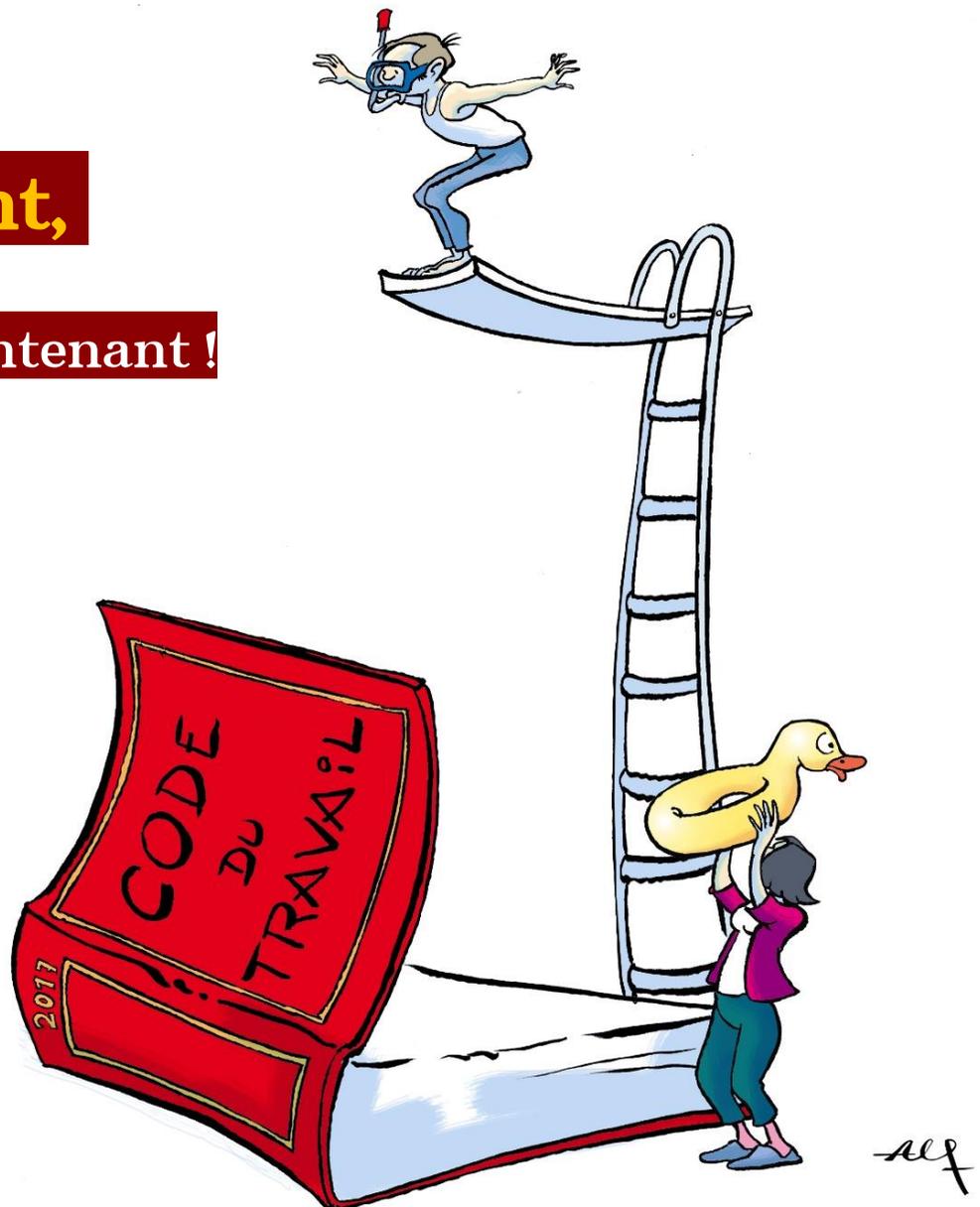




Numéro spécial Ordonnances

Le changement,

Cette fois...
c'est vraiment maintenant !



(l'édito) Une réforme pas si équilibrée

Depuis 1936, le législateur et la jurisprudence ont construit un édifice complexe d'instances représentatives du personnel (IRP). Certaines étapes étaient spectaculaires (1936, 1945/46, lois Auroux, récemment lois Sapin et Rebsamen), d'autres plus modestes, notamment à l'initiative de la Cour de cassation qui eut souvent une interprétation favorable aux IRP. Mais, à quelques exceptions près, l'évolution de ces 80 dernières années a toujours été dans le sens d'une consolidation des prérogatives des salariés dans l'entreprise.

