

Ordonnance 2 : Nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise...

Ou plutôt suppression des IRP et création du CSE

Mort annoncée du CHSCT

et de la mission revendicative et du rôle de proximité des DP

FUSION DES IRP EXISTANTES : CE – CHSCT – DUP – DP.

CREATION DU COMITE SOCIAL ECONOMIQUE (CSE) :

Pour les entreprises qui n'ont pas encore d'IRP, le CSE s'applique dès la publication des décrets et au plus tard le 1^{er} janvier 2018.

I – QUE DEVIENNENT LES MANDATS EN COURS ?

- ⇒ Pour les entreprises qui ont signé un Protocole d'accord avant la publication des ordonnances le 23 septembre 2017 et/ou qui ont renouvelé le CE, les DP ou la DUP juste avant cette date :
 - Fin des mandats DP, CE, CHSCT au plus tard le 31 décembre 2019.
 - Mise en place du CSE le 1^{er} janvier 2020, ou avant par accord collectif ou décision de l'employeur après consultation (avis) du CE, à défaut des DP.
- ⇒ Pour les entreprises dont les mandats IRP arrivent à échéance entre le 23 septembre 2017 et le 31 décembre 2017 :
 - Les mandats sont automatiquement prorogés jusqu'au 31 décembre 2017.
 - Le CSE doit se mettre en place le 1^{er} janvier 2018 (élections 15 jours avant). Mais l'employeur peut proroger les mandats au maximum d'un an, à compter de la date d'expiration des mandats précédent, soit par accord collectif ou décision unilatérale de l'employeur après consultation (avis) du CE, à défaut

des DP.

⇒ Pour les entreprises dont les mandats IRP arrivent à échéance entre le 1^{er} janvier 2018 et le 31 décembre 2018 :

- Le CSE se met en place à la fin des mandats. Mais l'employeur peut proroger ou réduire les mandats des IRP au maximum d'un an, à compter de la date d'expiration des mandats précédent, soit par accord collectif ou décision unilatérale de l'employeur après consultation (avis) du CE, à défaut des DP.

⇒ Pour les entreprises dont les mandats IRP arrivent à échéance après le 31 décembre 2018 :

- Pas de prorogation possible passage en CSE à l'échéance des mandats des IRP.

⇒ Pour les entreprises dont les mandats IRP arrivent à échéance après le 31 décembre 2019 :

- Les élections doivent être anticipées pour passer en CSE avant le 1^{er} janvier 2020.

⇒ Pour les entreprises ayant des établissements distincts :

- L'employeur pourra réduire ou proroger les mandats d'un an maximum, pour faire coïncider la date de mise en place des CSE d'établissements et du CSE central, soit par accord collectif ou décision unilatérale de l'employeur après consultation (avis) du CE, à défaut des DP.

II - SEUIL DE MISE EN PLACE CSE

Le seuil d'effectif pour la mise en place du CSE (11 salariés ou 50 salariés) s'apprécie sur une période de 12 mois consécutifs (contre 12 mois consécutifs ou non lors des 36 derniers mois jusqu'à présent) .

- **Le CSE peut être mis en place au niveau l'entreprise, de l'UES ou des établissements distincts.**

Le nombre et le périmètre de ces établissements distincts est défini par accord collectif, ou par accord avec le CSE ou, nouveauté, par l'employeur.

III ENTREPRISES DE MOINS DE 11 SALARIES

L'employeur peut proposer un projet d'accord aux salariés de sa propre initiative, sur n'importe quel point ouvert par le Code du Travail à la négociation collective d'entreprise :

Pour qu'un accord soit valide, il devra être approuvé par les 2/3 du personnel dans un délai de 15 jours.

