



S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

LES ORDONNANCES COMMENTÉES PAR LA CFDT

SEPTEMBRE 2017

ORDONNANCE 2

NOUVELLE ORGANISATION DU DIALOGUE SOCIAL ET ÉCONOMIQUE

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

LE COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE D'ENTREPRISE

CONTENU DES ARTICLES

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

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

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

Le CSE disparaît automatiquement dès que le seuil d'effectif des 50 salariés n'est pas atteint pendant 12 mois. Auparavant, c'était une simple possibilité pour l'employeur qui était ouverte au bout de 24 mois consécutifs ou non. La suppression devient maintenant impérative.

CE QU'EN PENSE LA CFDT

Nous n'étions pas demandeur de la fusion des instances sauf par accord majoritaire, comme le système mis en place par la loi Rebsamen le prévoyait.

L'intégration des délégués du personnel au sein du CSE couplé à la nouvelle définition de l'établissement distinct risquent de provoquer un éloignement des représentants du personnel par rapport aux travailleurs qu'ils doivent représenter.

Enfin, la nouvelle appréciation des seuils risque de créer des effets de seuils brutaux et de générer des à-coups dans la création et suppression de cette nouvelle instance en fonction des fluctuations du nombre de salariés, déstabilisant ainsi le dialogue social dans l'entreprise.

PRATIQUES SYNDICALES

Le renvoi à la négociation d'entreprise de nombreuses thématiques va engendrer une forte demande d'ouvertures de négociations de la part de l'employeur. Il y a intérêt à ouvrir une négociation globale préalable pour déterminer les modalités et les principes de négociation dans l'entreprise, dont de la nécessité de maintenir ou pas les représentants de proximité, de créer des commissions dédiées, etc. En amont, l'échange entre les élus, la section syndicale, et les salariés sera nécessaire.

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

LES DIFFÉRENTS NIVEAUX DE MISE EN PLACE DU CSE

AU NIVEAU DES ÉTABLISSEMENTS DISTINCTS (L2313-1)

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

La reconnaissance d'établissement distinct est renvoyée à la négociation d'entreprise, à défaut, c'est l'employeur qui fixe unilatéralement le nombre et le périmètre des établissements distincts. La définition de

l'établissement distinct dépend du pouvoir hiérarchique et non plus de la communauté de travailleurs et des intérêts qu'ils ont en commun.

En cas de litige, c'est l'autorité administrative qui tranche.

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

AU NIVEAU DE L'UNITÉ ÉCONOMIQUE ET SOCIAL (L2313-13)

Une unité économique et sociale (UES) peut être reconnue entre plusieurs entreprises juridiquement distinctes, et ce dès 11 salariés (auparavant c'était au moins 50 salariés). Cette reconnaissance se fait soit par décision de justice, soit par accord collectif. A ce niveau, un CSE peut être mis en place, ainsi qu'une commission SSCT et des représentants de proximité si les conditions sont réunies.

AU NIVEAU INTER-ENTREPRISES (L2313-14)

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

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

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

CE QU'EN PENSE LA CFDT

La définition retenue par l'ordonnance pour l'établissement distinct est plus restrictive concernant la mise en place de CSE qu'elle ne l'était concernant les délégués du personnel ou les délégués syndicaux. Ce qui risque d'induire un éloignement de l'instance des travailleurs qu'elle a vocation à représenter. Il y a donc tout intérêt, grâce à la négociation d'un accord, à dessiner un périmètre un peu plus proches des salariés. La désignation de représentants de proximité, lorsque cela s'avère utile, peut également permettre de lutter contre l'éloignement.

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

LES REPRÉSENTANTS DE PROXIMITÉ (L2313-12)

CONTENU DES ARTICLES

Si les délégués du personnel en tant que représentant élus en proximité ont disparu, absorbés par le CSE, la CFDT s'est battue lors des concertations pour que soit maintenue la possibilité de maintenir des représentants du personnel en proximité, par accord. Ces représentants sont soit membre du CSE, soit désigné par le CSE.

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

CE QU'EN PENSE LA CFDT

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

Aucune garantie légale n'est apportée sur le fait qu'ils soient issus des établissements ou des sites où ils sont désignés en proximité, ni même sur les moyens dont ils disposeront.

La remontée de réclamation individuelle est une prérogative du CSE et pas du représentant de proximité. Cela laisse supposer que le rôle du représentant de proximité, s'il n'est pas membre du CSE, risque de se limiter à un simple rôle de transmission et de remontée d'information au CSE.

PRATIQUES SYNDICALES

L'échange entre les élus, la section syndicale, et les salariés doit permettre de déterminer si le maintien de représentants de proximité s'impose, sur quels sites et avec quels rôles et attributions, s'il s'avère qu'il est indispensable à l'amélioration de l'expression des travailleurs au plus près de leur réalité (sans que cela remplace les espaces d'expression des salariés).