La contrepartie a été une incontestable complexification. Même l'employeur le plus scrupuleux avait du mal à remplir toutes ses obligations. La plupart des représentants du personnel s'en accommodaient avec bon sens. Certes, certains faisaient du respect à la lettre des obligations le fondement de leur action syndicale, cherchant à « coincer » les employeurs sur la forme au détriment du fond. De l'autre côté de la table, certains employeurs instrumentalisaient cette complexité pour critiquer et remettre en cause les fondements mêmes du dialogue social.

Afin d'éviter ces postures, tous les acteurs de bonne foi reconnaissent le bien-fondé d'une simplification.

Telle est l'ambition de cette ordonnance.

Mais cette réforme ne se contente pas de simplifier, loin s'en faut.

Elle rabote les droits et surtout les moyens des IRP : les suppléants ne siégeront plus, l'employeur gagne un droit de regard sur toutes les commissions, le budget de fonctionnement devra financer les activités liées à la santé au travail et cofinancer les expertises, etc.

Par ailleurs, une place énorme est laissée la négociation d'entreprise pour définir les compétences de la nouvelle instance unique.

D'un côté, il n'y a pas lieu de s'en plaindre : les militants du dialogue social que nous sommes ne peuvent s'opposer à l'idée de faire du sur-mesure dans chaque entreprise.

Mais on peut aussi craindre que de nombreux employeurs, aidés de leurs conseils, ne cherchent à tirer le meilleur parti de ce sur-mesure.

Formation et accompagnement des élus sont donc chaque jour plus nécessaires. C'est la raison d'être de l'ORSEU et nous serons à vos côtés.

■ Jean-Pierre Yonnet

Sommaire

> P. 3 **l'actu/** points clés des ordonnances

> P. 4-12 **le zoom sur la réforme...** Quid des institutions représentatives du personnel ?

> P. 12 **focus/** formation IRP

www.orseu.com

<<< **Nous vous informons sur les projets d'ordonnances. Le calendrier gouvernemental prévoit une version définitive publiée le 21 septembre prochain.** >>>

(l'actu) les ordonnances en 12 points clés

L'essentiel de la réforme du Code du travail

Voici les éléments majeurs des projets d'ordonnances présentées le 31 août 2017. Nous nous limitons à 12 points clés sur les 150 pages de texte. **Attention : nous vous informons sur les projets d'ordonnances. La version définitive peut être différente, sous l'effet des pressions et/ des observations du Conseil d'Etat.** Ces dispositions ne deviendront définitives qu'après adoption par le Conseil des ministres. Rendez-vous prochainement pour un nouveau Zoom. Assimiler cette révolution dans le fonctionnement des IRP, mais aussi dans les PSE, les PDV, le renouvellement des CDD, etc., nécessitera des heures de formation et de la pratique. Nous serons prêts à vous accompagner dès la parution des ordonnances définitives, puis au fur et à mesure de la parution des décrets d'application.

► Barème pour les indemnités prudhommales

En cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse, deux barèmes des indemnités dues au salarié sont mis en place, selon la taille de l'entreprise. Les montants maximums progressent avec l'ancienneté du salarié, jusqu'à un plafond de 20 mois de salaire brut pour 30 ans d'ancienneté. Un barème spécifique, fortement réduit, est prévu pour les entreprises de moins de onze salariés (de 1 demi-mois à 2,5 mois de salaire brut).

A noter aussi qu'après un licenciement, quelle qu'en soit la nature, le délai de recours sera limité à un an.

► Hausse des indemnités légales de licenciement

Le gouvernement a annoncé **l'augmentation de 25% des indemnités légales de licenciement** versées par l'entreprise au salarié, dès 8 mois d'ancienneté, contre un an auparavant.

► Simplification des licenciements économiques

La réforme restreint au territoire **national**, et non plus international, le périmètre géographique d'appréciation des difficultés économiques d'une entreprise, « sauf fraude ». En parallèle, les obligations de reclassement seront allégées.

► Compte pénibilité réformé

Le texte relatif au **nouveau « compte professionnel de prévention »** modifie les modalités de mesure de l'exposition des salariés à des facteurs de pénibilité et revoit le mode de financement du dispositif. Il comporte aussi des dispositions relatives aux accords ou plans d'action de prévention de la pénibilité.

