

FUSION-ABSORTION DES DP, CE, CHSCT LE C.S.E. : Comité Social Économique

(ORDONNANCE N°1386-2017 PUBLIÉE LE 23/09/2017)

Le Comité Social Économique : c'est la fusion totale obligatoire* de toutes les institutions représentatives du personnel.

* Impossible de conserver les instances actuelles même avec un accord majoritaire.

EXEMPLE : Dans une entreprise de 50 à 74 salariés, avant il y avait 8 représentants du personnel (DP, CE, Chsct). Désormais, seul-es 4 salarié-es devront examiner les questions économiques, les orientations stratégiques, les conditions de travail et les réorganisations du travail, les questions de santé, de sécurité, de harcèlement, de congés payés, de règlement intérieur etc...

Le CSE, c'est la perte des compétences particulières développées par les DP, CE et CHSCT. C'est rendre difficile la défense des salarié-es face aux politiques productivistes des employeurs.

DÉSORMAIS, COMBIEN DE REPRÉSENTANTS DE SALARIÉ-ES ?

	AVANT			Totalux
	DP titulaire	CE titulaire	CHSCT	
11 à 24 salarié-es	1			1
25 à 49 salarié-es	2			2
50 à 74 salarié-es	2	3	3	8
75 à 99 salarié-es	3	4	3	10
100 à 144 salarié-es	4	5	3	12
125 à 149 salarié-es	5	5	3	13
150 à 174 salarié-es	5	5	3	13
175 à 199 salarié-es	6	5	3	14
200 à 249 salarié-es	6	5	4	15
250 à 299 salarié-es	7	5	4	16
300 à 399 salarié-es	7	5	4	16
400 à 499 salarié-es	7	6	4	17
500 à 599 salarié-es	8	6	6	20
600 à 699 salarié-es	8	6	6	20
700 à 799 salarié-es	8	6	6	20
800 à 899 salarié-es	9	7	6	22
900 à 999 salarié-es	9	7	6	22
1 000 à 1 249 salarié-es	10	8	6	24
1 250 à 1 499 salarié-es	10	8	6	24

50 à 249 salarié-es 1^{er} employeur de Bretagne

PROJET	C.S.E	Perte en %
	1	
	2	
	4	50 %
	5	50 %
	6	50 %
	7	46 %
	8	38 %
	9	36 %
	10	33 %
	11	31 %
	11	31 %
	12	29 %
	13	35 %
	14	30 %
	14	30 %
	15	32 %
	16	27 %
	17	29 %
	18	25 %



AVANT

HEURES DE DÉLÉGATION (Enveloppe totale) :

Nombre d'heures de délégation par représentant	AVANT
	Totalux DP/CE/CHSCT*
11 à 24 salarié-es	10
25 à 49 salarié-es	20
50 à 74 salarié-es	96
75 à 99 salarié-es	131
100 à 124 salarié-es	175
125 à 149 salarié-es	190
150 à 174 salarié-es	190
175 à 199 salarié-es	205
200 à 249 salarié-es	210
250 à 299 salarié-es	225
300 à 399 salarié-es	245
400 à 499 salarié-es	265
500 à 599 salarié-es	310
600 à 699 salarié-es	310
700 à 799 salarié-es	310
800 à 899 salarié-es	345
900 à 999 salarié-es	345
1 000 à 1 249 salarié-es	400
1 250 à 1 499 salarié-es	400

* en cas de cumul.

PROJET	C.S.E
	10
	20
	72
	95
	126
	147
	168
	189
	220
	242
	242
	264
	312
	336
	336
	360
	384
	408
	432

Le projet de décret fait état de la notion de « dépassement du crédit d'heures pour circonstances exceptionnelles » laquelle avait été omise (volontairement ?) par les ordonnances.

MUTUALISATION ET ANNUALISATION DES HEURES DE DÉLÉGATION

Les membres du CSE peuvent se répartir les heures de délégation à condition qu'un élu ne dispose pas de plus d'une fois et demie son crédit d'heures.

Il existe une possibilité de cumul des heures de délégation dans la limite de 12 mois MAIS le représentant ne peut disposer de plus d'une fois et demie de son crédit d'heures par mois.