Les représentants de proximité CFDT doivent être des leviers de syndicalisation au sein de leur établissement.

COMPOSITION, MOYENS ET FONCTIONNEMENT DU CSE (L2314-1 ET S.)

CONTENU DU TEXTE

Le nombre de membres au CSE est déterminé par décret (en attente). Il sera toujours possible d'augmenter ce nombre via le protocole préélectoral. Le suppléant n'assiste plus aux réunions quand le titulaire est présent.

La présence du responsable interne du service de sécurité et des conditions de travail est entérinée par la loi (alors qu'elle n'était prévue que dans le règlement).

CE QU'EN PENSE LA CFDT

Pour la CFDT le fait que les suppléants ne puissent plus assister aux réunions en présence du titulaire va à l'encontre de la qualité du dialogue social, notamment le jour où le suppléant devra remplacer le titulaire et qu'il n'aura pas connaissance des dossiers en cours.

PRATIQUES SYNDICALES

Il y a un enjeu à saisir sur la composition du CSE lors de la négociation du protocole.

FONCTIONNEMENT ET MOYENS DU CSE (L2315-1)

En préambule : un accord d'entreprise ou des usages peut prévoir des dispositions plus favorables relatives au fonctionnement et aux pouvoirs du CSE que celles prévues par la loi.

HEURES DE DÉLÉGATION

Un décret en conseil d'Etat va déterminer les heures de délégation qui seront fixées en fonction des effectifs et du nombre de membres de la délégation.

Le décret fixera également les modalités de report des heures de délégation d'un mois sur l'autre, et la mutualisation possible de ces heures, entre titulaires et avec les suppléants.

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

- Pour les entreprises de moins de 50 salariés, ce nombre ne peut être inférieur à 10 h / mois (ce qui est stable par rapport à l'existant)
- Pour les plus de 50 salariés, il pourrait y avoir une perte de droits car la loi ne fixe le minimum qu'à 16 heures mensuelles par membres de la délégation, alors que les textes réglementaires actuels prévoient plus dans le cadre de la DUP .

Le dépassement d'heures de délégation en cas de « circonstances exceptionnelles » ne figure plus dans la loi, ce qui amène à une insécurité sur les moyens. Ces circonstances exceptionnelles devraient réapparaître dans les décrets.

Les modalités spécifiques de prise d'heures de délégation pour les salariés en forfait jours disparaissent.

Les suppléants n'ont pas d'heures de délégation et n'ont plus la possibilité de participer ni même d'assister aux réunions en présence de leurs titulaires.

CE QU'EN PENSE LA CFDT

La CFDT demeure très vigilante sur le contenu du décret au regard des possibilités de négociation du protocole pré-électoral ou de décision unilatérale de l'employeur sur ces sujets (nombre de membres de la délégation). Le risque d'avoir une perte en matière d'heures de délégation aura un impact direct sur la qualité du dialogue social.

Lors de la concertation, la CFDT a obtenu la généralisation de la mutualisation et de l'annualisation des heures de délégation à toutes les entreprises (disposition réservée aux entreprises de moins de 300 salariés jusqu'alors).

PRATIQUES SYNDICALES

C'est par la négociation d'un accord sur le dialogue social d'entreprise que les équipes syndicales pourront faire des propositions pour définir les modalités de prise des heures de délégation et garantir aux militants leur effectivité. A l'occasion de cette négociation, les modalités de présence exceptionnelle des suppléants aux réunions de l'instance pourront être abordées (absence prévue d'un titulaire à une réunion...).

FORMATION

CONTENU DES ARTICLES

La notion de « congé de formation économique, sociale et syndicale » a disparu de cette partie du Code. Les éléments relatifs à la formation économique sont intégrés dans le L.2358 qu'il faut articuler avec le L.2315-17 (renouvellement des formations lorsque les représentants ont exercé leur mandat pendant 4 ans) pour retrouver le droit actuel. Il risque donc d'y avoir un problème de lisibilité du droit pour les représentants du personnel et de confusion dans l'interprétation des textes.

Il n'y a plus de notion de formation économique des membres du CSE.

Un décret en conseil d'Etat traitera du financement des formations des membres de la commission SSCT.

CE QU'EN PENSE LA CFDT

Pour la CFDT, la formation est indispensable pour les élus et l'efficacité du dialogue social au bénéfice des travailleurs, notamment au regard de la complexité et de la multitude des thématiques abordées dans le cadre des commissions du CSE. La CFDT a demandé le maintien des droits actuels à la formation, tant en matière économique que de conditions de travail, à la prise de mandat ainsi qu'à l'occasion d'un renouvellement de mandat.

PRATIQUES SYNDICALES

Dans la négociation de l'accord de dialogue social d'entreprise, les élus pourront intégrer un droit à la formation complémentaire, adapté à leur réalité d'entreprise.