► Télétravail « modalité normale » du travail

Faire du télétravail une "modalité normale" de travail est l'un des objectifs de la réforme du Code du travail. Pour ce faire, le projet apporte d'importantes modifications au régime juridique du travail à distance, notamment en donnant un cadre formel aux pratiques occasionnelles de télétravail, qui sont aujourd'hui dans la plupart des cas informelles.

► Nouveauté : les départs volontaires collectifs

Un régime autonome apparaît dans le Code du travail. Baptisé **« rupture conventionnelle collective »**, il s'inspire des principes de la rupture conventionnelle individuelle : un accord collectif majoritaire (au lieu d'un accord individuel) homologué par l'administration.

► CE, CHSCT, DP et autre DUP, tous remplacés par le CSE !

Les salariés seront désormais représentés au sein de leur entreprise par un « Comité social et économique » (CSE).

Dans les entreprises de 50 salariés et +, cette nouvelle instance correspond à la fusion des DP, du CE et du CHSCT, qui se partageaient jusqu'ici les domaines de compétences.

Les entreprises dont les effectifs sont compris entre 11 et 49 salariés voient globalement leur CSE doté des compétences de la délégation du personnel.

Cette **instance unique sera mise en place** dans l'ensemble des entreprises concernées au **plus tard au 31 décembre 2019.**

■ **L'instance unique : une logique inversée par rapport à la loi Rebsamen.** En 2015, la négociation sur la modernisation du dialogue social a échoué, notamment sur cette question d'instance unique. À l'époque, les syndicats réformistes soutenaient l'idée d'une instance unique, à la condition qu'elle découle d'un accord d'entreprise. Le projet d'ordonnance inverse la logique en imposant l'instance unique à tous, sans possibilité d'adaptation par accord.

► Conseil d'entreprise : une instance unique en capacité de négocier

Un accord à durée indéterminée avec les organisations syndicales à majorité d'engagement de 50 % peut créer un « conseil d'entreprise » qui, outre les compétences du futur CSE, possède la capacité de négocier, conclure et réviser des accords d'entreprise ou d'établissement. Les accords sur les PSE, les AME et les modalités électorales ne sont pas négociables par ce conseil d'entreprise. Un accord de branche étendu peut aussi instituer ces conseils d'entreprise.

► Négociation de branche vs négociation d'entreprise

Le bloc de compétence de la branche : tout d'abord, sont énoncés les thèmes pour lesquels les dispositions de la convention de branche prévalent sur l'accord d'entreprise. Plus précisément, par l'accord d'entreprise, il serait possible de prévoir des dispositions différentes de celles de la branche dès lors qu'elles assurent aux salariés des garanties « au moins équivalentes ». La notion « d'équivalence » des garanties n'est pas définie...

Parmi ces thèmes : salaires minima, classifications, mutualisation des fonds de la formation professionnelle et de financement du paritarisme, garanties collectives complémentaires. Mais aussi des mesures relatives au temps de travail, aux CDI de chantier, à l'égalité professionnelle entre femmes et hommes, au recours aux CDD et au travail temporaire (durée, renouvellement...).

Des thèmes que la branche peut verrouiller : le texte fixe ensuite un bloc de thèmes pour lesquels la branche pourrait stipuler expressément qu'un accord d'entreprise conclu postérieurement ne pourrait comporter des dispositions différentes, sauf si cet accord « assure aux salariés des garanties au moins équivalentes ».

Il s'agit des dispositions relatives à la pénibilité, à l'emploi des travailleurs handicapés, à la désignation et au parcours des délégués syndicaux, et aux primes pour travaux dangereux et insalubres.

Le champ de la négociation d'entreprise : En dehors des thèmes précités, les ordonnances laissent le champ libre à négociation à l'entreprise.

Elle peut porter par exemple sur le plan de formation de l'entreprise, le montant de l'indemnité de licenciement, la rémunération des heures supplémentaires, la durée du préavis, le don de jours de repos, le versement d'éventuelles primes et leur montant, etc. Ces dispositions peuvent aller à l'encontre de celles de la branche portant sur les mêmes thèmes, mais elles doivent respecter les dispositions d'ordre public.

► Généralisation des accords majoritaires

L'extension du principe de l'accord majoritaire à tous les accords d'entreprise ou d'établissement est avancée au 1er mai 2018, au lieu du 1er septembre 2019, comme le prévoyait la loi El Khomri du 8 août 2016. Ce principe s'applique déjà aux accords sur la durée du travail, les repos et les congés depuis le 1er janvier 2017.

