à 0,2% de la masse salariale brute (L. 2325-43).</p> <p>La jurisprudence considère que la masse salariale à prendre en compte correspond au compte 641 « <i>rémunérations du personnel</i> » du plan comptable général et doit inclure les indemnités légales ou conventionnelles de licenciement, de retraite et de préavis.</p> <p>Le reliquat du budget de fonctionnement du CE ne peut en aucun cas être versé sur le budget des activités sociales et culturelles.</p>	<p>Le projet d'ordonnance prévoit que l'employeur verse au CSE une subvention de fonctionnement d'un montant annuel de 0,20 % aux entreprises de 50 à 2000 salariés.</p> <p>Lorsque l'effectif dépasse le seuil de 2000 salariés, la subvention est augmentée de 0,02 % ... (L2315-57)</p> <p>Le projet d'ordonnance prévoit que la masse salariale brute correspond aux gains et rémunérations soumis à cotisation sociale dans le sens de l'article L242-1 du code de la sécurité sociale (L.2315-57 dernier alinéa). Cela signifie que les indemnités légales ou conventionnelles de licenciement, de retraite et de préavis seraient exclues de l'assiette de calcul du budget de fonctionnement. En cas de licenciements importants dans l'entreprise, l'inclusion de ces indemnités dans l'assiette de calcul permet pourtant aujourd'hui de ne pas faire chuter le budget fonctionnement trop brutalement.</p> <p>Le reliquat du budget de fonctionnement du CSE pourrait être versé sur le budget des activités sociales et culturelles, voilà une mesure qu'attendaient depuis fort longtemps les patrons !</p>
<p>Bilan :</p> <ul style="list-style-type: none">• Les indemnités légales ou conventionnelles de licenciement, de retraite et de préavis seraient exclues de l'assiette de calcul du budget de fonctionnement.• Lorsque l'effectif dépasse le seuil de 2000 salariés, la subvention est augmentée de 0,02 % ...• Le reliquat du budget de fonctionnement du CSE pourrait être versé sur le budget des activités sociales et culturelles, voilà une mesure	

qu'attendaient depuis fort longtemps les patrons !

- **Au final le budget de fonctionnement n'est pas vraiment augmenté, alors que le CSE intègre l'ex-CHSCT dont toutes les dépenses étaient entièrement prises en charge par l'employeur !** Les élus devront opérer des choix notamment entre se faire assister afin de mener correctement leurs attributions économiques ou se faire assister pour leurs attributions en matière de santé, de sécurité et conditions de travail. Ce texte prive les représentants du personnel des compétences des experts et donc d'un appui solide face aux projets patronaux.

Etablissement et contrôle des comptes du CSE : articles L. 2315-59 à L. 2315-72

Les règles comptables applicables :

- aux petits CSE *ne sont pas modifiées* (présentation simplifiée des comptes, un état de synthèse simplifié portant sur le patrimoine et les engagements en cours). En revanche, le projet d'ordonnance apporte une nouvelle obligation à la charge du CSE: « *selon le nouveau article L. 2315-61 le CSE fournit des informations sur les transactions significatives qu'il a effectuées [...] dans l'annexe à ses comptes.* ».
- aux moyens CSE *ne sont pas modifiées* (comptes consolidés, un rapport annuel présentant des informations qualitatives sur ses activités et sur sa gestion financière, un rapport sur les conventions passées, réunion spécifique de présentation des comptes et rapport, information des salariés, le droit d'alerte du commissaire aux comptes).
- aux grands CSE *ne sont pas modifiées* (recours à l'expert-comptable).

Expertises du Comité social et économique

Le projet d'ordonnances modifie largement les modalités de recours des représentants du personnel à des experts dans un sens très favorable à l'employeur et qui risque de rendre plus difficile le recours aux experts.

Décision de recourir à l'expertise prise par le CSE

Seul le CSE peut décider de recourir à des expertises dans les cas prévus par la loi. Les commissions comme celle relative à la santé, sécurité et aux conditions de travail (SSCT) ne peuvent que proposer des expertises, la décision de missionner un expert ne peut être prise que par le CSE (code du travail article L. 2315-73 nouveau, p. 58).