MOYENS DE FONCTIONNEMENT DANS LES ENTREPRISES D'AU MOINS 50 SALARIÉS

(pour les moins de 50 le cadre est inchangé)

CONTENU DU TEXTE

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

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

CE QU'EN PENSE LA CFDT :

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

PRATIQUES SYNDICALES :

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

LOCAL

CONTENU DES ARTICLES

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

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

CE QU'EN PENSE LA CFDT

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

PRATIQUES SYNDICALES

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

ORDRE DU JOUR

Le délai de convocation du CSE par l'employeur est de 3 jours (il était de 3 jours pour le CE et de 8 jours pour le CHSCT).

CE QU'EN PENSE LA CFDT :

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

PRATIQUES SYNDICALES

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

LES COMMISSIONS DU CSE (DANS LES ENTREPRISES DE PLUS DE 50 SALARIÉS)

COMMISSION SANTÉ, SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL (VOIR FICHE SPÉCIFIQUE)

CONTENU DES ARTICLES

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

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

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

Le renouvellement de la formation des membres de la commission SSCT n'est pas abordée dans cet article mais dans les dispositions générales de l'article L2315-17

CE QU'EN PENSE LA CFDT

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

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

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

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

PRATIQUES SYNDICALES

C'est en prenant en considération la réalité de l'entreprise que nos équipes porteront des attributions adaptées de cette commission, et un nombre plus important de représentants du personnel pour y siéger.

LES COMMISSIONS SUPPLÉMENTAIRES NÉGOCIÉES

CONTENU DES ARTICLES

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

CE QU'EN PENSE LA CFDT

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

LES AUTRES COMMISSIONS OBLIGATOIRES À DÉFAUT D'ACCORD

- **La commission économique** : les 40 heures par an de réunions dont disposait la commission économique du CE ne sont plus mentionnées. La commission économique est systématiquement présidée par l'employeur (ce qui n'était pas le cas précédemment).
- **La commission formation** : reprise des dispositions actuelles
- **La commission d'information et d'aide au logement** : reprise des dispositions actuelles
- **La commission de l'égalité professionnelle** : reprise des dispositions actuelles
- **La commission des marchés** : reprise des dispositions actuelles

SUBVENTION DE FONCTIONNEMENT

CONTENU DES ARTICLES

La subvention de fonctionnement est revalorisée pour les entreprises de plus de 2000 salariés (passage de 0,20 à 0,22%).

Le CSE peut délibérer pour consacrer une partie de son budget de fonctionnement pour la formation des délégués syndicaux.

Le CSE peut délibérer pour transférer tout ou partie du montant de son excédent de budget de fonctionnement à la subvention destinée aux ASC

La masse salariale brute sur laquelle repose le calcul de la subvention est constituée par l'ensemble des gains et rémunérations soumis à cotisations sociales (ce qui plafonne le montant total et exclut certains éléments de rémunération ex : intéressement).

CE QU'EN PENSE LA CFDT

La possibilité de consacrer une partie de son budget de fonctionnement au financement de la formation concernait également auparavant la formation des DP. Il aurait été judicieux de transférer cette possibilité pour la formation des représentants de proximité du CSE.

Il faut faire attention à la porosité des 2 budgets (fonctionnement et ASC) qui peut être source de dérives. Néanmoins la CFDT intervient pour faire corriger ce point.

La précision relative aux éléments « soumis à cotisations sociales » peut conduire à une baisse de l'assiette, donc une baisse du budget de fonctionnement.

PRATIQUES SYNDICALES

L'ensemble des équipes CFDT doivent être vigilantes afin qu'il n'y ait pas de dérive au regard de la porosité potentielle (si elle est confirmée dans la version finale du projet) entre le budget fonctionnement du CSE et celui consacré aux ASC.

FORMATION ÉCONOMIQUE

CONTENU DES ARTICLES

Le financement de la formation économique n'est plus précisée comme auparavant ou il était indiqué qu'elle était prise en charge par le CE.

CE QU'EN PENSE LA CFDT

L'absence de mention du financeur de la formation économique peut conduire au non recours à ce droit à la formation et n'est pas en faveur de la montée en compétence des membres du CSE sur ce sujet complexe. La CFDT a demandé le maintien des droits actuels à la formation, tant en matière économique que de conditions de travail, à la prise de mandat ainsi qu'à l'occasion d'un renouvellement de mandat.

PRATIQUES SYNDICALES

L'accord sur le dialogue social dans l'entreprise pourra prévoir les modalités de financement de la formation économique par l'instance.

EXPERTISE

En préambule : La sous-section 11 de l'ordonnance 2 est intitulée « expertise » et les règles générales relatives au champ de l'expertise, au financement des missions, à la désignation, aux prérogatives générales aux contestations visent « l'expert » de manière générale.