IV ENTREPRISES DE 11 à 49 SALARIES :

a) Attributions du CSE

Le CSE garde les anciennes attributions des DP :

- **Le CSE présente à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives sur :**
 - **Les salaires.**
 - **L'application du Code du travail.**
- **Il contribue à promouvoir la santé sécurité.**
- **Il réalise des enquêtes en cas d'accident du travail.**
- **Il peut saisir l'inspection du travail.**

Mais les membres du CSE des petites Entreprises se voient privés par ordonnance :

- ⇒ **Du Droit d'alerte dont disposent actuellement les DP (art L2313.2 du CT), en cas « d'atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale... » .**
- ⇒ **Du droit de demander à prendre connaissance des contrats de mise à dispositions : CAE, CIE, ETT, CDD, ou des contrats conclus avec une entreprise de portage salarial.**
- ⇒ **De l'information sur l'utilisation du CICE.**
- ⇒ **Du droit d'accompagner le contrôleur de l'inspection du travail lors de ses visites, même s'ils en font la demande.**
- ⇒ **Du droit d'exercer les missions du CE actuel en matière de**

formation professionnelle.

b) Moyens du CSE :

- **Il dispose :**

- **d'un local.**
- **de réunions mensuelles, voire + si urgence.**
- **d'un registre spécial identique à celui des anciens DP.**
- **10 heures de délégation par mois minimum.**

- **Il n'a pas :**

- **la personnalité civile, de règlement intérieur, de budget, de secrétaire ou trésorier.**

La délégation patronale ne peut pas excéder le nombre de titulaires du CSE.

Le suppléant n'assistera aux réunions qu'en l'absence du titulaire.

V LES ATTRIBUTIONS DU CSE DANS LES ENTREPRISES DE 50 SALAIRES ET + :

- **Le CSE a les mêmes attributions générales que le CE.**

- **Il reprend les attributions des anciens DP.**

- **En matière d'hygiène et de sécurité, le CSE :**

- **Procède à l'analyse des risques.**
- **Contribue à faciliter l'accès des femmes à tous les emplois.**
- **Suscite toute initiative pour prévenir le harcèlement.**
- **Procède à des inspections en matière de santé sécurité.**
- **Réalise des enquêtes en cas d'AT MP.**

- **En revanche, il n'a plus dans ses attributions la prévention et la protection de la santé physique et mentale des salariés.**

a) Les consultations du CSE dans les entreprises de 50 salariés et plus :

- **3 consultations annuelles sur les orientations stratégiques, sur la situation économique et la politique sociale. Un accord d'entreprise peut porter ce rythme à 3 ans et prévoir un seul avis**

pour les 3 consultations. La consultation sur la politique sociale pourra donner lieu à des avis séparés.

- **L'information des élus transite toujours via la Bande des Données Economiques et Sociales (BDES). Un accord d'entreprise pourra supprimer les 2 dernières rubriques de la BDES (sous-traitance et transferts entre entités du groupe).**
- **Des consultations ponctuelles identiques sur :**
 - Méthodes de recrutement et contrôle des salariés.
 - Restructuration, OPA, PSE, procédures de sauvegarde.

b) Les moyens du CSE dans les entreprises de 50 salariés et plus :

- **Pas plus de 3 mandats de 4 ans maximum chacun.**
- **16 heures de délégation par mois minimum.**
- **Le CSE se dote d'un règlement intérieur.**
- **Il désigne un secrétaire et un trésorier.**
- **2 budgets pour les ASC et le fonctionnement du CSE :**
 - Mais le CSE pourra transférer les reliquats annuels d'un budget vers l'autre.
 - **L'assiette n'est plus le compte 641 mais la masse salariale brute soumise à cotisations.**

c) Les réunions du CSE dans les entreprises de 50 salariés et plus :

- **Une réunion tous les 2 mois dans les entreprises de moins de 300 salariés (1 réunion par mois au-delà de 300 salariés).**
- **Le suppléant n'assistera aux réunions qu'en l'absence du titulaire.**
- **L'ordre du jour est transmis 3 jours avant la réunion.**
- **L'employeur peut se faire assister de 3 personnes lors des réunions (contre 2 pour le CE).**

d) Droits d'Alerte préservés :

Dans les entreprises de 50 salariés et plus le CSE bénéficie des droits d'alerte des IRP actuelles :