Cependant, un accord d'entreprise ou, à défaut, un accord au sein du CSE entre l'employeur et la délégation du personnel, peut fixer, notamment à la baisse, le nombre d'expertises dans le cadre des consultations annuelles (ex. : fixer à 2 expertises maximum sur 3 ans le nombre d'expertises pour les 3 consultations annuelles : orientations stratégiques de l'entreprise ; situation économique et financière de l'entreprise ; la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi) (code du travail article L. 2315-74 nouveau, p. 58).

L'employeur ne participe au vote lorsque les représentants du personnel délibèrent que le recours à l'expert (code du travail article L. 2315-77 nouveau, p. 59).

Aujourd'hui : Les experts (ex. : comptable, technique) peuvent intervenir lorsqu'une institution représentative du personnel (CE, CHSCT, DP) dans le cadre des consultations régulières ou lorsqu'elles sont consultées sur un projet important ou encore en cas de risque particulier détecté par les représentants du personnel. Chaque institution dispose de possibilités de recourir à des experts qui lui sont propres. Par exemple, le CHSCT peut seul décider de réaliser une expertise, il n'a pas à s'en remettre au vote du CE.

Financement des expertises : le CSE devrait participer

Lorsque le CSE décide du recours à l'expertise, il y aurait différentes hypothèses de prise en charge des frais d'expertise (code du travail article L. 2315-75 nouveau, p. 58) :

- le principe est celui du cofinancement par le CSE sur son budget de fonctionnement, à hauteur de 20 %, et par l'employeur, à hauteur de 80 % ;
- financement total par l'employeur pour les consultations sur la situation économique et financière de l'entreprise, sur la politique sociale, en cas de licenciement pour motif économique et de risque grave constaté.

Aujourd'hui : Les principales expertises sont prises en charge par l'employeur. Une seule expertise est cofinancée par le CSE, il s'agit de celle sur les orientations stratégiques de l'entreprise, depuis la loi El Khomri de 2016.

Avec les ordonnances, le CSE devra mettre la main à la poche là où auparavant l'employeur finançait seul les frais d'expertise. Bien entendu, le budget de fonctionnement du CSE n'augmente pas dans une proportion en rapport avec ces nouvelles dépenses.

Choix de l'expert

Suite à la décision de recourir à un expert, les membres du CSE devraient désigner un expert dans un délai fixé par décret. C'est seulement dans un second temps que les membres du CSE devraient établir un cahier des charges de l'expertise. Enfin, l'expert choisi devrait notifier à l'employeur le coût prévisionnel, l'étendue et la durée d'expertise (code du travail article L. 2315-77 à 79 nouveaux, p. 59)

Ces nouvelles obligations qui reposent en partie sur les représentants du personnel sont susceptibles de faciliter les contestations de l'expertise par l'employeur. En effet, l'employeur pourra prendre prétexte que tel délai n'a pas été respecté que le cahier des charges n'est pas respecté, etc.

Moyens des experts

Comme aujourd'hui, les experts auraient libre accès aux locaux de l'entreprise et pourraient disposer des informations nécessaires à l'exercice de leurs missions d'expertise (code du travail article L. 2315-80 à 82 nouveaux, p. 59).

Comme aujourd'hui, l'expert-comptable aura accès aux documents auxquels le commissaire aux comptes a accès (code du travail article L. 2315-87 nouveau, p. 61). Le projet d'ordonnance ne reprend les jurisprudences qui précisaient l'étendu de ce droit (accès aux documents des sociétés mères ou filiales situées à l'étranger, ceux ayant un caractère confidentiel, et à la déclaration annuelle des données sociales), c'est regrettable, mais cela ne signifie pas que ces jurisprudences ne seraient plus applicables.

Délai de l'expertise

Pour chaque catégorie d'expertise le délai dans lequel l'expert devra remettre son rapport serait fixé par décret (code du travail article L. 2315-83 nouveau, p. 60).