La CFDT avait demandé un élargissement du recours « aux expertises » au sens large, permettant de faire appel à une multiplicité d'experts, non pas seulement comptables, mais aussi juridiques, ou technique (ex : ergonomes) en fonction des sujets.

Le terme « d'expert » ou « d'expertise » au singulier exclut le droit d'avoir recours à plusieurs expertises, même si cela s'avère pertinent.

CONTENU DES ARTICLES

Les commissions constituées au sein du CSE peuvent décider de recourir à un expert.

Un accord d'entreprise ou un accord entre le CSE et l'employeur détermine le nombre d'expertises dans le cadre des consultations annuelles sur une ou plusieurs années.

L'ordonnance étend à l'ensemble des trois expertises ce qui n'existait auparavant que pour la consultation sur les orientations stratégiques (financement 80% employeur et 20% instance)

La référence à « l'expert-comptable » n'existe plus dans le cadre général. Elle n'est maintenue uniquement dans le cadre de la consultation sur la situation économique et financière. Seule apparaît la dénomination « expert ».

Les modalités d'intervention de l'expert dans le cadre de l'expertise libre ne sont plus précisées par la loi (accès à l'entreprise, au local du CSE et aux documents détenus par lui).

Les membres du CSE doivent établir un cahier des charges de l'expertise et l'expert doit notifier à l'employeur de façon anticipée le cout prévisionnel, l'entendue et la durée de l'expertise. Un décret devra préciser le délai de transmission de ces informations.

Concernant les droits de l'expert, l'ordonnance réduit drastiquement le droit dont il disposait (accès aux éléments d'ordre économique financier ou social nécessaire à la compréhension des comptes et à l'appréciation de la situation de l'entreprise, accès aux mêmes documents que le CAC...).

Concernant le délai d'expertise, la possibilité de fixation de celui-ci par accord disparaît. Seul demeure la fixation par décret.

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

CE QU'EN PENSE LA CFDT

La détermination, par anticipation, du nombre d'expertises peut conduire à l'obligation de prioriser des thèmes d'expertise sur une ou plusieurs années et peut conduire à une perte de droit en matière d'expertise par rapport à celui dont disposait les représentants des salariés précédemment auquel s'ajoute une difficulté à faire face à un évènement non prévu touchant l'entreprise

Sur le financement de l'expert et le choix de l'expert, il faut clarifier les règles qui s'appliquent

Sur le financement, quid de l'impact d'une dotation en nature du 0,2% par l'employeur ne permettant pas au CSE d'avoir la capacité d'assumer sa part de financement ? Cela induit un renforcement de l'inégalité de traitement par rapport au recours à l'expertise en les entreprises en fonction de leurs tailles

Concernant l'obligation pour le CSE d'établir un cahier des charges relatif à l'expertise renforce la capacité contentieuse de l'employeur.

Concernant le droit de l'expert, la non précision de ses droits risque de réduire le champ de son investigation faute d'éléments et de priver les équipes d'une capacité à formuler des avis circonstanciés et des propositions pertinentes au bénéfice d'un dialogue social générateur de progrès social et de performance de l'entreprise. Cela renforce l'inégalité du rapport de force entre représentants des travailleurs et employeur.

Il faut être vigilant sur le contenu du décret relatif au délai de l'expertise qui traitera également des modalités et conditions de réalisation de l'expertise lorsqu'elle porte sur plusieurs champs. De plus cela est susceptible de priver les équipes d'une expertise en continu. Il est dommageable que la capacité de négociation sur le délai de l'expertise ait disparu.

Concernant les contestations, les dispositions renforcent l'inégalité du rapport de force entre représentants des travailleurs et employeur.

Concernant l'expertise technique, la décision pleine et entière du comité en lieu et place de la codécision avec l'employeur est une bonne chose. Cependant, il est à déplorer qu'il n'est plus mentionné que l'expert dispose des éléments d'information nécessaire.

Concernant l'habilitation des experts, nous devons être vigilants quant au contenu du décret notamment pour garantir la qualité de l'expertise.

PRATIQUES SYNDICALES

Les équipes doivent être formées et doivent peser pour négocier un accord d'entreprise ou à défaut un accord conclu entre le CSE et l'employeur ceci afin de ne pas perdre de droit à expertise tel que prévu par loi MDS et continuer de bénéficier d'un droit à l'expertise en continu servant à alimenter les avis et propositions du CSE ainsi que les négociations d'entreprise au fil de l'eau. Ceci est une condition « sine qua non » de la qualité du dialogue social d'entreprise.

Sur le financement, les équipes doivent être vigilantes pour garder la capacité de financement de leur quote-part de financement d'expertise afin de garder la main sur le choix de l'expert.

Sur le cahier des charges de l'expertise, il est indispensable d'accompagner davantage les équipes.