■ **Rappel** l'accord majoritaire est valide s'il est signé par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des dernières élections professionnelles.

► Référendum à l'initiative de l'employeur

Jusque maintenant, pour valider un accord, la consultation des salariés était possible à l'initiative des organisations syndicales. Demain, c'est l'employeur qui pourra demander l'organisation du référendum, « en l'absence d'opposition de l'ensemble des organisations ».¹

► PME/TPE : la négociation d'accords sans syndicat

Entreprises jusqu'à 20 salariés, dépourvues de CSE et de délégué syndical : l'employeur peut proposer un projet d'accord aux salariés, qui porte sur l'ensemble des thèmes ouverts à la négociation collective prévus par le Code du travail. L'accord est valable après ratification à la majorité des deux tiers du personnel.

Entreprises de 11 à 49 salariés, dépourvues de délégué syndical : le mandat d'un salarié auprès d'un syndicat n'est plus obligatoire. L'employeur peut négocier directement avec un ou des membres du CSE. L'accord est valable si le ou les signataires représentent la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles. ● ALS

(le Zoom sur la réforme)

Quid des IRP ?

Attention, remise à plat complète !

L'ambition affichée des ordonnances était de simplifier la représentation du personnel. Force est de constater que le projet va plus loin. Il touche à de multiples reprises les prérogatives des élus et laisse souvent aux décrets le soin de préciser les moyens alloués. Questions / réponses pour s'y repérer

La fusion des instances est-elle obligatoire ?

Réponse : oui

La réforme prévoit la mise en place d'un Comité Social et Economique (CSE) dans toutes les entreprises d'au moins onze salariés. **Toutes les instances (DP, CE, CHSCT) vont disparaître au profit du Comité Social et Economique (CSE) d'ici au 31 décembre 2019.**

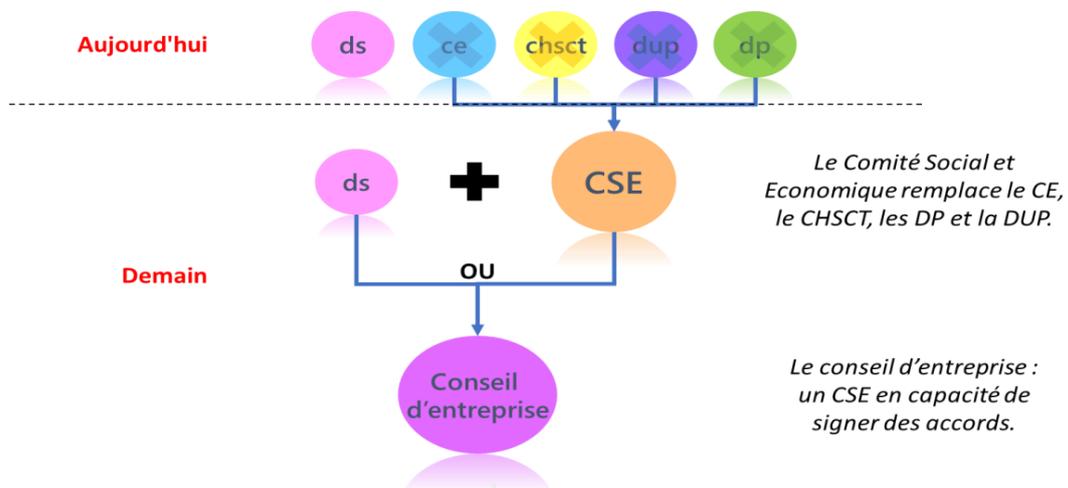
Mon employeur peut-il décider seul d'instaurer un conseil d'entreprise ?

Réponse : non

Le Conseil d'entreprise (CSE qui intègre les fonctions du délégué syndical) est institué par accord majoritaire d'entreprise ou par accord de branche étendu. Il s'agit d'un accord majoritaire, qui ne peut donc pas être conclu en l'absence d'OS représentatives. L'accord devra préciser les moyens matériels fournis à ce Conseil.

Ainsi, en plus des prérogatives du CSE, le conseil d'entreprise peut négocier et signer les accords d'entreprise, sauf :

- les accords de PSE (plan de sauvegarde de l'emploi) et d'AME (accord de maintien dans l'emploi),
- les accords électoraux : PAP, définition des collèges et des modalités de scrutin.



Le CSE conserve-t-il les attributions des trois instances fusionnées ?