Le texte introduit un **délai de prévenance** !!! de 8 jours pour utiliser ces heures cumulées.

RÉUNIONS PRÉPARATOIRES

Le texte prévoit un crédit de **30 heures par an** pour ces réunions préparatoires au CSE dans les entreprises de 300 à 1 000 salarié-es et 60 heures au delà. Ces heures seront décomptées sur le crédit total : nombre de membres présents x nombre d'heures de la réunion préparatoire. Si ce crédit est dépassé, ce seront les heures de délégation qui seront décomptées.

LE CHSCT (Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail) DISPARAÎT.

On devra se contenter d'une **Commission de Santé, Sécurité et des Conditions de Travail**

(Article L.2315-39 du Code du Travail)

- obligatoire dans les entreprises de plus de 300 salarié-es * seulement présidée par l'employeur ! (Avant, les commissions étaient présidées par les élu-es).
- Impossible pour la commission de désigner un expert, seul le CSE a ce pouvoir ... ainsi que celui d'ester en justice !

PRISE DE DECISIONS : À la majorité des membres présents, le président ne participe pas au vote lorsqu'il consulte les membres élus du comité en tant que délégation du personnel. (Article L.2315-32)

COMPOSITION :

Côté salarié-es : minimum trois membres (dont un du 2ème ou 3ème collège) choisis **parmi** les membres du C.S.E.

Côté employeurs : *L'employeur peut se faire assister par des collaborateurs appartenant à l'entreprise et choisis en dehors du comité. Ensemble, ils ne peuvent pas être en nombre supérieur à celui des représentants du personnel titulaire.*

** dans les entreprises de moins de 300 salarié-es, l'inspecteur du Travail peut l'imposer cette mesure est nécessaire, notamment en raison de la nature des activités, de l'agencement ou de l'équipement des locaux.(L.2315-37).*

LA SANTÉ DES SALARIÉ-ES PASSE APRÈS LES PROFITS, LE MESSAGE EST CLAIR !

Pour les autres commissions, celles-ci ne seront créées qu'avec un accord d'entreprise et non plus sur simple décision du C.S.E.

Si aucun accord n'est conclu sur le sujet, seules les commissions légales seront mises en place. Les commissions sont présidées par l'employeur.

LES RÉUNIONS DU CSE

Seul-es les titulaires siègent ! (Article L.2314-1)

(Exit les suppléants et leurs voix consultatives)

- Plus de soutien pour les titulaires, ils seront désormais seuls
- Perte d'efficacité et d'expérience : les suppléants amenés à remplacer les titulaires n'auront plus d'expérience !

L'employeur peut être assisté de « 3 collaborateurs » !
(à la place de 2)

Combien de réunions ? (Article L.2315-27)

Entreprise de 50 à 299 salarié-es : 6 réunions annuelles (*sauf si accord + favorable**)

Entreprise de + 300 salarié-es : 12 réunions annuelles

Dont 4 qui porteront en tout ou partie sur les attributions du comité en matière de santé, sécurité et conditions de travail.

**+ une deuxième réunion si demandée par la majorité des membres.*

FORMATION

Pour les membres du CSE :

Entreprise de + 50 salarié-es, pour les membres titulaires : 5 jours.

Pour les membres de la commission de santé et de sécurité des conditions de Travail (CSSCT) :

Entreprise de - 300 salarié-es : 3 jours de formation

Entreprises de + 300 salarié-es : 5 jours de formation

RECOURS À EXPERTISE

Le CSE devra co-financer certaines expertises à hauteur de 20 % (la liste s'allonge) : expertise relative au projet important modifiant les conditions de travail, celle relative aux opérations de concentration, à l'exercice du droit d'alerte économique, celle menée lors d'une offre publique d'acquisition, celle relative à l'introduction de nouvelles technologies...

Si l'employeur conteste l'expertise, le juge des référés a 10 jours pour statuer (les ordonnances prévoyaient 5 jours!) et la saisine suspend la décision du CSE jusqu'au prononcé du jugement.