COMMISSION SANTÉ SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL

CONTENU DES ARTICLES

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

La commission santé, sécurité et conditions de travail est également mise en place obligatoirement dans les établissements nucléaires et classés Seveso ou sur décision de l'inspecteur du travail pour les entreprises et établissement de moins de 300.

3 niveaux de mise en place de ces commissions et de son fonctionnement sont énoncés : d'abord, une mise en place par accord majoritaire, à défaut d'accord majoritaire, accord entre employeur et CSE adopté à la majorité des membres titulaires élus de la délégation du personnel du CSE.

Et à défaut, d'accord entre employeur et CSE, par décision unilatérale de l'employeur.

Le contenu de l'accord d'entreprise est précisé (nombre de membres, modalités de leur désignation, missions, modalités de fonctionnement, etc.).

- La commission SSCT comprend au minimum 3 membres représentants du personnel dont au moins 1 représentant de la catégorie cadre
- L'employeur peut adjoindre à la commission avec voix consultative des experts et techniciens appartenant à l'entreprise et choisis en dehors du comité
- Le renouvellement de la formation des membres de la commission SSCT n'est pas abordé dans cet article mais dans les dispositions générales de l'article L2315-17.

CE QU'EN PENSE LA CFDT

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

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

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

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

PRATIQUES SYNDICALES

Les équipes syndicales doivent être en capacité de prendre en considération la réalité de leur entreprise afin de porter une adaptation des attributions de cette commission. Là aussi, l'échange entre les élus et la section syndicale, le lien de proximité avec les salariés, sont cruciaux pour être en mesure de porter un projet cohérent en matière de santé, sécurité et conditions de travail. C'est cet échange, cette connaissance des besoins des salariés, qui déterminera si la mise en place d'une commission SSCT spécifique est indispensable dans les moins de 300, et le cas échéant le nombre de membres supplémentaires nécessaires, et engager une négociation (d'accord majoritaire à privilégier) en ce sens.

CONSEIL D'ENTREPRISE (L 2320-1 ET S)

CONTENU DES ARTICLES

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

Le Conseil d'entreprise réunit les attributions du CSE et serait en plus compétent pour négocier. Il ne peut être institué que par accord d'entreprise majoritaire. Cet accord est à durée indéterminée. Il peut également être instauré par accord de branche étendu.

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

la mise en place du conseil d'entreprise.

L'accord d'entreprise (ou de branche étendu) fixe :

- la liste des thèmes pouvant être traités par le conseil d'entreprise,
- le nombre d'heures de délégation dont bénéficient les élus du conseil d'entreprise participant aux négociations (un décret à venir fixera le nombre d'heures),
- les stipulations relatives à l'indemnisation des frais de déplacement,
- éventuellement la composition de la délégation qui négocie les convention et accords d'entreprise ou d'établissement,
- éventuellement la périodicité de tout ou partie des thèmes de négociation du conseil d'entreprise.

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

Le temps passé à la négociation est considéré comme du temps de travail effectif.

La validité des accords d'entreprise ou d'établissement conclus par le conseil d'entreprise est subordonnée soit à la signature par la majorité des membres titulaires du conseil d'entreprise soit à la majorité des suffrages exprimés lors des élections professionnelles

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

CE QU'EN PENSE LA CFTD

La CFTD salue le fait que le conseil d'entreprise puisse être mis en place par accord majoritaire. Des expérimentations en ce sens peuvent être intéressantes à mener dans les entreprises où le dialogue social est mature et où la confiance est installée. Elle y voit une possibilité d'avancer vers la codécision dans l'entreprise, mais elle souhaitait qu'un renforcement de la présence d'administrateurs salariés dans les CA y soit associé. Une vigilance s'impose sur la composition de ce conseil, car les accords qu'il conclura peuvent ne pas prendre en compte les résultats de la représentativité et s'appuyer sur une majorité numérique des élus du conseil dont la composition n'est pas précisée.

PRATIQUES SYNDICALES

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

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

EXPERTISE(S)

CONTENU DES ARTICLES

Les commissions constituées au sein du CSE peuvent décider de recourir à un expert.

Un accord d'entreprise ou un accord entre le CSE et l'employeur détermine le nombre d'expertises dans le cadre des consultations annuelles sur une ou plusieurs années.

L'ordonnance étend à l'ensemble des trois expertises ce qui n'existait auparavant que pour la consultation sur les orientations stratégiques (financement 80% employeur et 20% instance).

Un accord d'entreprise peut prévoir une prise en charge plus importante de l'employeur mais dans ce cas le choix de l'expert est décidé conjointement par l'employeur et le CSE.

Par ailleurs, si le comité ne dispose plus du budget suffisant alors l'employeur doit prendre en charge l'intégralité des frais mais dans ce cas il dispose d'un droit de véto potentiel s'agissant du recours à l'expertise.