Contestations de l'employeur encouragées

Le projet d'ordonnance étend à toutes les expertises les modalités de contestation des expertises jusqu'ici prévues pour le CHSCT. L'employeur saisirait le juge judiciaire (a priori le président du TGI) dans un délai de cinq jours à compter de (code du travail article L. 2315-84 nouveau, p. 60) :

- la délibération du CSE décidant le recours à l'expertise s'il entend contester la nécessité de l'expertise ;
- la désignation de l'expert par le CSE s'il entend contester le choix de l'expert ;
- la notification à l'employeur du cahier des charges et des informations s'il entend contester le coût prévisionnel, l'étendue ou la durée de l'expertise ;
- la notification à l'employeur du coût final de l'expertise s'il entend contester ce coût.

Ensuite le juge devrait statuer, en la forme des référés, en premier et dernier ressort (donc seul un pourvoi en cassation est possible), dans les 10 jours suivant sa saisine. Cette saisine suspend l'exécution de la décision du CSE, ainsi que les délais dans lesquels il consultée, jusqu'à la notification du jugement.

Comme pour les CHSCT, ces modalités de contestation sont de nature à encourager les contestations patronales, à génèreraient des contentieux et finalement à nuire à l'action des représentants du personnel.

Le partage de compétence entre le comité sociale et économique central et comité social et économique d'établissement : articles L.2316-1 à L. 2317-1

Une nouvelle entité dénommée le comité social et économique central se substituerait au comité central d'entreprise. Ceci étant, sa composition, élections et la durée et fin de mandat demeurent inchangées.

La jurisprudence antérieure à la loi Rebsamen avait déjà une conception restrictive des hypothèses de double consultation d'un comité central et des comités d'établissement d'une entreprise. La loi Rebsamen a codifié la jurisprudence et le projet d'ordonnance s'inscrit dans la même perspective. Le processus de consultation reste identique à ce qui a été prévue antérieurement, notamment le fait que la consultation des CSE ne porte que sur la mise en œuvre du projet au niveau de l'établissement, ceux-ci ne sont pas informés et consultés sur la décision de principe qui relève de la compétence du CSE central.

Il y a quelques ajouts, assez vagues au demeurant, qui restreignent davantage la consultation du CSE, telles que les projets et consultations récurrentes décidés au niveau de l'entreprise lorsque les *éventuelles* mesures de mise en œuvre, qui feront ultérieurement l'objet d'une consultation spécifique au niveau approprié, ne sont *pas encore définies...* (L. 2316-1).

Enfin, pour pallier la perte de compétence liée à la disparition du CHSCT, le projet d'ordonnance se contente de prévoir une commission de santé, sécurité et des conditions de travail central dans les entreprises d'au moins 300 salariés (L. 2316-18).

Article 1; pages 69 et 70

- **Conseil d'entreprise : Instance unique incluant les délégués syndicaux**

AVANT	APRÈS
<p>Les institutions représentatives du personnel ne peuvent négocier qu'en l'absence de délégués syndicaux. En aucun cas les délégués syndicaux ne peuvent disparaître. Cette règle est d'ordre public absolu, ni une décision unilatérale de l'employeur, ni un accord collectif ne peuvent y déroger.</p> <p>La notion d'établissement distinct DS et d'établissement CE n'est pas la même. Par conséquent, le périmètre de négociation et de désignation des DS n'est pas le même que celui de mise en place des comités d'établissement : en clair, on peut désigner des DS sur un périmètre inférieur à celui des comités d'établissements, et on peut négocier à ce niveau.</p>	<p>Par accord d'entreprise ou par accord de branche étendu il est possible de fusionner le conseil social et économique avec les délégués syndicaux (L2320-1 et suivants), ce qui créerait un conseil d'entreprise.</p> <p>C'est la disparition pure et simple des délégués syndicaux, et donc du syndicat dans l'entreprise !</p> <p>Ce conseil d'entreprise ne pourrait cependant pas négocier les accords collectifs soumis à des règles spécifiques de validation. L'article nouveau renvoie cependant à des articles du Code du travail que les ordonnances ont elles-mêmes supprimés, mais on comprend que cela viserait notamment les accords portant sur les plans de sauvegarde de l'emploi, les protocoles d'accords préélectoraux, et les accords de préservation ou de développement de l'emploi.</p> <p>Attention, on rappelle que même si 50% des orga syndicales représentatives qui représentent 50% des suffrages ne souhaitent pas signer, si celles qui représentent 30%</p>

signent, l'accord pourra ensuite être validé par référendum.