Réponse : pas tout à fait

Nombre d'articles de presse ont rapidement conclu que le CSE conservait globalement les attributions des trois instances fusionnées. Dans les faits, c'est clairement à nuancer et à préciser selon la taille de l'entreprise.

Entreprises de 11 à 49 salariés	<ul style="list-style-type: none">▪ Les élus gardent les missions principales quant à la présentation des réclamations et de la saisine de l'inspection du travail.▪ Il leur est ajouté une compétence sur la santé, la sécurité et les conditions de travail assorti d'un droit d'enquête en cas d'accident ou de maladie professionnels. <i>En revanche, le CSE des entreprises de 11 à 49 salariés n'exercera plus les missions relatives aux contrats de mise à disposition, des CDD, du travail temporaire, des licenciements collectifs pour motif économique, le CICE ni de formation professionnelle.</i> Le droit d'alerte des DP (en cas de constat d'atteinte aux droits des personnes ou aux libertés individuelles dans l'entreprise) ne sera conféré qu'aux CSE d'entreprises comptant au moins 50 salariés.
Entreprises de 50 salariés et +	<ul style="list-style-type: none">▪ Attributions DP : voir le paragraphe précédent.▪ Attributions du CE : elles sont globalement maintenues, même si les modalités changent en partie. Par exemple, il n'est désormais plus nécessaire de disposer d'au moins 15 jours entre la mise à disposition des informations et la remise de l'avis.▪ Attributions du CHSCT : elles sont rédigées de manière différente. Un lecteur attentif finit par retrouver les attributions précédentes, mais il est clair que le législateur a opéré des glissements sémantiques qui ne sont pas anodins. En particulier, la prévention et l'amélioration des conditions de travail étaient affirmées dès les premières lignes et constituaient la ligne philosophique générale des missions des CHSCT. On retrouve une mission affadie de promotion de la santé. <i>A ce sujet, voir l'article « 4 questions croisées » page 11.</i> Les commissions santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) sont instituées par accord avec les organisations syndicales ou avec le CSE. Elles peuvent être obligatoires pour certains types d'activités, comme les installations nucléaires.
Entreprises de 300 salariés et +	<ul style="list-style-type: none">▪ Les commissions santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) sont obligatoires dans les entreprises ou les établissements distincts d'au moins de 300 salariés.

Le CSE est-il mis en place au niveau de l'entreprise ou de l'établissement ?

Réponse : à négocier

La mise en place du CSE est prévue au niveau de l'entreprise. L'article L.2313-2 prévoit qu'un accord d'entreprise peut déterminer le nombre et le périmètre d'établissements distincts. Cela ne doit donc pas nécessairement être prévu dans le protocole d'accord préélectoral. Cet accord peut aussi être conclu avec le CSE. A défaut d'accord, cela sera de la compétence de l'employeur, la contestation restant possible devant l'autorité administrative.



Le PAP est la première étape de mise en place du CSE. Il est essentiel de bien le négocier. N'hésitez pas à faire appel à l'ORSEU pour vous accompagner.

Des représentants de proximité seront-ils instaurés sur tous les sites d'une entreprise ?

Réponse : à négocier

Les représentants de proximité ne peuvent être institués que par voie d'accord d'entreprise. L'accord fixe leur nombre, leurs attributions, leur modalité de désignation ainsi que leurs modalités de fonctionnement.



Ici aussi, l'accord d'entreprise est déterminant. Sans accord pas de représentants de proximité. De plus, ces représentants auront les compétences et les moyens que vous aurez négociés. Le mieux est de les négocier le plus en amont possible, donc avec le PAP.

Le texte ne précise pas le rôle joué par ces représentants de proximité. L'accord le déterminera entreprise par entreprise. Les rencontres avec les partenaires sociaux permettent de penser que le gouvernement a en tête de permettre le maintien par exemple de DP d'atelier ou de site. Mais le texte laisse toute liberté et ces représentants pourraient se voir confier toutes prérogatives que souhaiteraient les signataires de l'accord. Une chose paraît sûre : il ne s'agirait en aucun cas d'une instance autonome, encore moins d'une instance dotée de la personnalité morale.

Les ordonnances prévoient-elles le maintien du nombre d'élus et des heures de délégation ?

Réponse : A surveiller... de près

Concernant le nombre de membres du CSE : il est renvoyé, à défaut d'accord, à un décret en Conseil d'Etat.