La référence à « l'expert-comptable » n'existe plus dans le cadre général. Elle est maintenue uniquement dans le cadre de la consultation sur la situation économique et financière. Seule apparaît la dénomination « expert ». Ce qui ne circonscrit plus le domaine d'expertise aux documents comptable, mais peut l'ouvrir aux expertises juridiques ou techniques, en fonction des sujet.

Les modalités d'intervention de l'expert dans le cadre de l'expertise libre ne sont plus précisées par la loi (accès à l'entreprise, au local du CSE et aux documents détenus par lui).

Les membres du CSE doivent établir un cahier des charges de l'expertise et l'expert doit notifier à l'employeur de façon anticipée le coût prévisionnel, l'étendue et la durée de l'expertise. Un décret devra préciser le délai de transmission de ces informations.

Concernant les droits de l'expert, l'ordonnance réduit drastiquement le droit dont il disposait (accès aux éléments d'ordre économique financier ou social nécessaire à la compréhension des comptes et à l'appréciation de la situation de l'entreprise, accès aux mêmes documents que le CAC...).

Sur le délai d'expertise, la possibilité de fixation de celui-ci par accord disparaît. Seul demeure la fixation par décret.

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

CE QU'EN PENSE LA CFDT

La détermination, par anticipation, du nombre d'expertises peut conduire à l'obligation de prioriser des thèmes d'expertise sur une ou plusieurs années et peut conduire à une perte de droit en matière d'expertise par rapport à celui dont disposait les représentants des salariés précédemment (cf. loi MDS) auquel s'ajoute une difficulté à faire face à un événement non prévu touchant l'entreprise.

Sur le financement de l'expert et le choix de l'expert, il faut clarifier les règles qui s'appliquent.

Sur le financement, quid de l'impact d'une dotation en nature du 0,2% par l'employeur ne permettant pas au CSE d'avoir la capacité d'assumer sa part de financement ? Cela induit un renforcement de l'inégalité de traitement par rapport au recours à l'expertise en les entreprises en fonction de leurs tailles.

L'obligation pour le CSE d'établir un cahier des charges relatif à l'expertise renforce la capacité contentieuse de l'employeur.

Concernant le droit de l'expert, la non-précision de ses droits risque de réduire le champ de son investigation faute d'éléments et de priver les équipes d'une capacité à formuler des avis circonstanciés et des propositions pertinentes au bénéfice d'un dialogue social générateur de progrès social et de performance de l'entreprise. Cela renforce l'inégalité du rapport de force entre représentants des travailleurs et employeur.

Il faut être vigilant sur le contenu du décret relatif au délai de l'expertise qui traitera également des modalités et conditions de réalisation de l'expertise lorsqu'elle porte sur plusieurs champs (dont SSCT). De plus cela est susceptible de priver les équipes d'une expertise en continu. Il est dommageable que la capacité de négociation sur le délai de l'expertise ait disparu.

Concernant les contestations, les dispositions renforcent l'inégalité du rapport de force entre représentants des travailleurs et employeur.

Concernant l'expertise technique, la décision pleine et entière du comité en lieu et place de la codécision avec l'employeur est une bonne chose. Cependant, il est à déplorer qu'il n'est plus mentionné que l'expert dispose des éléments d'information nécessaire

Concernant l'habilitation des experts, nous devons être vigilants quant au contenu du décret notamment pour garantir la qualité de l'expertise.

PRATIQUES SYNDICALES

Le recours à l'expertise fait partie, pour la CFDT, des moyens indispensables dont doivent disposer les représentants des travailleurs pour un meilleur équilibre, dans la négociation, avec la partie Employeur, et donc pour un dialogue social loyal et constructif dans l'entreprise. Avec ces nouvelles dispositions, la formation des équipes sera déterminante pour négocier un droit à expertise sur la base de que prévoyait la loi MDS, et continuer de bénéficier d'un droit à expertise en continu pour alimenter les avis et propositions du CSE ainsi que les négociations au fil de l'eau.

Sur le financement, les équipes doivent être vigilantes pour garder la capacité de financement de leur quote-part de financement d'expertise afin de garder la main sur le choix de l'expert.

ÉLECTIONS (L 2314-4 ET S)

ORGANISATION DES ÉLECTIONS

CONTENU DES ARTICLES

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

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

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

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

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

CE QU'EN PENSE LA CFDT

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

La disposition spécifique aux entreprises de 11 à 20 salariés risque d'entraver la possibilité pour les organisations syndicales de se présenter dans ces entreprises et de dissuader les candidats potentiels. Faute d'invitation à négocier le protocole, les structures CFDT n'auront plus de visibilité sur le déclenchement du processus électoral dans les entreprises de 11 à 20 salariés.