Par ailleurs, **cette fusion est également possible par accord de branche étendu et les syndicats ne pourront plus s'y opposer dans l'entreprise !! Par ailleurs, l'accord est obligatoirement à durée indéterminée.**

Attention également, aujourd'hui le périmètre de négociation et de désignation des DS n'est pas le même que celui du comité d'entreprise. L'ordonnance prévoit que les modalités de négociations dans les établissements sont fixées par accord collectif. **Cela signifie une centralisation de la négociation et une diminution drastique de la représentation syndicale.**

En « contrepartie » de cette régression des droits syndicaux, l'accord devrait fixer la liste des thèmes pour lesquels il existerait une co-décision. **Il faudrait l'avis conforme du CE au moins en ce qui concerne la formation,** c'est le seul minimum légal prévu (L2320-3).

C'est l'accord qui fixerait le nombre d'heure de délégation des élus du CE qui participent aux négociations, avec un minimum qui serait prévu par un futur décret. Mais le projet d'ordonnance prévoit que pour des circonstances exceptionnelles ce minimum légal pourrait ne pas être respecté ! **Cette ordonnance considère uniquement les DS sous l'angle de la négociation collective, c'est une négation de son rôle de représentant du syndicat auprès de l'employeur mais aussi auprès des salariés pour syndiquer et mobiliser !**

Le temps passé en négociation serait de plein droit considéré comme temps de travail et payé à échéance normale (L2320-6).

L'accord comporterait des stipulations relatives à l'indemnisation des frais de déplacement (L2320-6). On espère quand même que l'employeur restera obligé de prendre en charge intégralement les frais de déplacement !

L'accord pourrait aussi fixer la périodicité des négociations, et la composition de la

délégation qui négocie : donc seule une partie du conseil d'entreprise serait amenée à négocier (L2320-7 et -8).

L'accord serait subordonné à la signature « **par la majorité des membres des titulaires élus du conseil ou à la majorité des suffrages exprimés lors des élections professionnelles** », formulation un peu curieuse : on suppose que la deuxième option signifie que les élus signataires soient issus de listes ayant obtenu la majorité des suffrages exprimés, mais au deuxième ou au premier tour ?? (L2320-9).

Par ailleurs, est-ce à l'accord créant le conseil d'entreprise de choisir entre ces deux options ou est-ce qu'il suffit d'obtenir l'une de ces deux majorités pour que l'accord soit valide ??

Le conseil d'entreprise pourrait être mis en place dans les UES, soit au niveau de l'UES, soit au niveau d'une ou plusieurs entreprises de l'UES (L2320-10).

Bilan :

- Il est possible de fusionner par accord collectif le conseil social et économique avec les délégués syndicaux, ce qui créerait un conseil d'entreprise.
- **Cette fusion est possible par accord d'entreprise ou par accord de branche étendu, à durée indéterminée, et les syndicats ne pourront plus s'y opposer dans l'entreprise.**
- Attention également, aujourd'hui le périmètre de négociation et de désignation des DS n'est pas le même que celui du comité d'entreprise. L'ordonnance prévoit que les modalités de négociations dans les établissements sont fixées par accord collectif. Cela signifie une centralisation de la négociation et une diminution drastique de la représentation syndicale.
Cette ordonnance considère uniquement les DS sous l'angle de la négociation collective, c'est une négation de son rôle de représentant du syndicat auprès de l'employeur mais aussi auprès des salariés pour syndiquer et mobiliser. C'est la disparition pure et simple des délégués syndicaux, et donc du syndicat dans l'entreprise !