L'article L. 2315-39 prévoit seulement un minimum de 3 membres pour la Commission SSCT. Ainsi, à défaut d'accord plus favorable, même dans une très grande entreprise, le nombre de membres pourrait être restreint à 3.

La Commission éco compte elle au maximum 5 membres, comme dans l'ancien code. Les autres commissions n'ont pas de nombre de membres défini, comme dans l'ancien code.

Concernant les heures de délégation : le détail sera précisé par décret, les ordonnances fixant un minimum de :

- > 10 heures dans les entreprises de - de 50 salariés,
- > 16 heures dans les entreprises de 50 salariés et +.

■ **La question des suppléants :** une modification importante concerne les suppléants qui n'auront plus le droit d'assister aux réunions du CSE lorsqu'ils ne remplacent pas un titulaire. Les OS avaient réussi à sauver ce droit lors de la loi Rebsamen. Sa disparition signifie que les suppléants viendront en réunion remplacer le titulaire sans connaître le dossier, d'autant qu'ils n'ont pas d'heures de délégation.

■ **La question de la présidence de la commission économique :** la Commission éco est présidée par l'employeur alors qu'elle l'était par un élu. Il s'agit d'une disposition supplétive et un accord peut donc prévoir le maintien de la présidence par un élu. Les cartes



Ici encore, tout dépend de l'accord. Un décret fixera un minimum. Sans accord, la présidence de la COMECO reviendra à l'employeur. A vous aussi de décider de combien de commissions vous voulez disposer, de la place de l'employeur dans ces commissions etc.

Avec la fusion des instances, le budget de fonctionnement augmente-t-il ?

Réponse : en fonction de l'effectif de l'entreprise.

Le budget de fonctionnement reste de 0,2% entre pour les entreprises comptant entre 50 et 2000 salariés. Au-delà, il est porté à 0,22%. Cette évolution paraît inappropriée, car les petits CE ont aujourd'hui des budgets insuffisants.



Avec le 0,2%, vous devrez aussi financer les activités liées à la commission SSCT. Seule la formation SSCT reste à la charge de l'employeur. De plus l'ordonnance adopte une définition restrictive de l'assiette du 0,2% : les salariés de personnels mis à disposition de l'entreprise ne sont plus pris en compte.

A quelle fréquence se réunit le CSE ?

Réponse : en fonction de l'effectif de l'entreprise.

Malgré l'appellation CSE, la **délégation des entreprises de moins de 50 salariés** continue de fonctionner comme les anciens DP, avec une réunion mensuelle : local fourni en fonction des besoins, registre des questions posées et non PV, réunion mensuelle etc. Pour les attributions, voir ci-dessus.

Au-delà, le texte prévoit comme aujourd'hui la périodicité de **2 mois dans les entreprises moins de 300 et de 1 mois dans celles de 300 salariés et plus**. La commission SSCT est réunie 4 fois par an.

Quand seront mis en place les CSE ?

Réponse : à la fin du mandat et au plus tard le 31 décembre 2019

Cela signifie en pratique que toutes les instances seront renouvelées en 2018 et 2019.

Par conséquent les scrutins ayant eu lieu en 2017 ne seront pas pris en compte pour la mesure de la représentativité puisqu'il y aura un nouveau scrutin avant la fin du cycle. Cela signifie aussi qu'il y aura très peu de scrutins en 2020, et même en 2021. Les élections ne retrouveront leur rythme de croisière qu'en 2022 avec le renouvellement des CSE élus en 2018.

■ **Mesure de transition :** *Afin d'éviter d'avoir à faire deux élections rapprochées, les employeurs peuvent prolonger d'un an maximum, à leur seule initiative, les mandats des IRP qui devaient être renouvelés avant le 31 décembre 2018. On peut donc s'attendre à ce qu'il y ait très peu de scrutins d'ici la fin de l'année 2017 et que beaucoup d'élections de 2018 soient décalées...*

Qu'en est-il des 3 blocs de consultations ?

Réponse : les consultations subsistent, mais elles sont adaptables par accord.

Les consultations économique, sociale et orientations stratégiques instaurées par la loi Rebsamen perdurent, mais l'invitation à négocier est large. Elle concerne désormais non plus seulement le calendrier, mais aussi le contenu, la périodicité, les modalités, le niveau des consultations, l'émission d'un avis unique, mais aussi le contenu de la BDES (contenu minimal fixé à l'article L. 2312-21).