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

PRATIQUES SYNDICALES

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

donc la clé de notre mobilisation. Et c'est en permanence, tout au long de l'année, qu'il est important que les équipes syndicales s'investissent pour aller à la rencontre des salariés concernés.

D'une manière plus générale :

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

REPRÉSENTATION ÉQUILIBRÉE DES FEMMES ET DES HOMMES

CONTENU DE L'ARTICLE

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

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

La deuxième évolution vise à corriger les conséquences, jusqu'ici fâcheuses, en cas de non-respect par une liste des règles de mixité proportionnelle. Les candidats élus du mauvais genre voyait leur élection annulée, sans obligation pour l'employeur d'organiser des élections partielles. Ce point est corrigé, ce qui implique que s'il y a de trop nombreuse annulation d'élections du fait du non-respect de la mixité proportionnelle, des élections partielles devront être déclenchées par l'employeur pour compenser ces annulations d'élection.

CE QU'EN PENSE LA CFDT

Ces deux adaptations ont été demandées et obtenues par la CFDT suite aux alertes du réseau de militants. Concernant la tolérance dans la composition des listes, l'objectif n'était pas de remettre en cause l'obligation de composer les listes électorales en tenant compte de la proportion de femmes et d'hommes dans l'entreprise, mais bien d'offrir une souplesse dans les rares cas où un sexe se voyait privé de la possibilité de candidater.

Concernant l'obligation de déclencher des élections partielles, il s'agissait pour la CFDT d'assurer l'effectivité du droit à la représentation des travailleurs.

PRATIQUES SYNDICALES

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

DURÉE ET FIN DU MANDAT

CONTENU DES ARTICLES

Le nombre de mandat est limité dans le temps à 3 successifs pour les entreprises d'au moins 50 salariés. Un décret précisera les modalités.

Toutefois, cette règle ne s'applique pas dans les entreprises de moins de 50 salariés et lorsqu'un protocole d'accord préélectoral en dispose autrement.

CE QU'EN PENSE LA CFDT

Cette mesure est pragmatique et induit un renouvellement régulier des représentants du personnel.

On peut se poser la question de la rétroactivité de cette mesure et de l'application immédiate aux situations en cours : il faudra être vigilant sur le contenu du décret.

PRATIQUES SYNDICALES

Cette mesure va compliquer le repérage des militants et leur montée en responsabilité qui se fera sur un temps plus court (3 mandats, soit 12 ans maximum). Il faut un accompagnement des parcours des militants et que les équipes syndicales s'inscrivent dans cette logique de renouvellement.

PROTECTION, FORMATION ET PRISE EN CHARGE DES MILITANTS

SALARIÉS PROTÉGÉS (ART. 3)

CONTENU DE L'ARTICLE

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

Deux modifications sont à signaler :

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

CE QU'EN PENSE LA CFDT :

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

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

RECONNAISSANCE DES COMPETENCES ACQUISES DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL (ART. 3)

CONTENU DES ARTICLES

L'article L2141-5 introduit une distinction entre les entreprises de moins de 2000 salariés et celles de 2000 et plus concernant la reconnaissance des compétences acquises en cours de mandat :

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

CE QU'EN PENSE LA CFDT

Cette reconnaissance des compétences acquises représente un indéniable pas en avant dans les entreprises de plus de 2000 avec la suppression du seuil de 30 %. La CFDT a largement porté cette reconnaissance des compétences acquise dans le cadre des mandats depuis de nombreuses années. Un premier pas avait été franchi dans la loi Rebsamen. Néanmoins il est regrettable que dans les entreprises de 11 à 50 salariés les représentants des personnels n'aient pas encore accès à la reconnaissance des compétences acquises durant le mandat.

PRATIQUES SYNDICALES

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

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

MISE À DISPOSITION DE SALARIÉS AUPRÈS D'ORGANISATIONS SYNDICALES OU D'ASSOCIATIONS D'EMPLOYEURS (ART. 3)

CONTENU DES ARTICLES

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

CE QU'EN PENSE LA CFDT

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

PRATIQUES SYNDICALES

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

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

PRISE EN CHARGE DES RÉMUNÉRATIONS DE SALARIÉS PARTICIPANT AUX NÉGOCIATIONS (ART. 3)

CONTENU DES ARTICLES

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

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

CE QU'EN PENSE LA CFDT

La volonté semble être de renforcer le dialogue social en facilitant la prise en charge des rémunérations des négociateurs issus d'entreprises de petite taille, ce qui facilite la sécurisation de l'exercice du mandat. La CFDT sera attentive au contenu du décret et au seuil qui sera défini.

PRATIQUES SYNDICALES

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

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

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

CONGÉS DE FORMATION ÉCONOMIQUE, SOCIALE ET SYNDICALE (ART. 4)

CONTENU DES ARTICLES

Le droit au maintien total de la rémunération des salariés durant le temps passé en congé de formation économique, sociale et syndicale est généralisé à tous les salariés.