DOCUMENTS : À noter que sont passées en **dispositions supplétives** du Code du Travail (c'est-à-dire applicable que s'il n'y a pas d'accord d'entreprise) la remise par l'employeur de **documents** importants, intéressants, voire indispensables tels que, par exemple, le rapport annuel sur la santé et la sécurité et le programme annuel de prévention des risques. **L.2312-24 à 36.**



APRÈS

LES NOUVELLES ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

DANS QUELLES ENTREPRISES ?

Dans les entreprises de 11 à 20 salarié-es, si aucun candidat ne s'est manifesté dans un délai de 30 jours à compter de l'information faite aux salarié-es des élections professionnelles

⇒ **pas d'obligation d'organiser les élections ! (entreprises de 11 à 20 salarié-es) (Article L.2314-5 alinéa 5)**

Les élections doivent être organisées lorsque l'effectif dépasse les 11 salarié-es (équivalent temps plein) **pendant 12 mois consécutif !**

PV de carence au 1er tour : possibilité de demander des élections en respectant le délai de 6 mois.

CALENDRIER DE TRANSITION

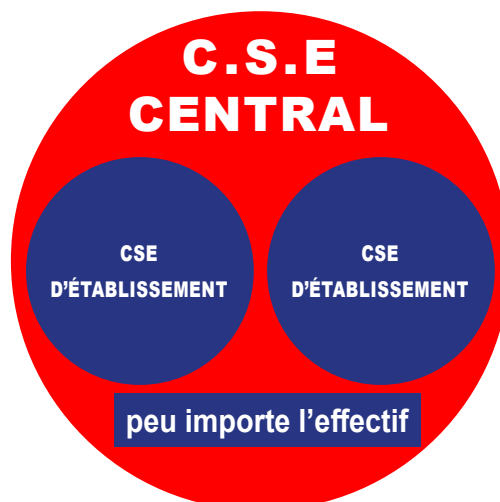
Entreprises dépourvues de représentants du personnel au **23/09/2017**
=
mise en place C.S.E. à compter du **01/01/2018**

Entreprises dont les mandats viennent à échéance entre **le 23/09/2017 et le 31/12/2017**
=
prorogation de mandats possible jusqu'au **31/12/2017** par accord collectif ou décision unilatérale de l'employeur (avec consultation préalable des IRP actuelles)

Entreprises dont les mandats viennent à échéance entre **le 01/01/2018 et le 31/12/2018**
=
prorogation de mandats possible d'un an ou moins par accord collectif ou décision unilatérale de l'employeur (avec consultation préalable des IRP actuelles)

Au 1^{er} janvier 2020 au plus tard pour toutes les entreprises.

PÉRIMÈTRE (Articles L.2313-1 à -5)



(Article L.2313-7)

Perte de la qualité d'établissement distinct = perte des mandats automatiques (sauf accord d'entreprise majoritaire pour finir le mandat)

À noter que si les représentants de proximité sont déjà membres du CSE, ils n'ont pas d'heures de délégation supplémentaires.

Possibilité de créer des **représentants de proximité** (par accord d'entreprise où seront négociés leur nombre, leurs attributions, leurs modalités de désignation, leurs nombres d'heures de délégation) Durée de mandat identique à celle du C.S.E.

MISE EN PLACE DES ÉLECTIONS (Article L.2314-4)

INFORMATION DE L'ORGANISATION DES ÉLECTIONS AUPRÈS DES SALARIÉ-ES

90 jours

VOTE

DURÉE DU MANDAT ? L.2314-33

Le protocole préélectoral pourra limiter le nombre de mandats successifs.

À défaut, c'est 3 mandats maximum pour un cycle de 4 ans (sauf dans les entreprises de moins de 50 salarié-es).

Si le cycle est inférieur à 4 ans, le mandat pourra être renouvelé plusieurs fois dans la **limite de 12 ans max.**

Ensemble, préparons la RÉSISTANCE



Ni 49.3 !

Ni ordonnances !
Maintien des droits collectifs

Confédération Générale du Travail
FO
Ille-et-Vilaine

Union Départementale
Force Ouvrière 35
35, rue d'Échange 35000 RENNES
Tél. : 02.99.65.36.50
Fax : 02.99.31.64.32
Courriel : ud.fo35@wanadoo.fr
Site : www.udfo35.fr

Contact : juridiquefo35@gmail.com