Plus généralement, l'esprit est ici clairement de **pousser les organisations syndicales à négocier** un accord sur le contenu des consultations tant récurrentes (blocs éco, social et orientations stratégiques) que ponctuelles (méthodes de recrutement et moyens de contrôle de l'activité des salariés, restructuration et compression des effectifs, licenciement collectif pour motif économique, offre publique d'acquisition, procédures collectives).

Les droits à expertise sont-ils maintenus ?

Réponse : ils sont amputés.

En effet, de nombreuses expertises devront désormais être cofinancées sur le budget de fonctionnement. Selon l'ordonnance n°2, relative à la nouvelle organisation du dialogue social, une expertise sera soit financée par l'employeur, soit par le comité, sur son budget de fonctionnement à hauteur de 20%, et par l'employeur, à hauteur de 80%.

Expertises financées par l'employeur	Expertises cofinancées
Expertise annuelle éco (ex CE)	Expertise annuelle orientations stratégiques : c'était la seule expertise cofinancée auparavant.
Expertise annuelle sociale (ex CE)	Toutes les expertises non récurrentes liées aux opérations de concentration, au droit d'alerte, aux OPA
Expertise PSE (ex CE)	Les expertises ex CHSCT « réorganisation importante ».
Expertise risque grave (ex CHSCT)	

Le cofinancement est une **régression** importante dans les moyens des représentants du personnel. Il limite voire empêche le recours à l'expertise au sein des entreprises de taille modeste.

Les conséquences sont substantielles. Par exemple, les expertises ex CHSCT « réorganisation importante » sont un outil essentiel de prévention. Elles permettent d'analyser les conséquences des restructurations sur les conditions de travail des salariés et aussi par exemple d'analyser les conséquences d'un PSE sur ceux qui restent dans l'entreprise. Demain, les élus confrontés aux réorganisations se retrouveront davantage démunis pour évaluer les enjeux, représenter et défendre les salariés.

■ **L'ordonnance alourdit la procédure de désignation de l'expert et de définition de la mission :**

- *Le CSE doit élaborer un cahier des charges, ce qui est nouveau et pourrait causer des difficultés à des élus peu expérimentés.*
- *L'expert doit notifier à l'employeur le coût prévisionnel, l'étendue et la durée de l'expertise dans un délai fixé par décret.*
- *L'employeur peut contester la nécessité de l'expertise, le choix de l'expert, le coût prévisionnel, la durée, l'étendue de l'expertise. Il a 5 jours et le juge statue sous 10 jours en référé.*

☛ Il s'agit d'un alourdissement des procédures à la charge du CSE, qui va allonger le temps nécessaire pour faire démarrer l'expertise. Or, et à la demande du patronat, les délais d'information-consultation ont été considérablement réduits ces dernières années. Il y a donc un risque important de voir diminuer le temps imparti à l'expert pour mener à bien sa mission. Cette évolution peut être particulièrement préjudiciable en cas de PSE.

À quelle date la réforme va-t-elle entrer en vigueur ?

Réponse : à partir de fin septembre et jusqu'au 31/12/2019.

En principe et sauf contretemps, les ordonnances entrèrent en vigueur au plus tôt fin septembre et au plus tard le 1er janvier 2018 ». Mais il faut souligner que les règles de l'ancien Code demeurent applicables aux CE et CHSCT jusqu'à la fin du mandat en cours. Les règles de consultation, de recours à expert, etc., ne s'appliqueront donc qu'à la mise en place du CSE.

En conclusion, s'agissant de la représentation du personnel, tout est négociable dans l'entreprise ?

Réponse : oui, tout ou presque !



L'ordonnance prévoit trois types de mesures pour les attributions du CSE : d'ordre public, relevant du champ de la négociation et supplétives. Nous avons tenté de faire une synthèse – rapide et non exhaustive - de ce qui relève des champs du négociable...