CE QU'EN PENSE LA CFDT

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

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

PRATIQUES SYNDICALES

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

QUELLE DATE DE MISE EN PLACE DU CSE ?

La mise en place du CSE doit impérativement avoir lieu au terme des mandats en cours et au plus tard au 1er janvier 2020.

La question qui se pose aux équipes est de savoir, en fonction de leur propre calendrier électoral, jusqu'à quand ils pourront conserver leurs IRP actuelles (CE/CHSCT/DP ou DUP) et quand ils devront obligatoirement fusionner.

L'ordonnance prévoit, selon la date de fin des mandats en cours dans l'entreprise, les différents cas de figures possibles (art 8).

• **1^{er} cas : les mandats en cours arrivent à échéance avant l'entrée en vigueur des ordonnances** (au moment de la publication des décrets nécessaires à leur application et au plus tard au 1^{er} janvier 2018)

Les instances de l'entreprise doivent être renouvelées selon le droit aujourd'hui en vigueur, sans tenir compte du contenu des projets d'ordonnances (selon la situation : élection d'instances séparées, d'une délégation unique du personnel « légale » pour les entreprises de moins de 300 salariés ou encore d'une DUP « conventionnelle » au-delà de ce seuil).

Attention : ces mandats ne pourront pas aller au-delà du 31 décembre 2019, il faudra donc impérativement organiser de nouvelles élections de manière anticipée, si le cycle électoral (4 ans en principe) va au-delà du 1er janvier 2020.

PRATIQUES SYNDICALES

Attention, l'employeur peut tenter de faire proroger les mandats en cours par l'instance, pour faire expirer le mandat après l'entrée en vigueur des ordonnances. Cette prorogation ne peut intervenir que par accord unanime entre l'employeur et les organisations syndicales représentatives.

Les équipes syndicales confrontées au renouvellement de l'instance dans ces circonstances doivent apprécier la situation dans sa globalité, d'autant plus que, à ce jour, nous ne disposons pas d'informations sur les moyens dont disposeront les membres de la nouvelle instance CSE.

• **2^e cas : l'entrée en vigueur des ordonnances intervient avant la date prévue pour les prochaines élections, mais après la négociation du protocole préélectoral**

Pour la CFDT, les instances de l'entreprise doivent être renouvelées selon le droit aujourd'hui en vigueur, sans tenir compte du contenu des projets d'ordonnances, dans le respect du protocole négocié et conclu. Les entreprises devront mettre en place le CSE dès 2020.

PRATIQUES SYNDICALES

Plusieurs équipes nous remontent des tentatives de la part d'employeurs de se placer sous le nouveau régime du CSE, sans tenir compte du protocole négocié avant. Dans ce cas, il est possible de forcer la tenue des élections en déposant un recours en référé devant le tribunal d'instance, éventuellement sous astreinte.

• **3^e cas : les prochaines élections sont prévues après l'entrée en vigueur des ordonnances, mais avant le 31 décembre 2018**

La mise en place d'un comité social et économique s'impose. L'employeur peut toutefois se laisser un peu de temps, puisqu'il dispose de la faculté de proroger les mandats unilatéralement (sans besoin d'accord unanime) après consultation des élus concernés. Cette faculté de prorogation unilatérale ne sera possible que jusqu'au 31 décembre 2018, pour une durée maximale d'un an.

Les mandats en cours ne pourront pas perdurer au-delà du 31 décembre 2019.

CE QU'EN PENSE LA CFDT

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

PRATIQUES SYNDICALES

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

Les équipes syndicales confrontées au renouvellement de l'instance dans ces circonstances doivent apprécier la situation dans sa globalité, d'autant plus que, à ce jour, nous ne disposons pas d'informations sur les moyens dont disposeront les membres de la nouvelle instance CSE.

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

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

4^e cas : les prochaines élections doivent se tenir entre le 1er janvier 2019 et le 31 décembre 2019

Il faut impérativement mettre en place un comité social et économique, en principe à l'échéance normale des mandats en cours.

La prorogation des mandats d'un an par l'employeur n'est plus possible, passé le 31 décembre 2018, mais elle pourrait l'être par accord unanime entre le 1er janvier 2019 et le 31 décembre 2019 si besoin.

5^e cas : les mandats en cours arrivent à échéance après le 31 décembre 2019

Les mandats des membres du comité d'entreprise, du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, de la délégation unique du personnel et des délégués du personnel, tombent prématurément, puisqu'ils doivent cesser au plus tard le 31 décembre 2019.

PRATIQUES SYNDICALES

Les équipes doivent anticiper la mise en place de cette nouvelle instance CSE et développer un rapport de force leur permettant de négocier des accords plus favorables.

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

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