- ⇒ **Atteinte aux droits des personnes (DP).**
- ⇒ **Economique (CE).**
- ⇒ **En cas d'utilisation non conforme du CICE (CE).**
- ⇒ **Sociale, en cas d'accroissement d'un nombre important de salariés en contrats précaires (CE).**
- ⇒ **En cas de danger grave et imminent (CHSCT).**

VI ENTREPRISES DE PLUS DE 300 SALARIES :

La commission santé sécurité :

- **Elle est mise en place dans les entreprises ou établissements distincts d'au moins 300 salariés, les établissements comprenant une installation nucléaire et les sites Seveso.**
Un accord d'entreprise ou avec le CSE (à la majorité des titulaires) peut définir les conditions de mise en place.
- **La commission santé sécurité comprend au moins 3 salariés, dont un cadre :**
 - **Elle est présidée par l'employeur.**
 - **Les membres sont des élus, titulaires ou suppléants.**
- **Les membres ont une formation de 5 ou 3 jours.**
- **Le médecin du travail et le responsable santé sécurité en sont membres de plein droit.**

VII LES EXPERTISES DU CSE :

Le Co-Financement employeur 80%/IRP 20% prévu par la loi Sapin de 2013, pour les orientations stratégiques est étendu.

Expertises prises à 100% par l'employeur :

- ⇒ **Situation économique et financière.**
- ⇒ **Politique sociale de l'entreprise.**
- ⇒ **Grand licenciement collectif (PSE).**
- ⇒ **Risque grave concernant la santé, la sécurité et les conditions de travail.**

- Pour tous les autres recours à expertises le cofinancement sera de 20% pour le CSE :**
- ⇒ **Droit d'alerte économique.**
 - ⇒ **Projet important (restructuration) modifiant les conditions de travail.**
 - ⇒ ...

VIII DOTATIONS ET BUDGETS DES ASC ET DE FONCTIONNEMENT :

- ⇒ **Pour calculer la dotation aux ASC et au budget de fonctionnement du CSE, l'assiette ne sera plus le compte 641 du plan comptable, mais la masse salariale brute soumise à cotisations sociale (donc sans les primes et indemnités non assujetties aux cotisations sociales).**
- ⇒ **Les deux budgets ASC et fonctionnement perdurent avec le CSE. Mais le CSE pourra transférer les reliquats du budget de fonctionnement vers les ASC.**

VIII 2 NOUVELLES IRP :

a) Le conseil d'entreprise :

C'est un CSE qui a les compétences pour signer des accords collectifs. Il est institué par accord.

•b) Le représentant de proximité :

Il est institué par accord, lequel définit :

- Le nombre de représentants, les heures de délégation.**
- leurs attributions, les modalités de désignation.**

Le représentant est membre du CSE ou désigné par lui.

Sous réserve des décrets d'application des dispositions des ordonnances du 22 septembre 2017
au plus tard le 1^{er} janvier 2018

EN CONCLUSION

Alors que la souffrance au travail est de plus en plus présente sur les lieux de travail, contrairement à ce qu'affirme ce gouvernement, ce nouveau système de représentation des salariés affaiblit fortement la capacité à défendre les personnels, individuellement et collectivement.

- ☞ **Des pans entiers du Code du Travail s'écroulent**
- ☞ **Des prérogatives et des attributions des Délégués du Personnel et des membres du CHSCT disparaissent, alors que ces élu-es étaient plus proche des sites de travail et connaissaient les problèmes vécus au quotidien par les salariés-es. Ces deux IRP seront diluées dans un CSE sans «force» sur la défense du Droit du salarié-e et sans «pouvoir» sur les questions de santé et de sécurité au travail.**
- ☞ **Des conseils d'entreprise pourront être créés, ayant capacité à négocier en lieu et place des DS des organisations syndicales représentatives**

*

La création de ce CSE et pire encore du conseil d'entreprise a pour objectif de faire accepter voire intégrer la vision économique et stratégique de l'employeur au détriment de la défense des intérêts des salariés

C'est la primauté de l'économie et de la finance et la négation de l'humain

Quelle victoire pour le patronat, que ce renforcement du pouvoir unilatéral de l'employeur !