L'ACCORD D'ENTREPRISE MAJORITAIRE PEUT DEFINIR	LES DISPOSITIONS SUPPLETIVES QUI S'APPLIQUENT A DEFAUT D'ACCORD
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Le nombre et le périmètre des établissements ▪ Le nombre, la composition, la présidence des commissions (seule la CSSCT est obligatoire dans les + de 300 salariés) ▪ Le nombre, l'implantation, les compétences des représentants de proximité ▪ Le processus électoral ▪ Le nombre de membres ▪ La durée des mandats ▪ Le nombre de mandats successifs autorisés ▪ Le rôle des suppléants ▪ La périodicité des réunions ▪ Le contenu et le rythme des consultations récurrentes ▪ Le nombre et le financement des expertises ainsi que le choix des experts ▪ En cas de pluralité d'établissements le rôle et le fonctionnement du CSE Central ▪ .../... 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Les suppléants n'assistent plus aux réunions ▪ Le nombre de membres et les heures de délégation sont fixés par décret ▪ Les mandats sont de 4 ans et leur nombre est limité à 3 consécutifs ▪ Les commissions prévues par l'ancien code sont mises en place selon les mêmes règles qu'auparavant ▪ La présidence de la commission économique est assurée par l'employeur ▪ La formation des élus est maintenue comme aujourd'hui ainsi que les règles de financement ▪ Le 0,2% financera toutes les activités du CSE ▪ Il y a fongibilité entre le budget de fonctionnement et le budget d'ASC ▪ La CSSCT est réunie au moins 4 fois par an ▪ Seules les expertises annuelles éco et sociale et les expertises PSE et risque grave sont financées à 100%. Les autres sont cofinancées à hauteur de 20% par le CSE. ▪ .../...

Questions croisées à...

Jean-Luc Bizeur et Frédéric Cathus

Experts CHSCT, ORSEU

► Les dispositions de l'ordonnance n°2 maintiennent-elles les attributions du CHSCT ?

JLB : Alors que certains articles des ordonnances reprennent intégralement d'anciennes attributions des IRP, le texte réécrit les missions du CSE relatives à l'hygiène, la sécurité, et les conditions de travail. Je vois dans les nouvelles écritures **une volonté de réduire le rôle du CHSCT** et surtout au-delà, de juguler une question qui était devenue centrale : les conditions de travail.

► Pouvez-vous nous donner un exemple de changement sémantique ?

FC : A l'article L. 2312-5, le terme « promotion » est utilisé alors qu'auparavant le CHSCT avait un rôle de « prévention ». Cet article signe **un affadissement net des missions de la nouvelle instance quant aux conditions de travail** : d'un rôle de fond (la prévention), la rédaction de l'article valorise un rôle de forme (la promotion). La deuxième partie de l'article remet l'accent néanmoins sur le rôle opérationnel de l'instance (enquêtes) mais il ne s'agit plus là d'une mission de prévention, mais d'une mission a posteriori.

► D'autres changements sur le rôle du CSE en matière de santé au travail ?

FC : L'article L. 2312-9, dans sa rédaction nouvelle, met davantage l'accent sur des populations particulières (femmes, travailleurs handicapés) que sur le rôle d'amélioration des conditions de travail.

Le CSE « contribue notamment à faciliter l'accès des femmes à tous les emplois, à la résolution des problèmes liés à la maternité, l'adaptation et à l'aménagement des postes de travail afin de faciliter l'accès et le maintien des personnes handicapées à tous les emplois au cours de leur vie professionnelle »

D'une mission générale, on passe à une mission ciblée sur des populations spécifiques.

JLB : Il s'agit d'une perte significative dans la droite ligne de la politique de ces 10 dernières années : on se focalise sur des problèmes de groupes ou d'équité, ce qui pourrait être bien si on maintenait l'effort sur les problèmes généraux qui concernent tout le monde. En orientant les représentants du personnel vers l'égalité et le harcèlement, sujets sur lesquels tout le monde est d'accord, on vise à éviter les sujets qui divisent, mais qui sont pourtant fondamentaux (conditions de travail).

► Quels conseils donner aux élus pour que la question de la prévention ne devienne pas secondaire ?

FC : Des dispositions laissent au CSE un pouvoir de force de propositions. C'est un point important. Par exemple l'article L2312-12 indique « *Le comité social et économique formule, à son initiative, et examine, à la demande de l'employeur, toute proposition de nature à améliorer les conditions de travail, .../...* ».

On peut interpréter cet article comme une possibilité de voir le CSE se placer en amont de la politique de santé au travail en lui laissant la possibilité de faire des propositions d'amélioration.

JLB : Oui, malgré la volonté d'atténuer les prérogatives, la demande sociale demeure. **Aux élus de retourner devant les salariés pour leur expliquer l'importance des conditions de travail.** Ils devront être aidés sur un plan juridique, car on peut supposer que suite à la réécriture, la récupération des anciens droits se fera par la jurisprudence.

Se pose dès lors la question des moyens. Nous verrons à ce sujet ce que préciseront les décrets d'application. Pour le reste, la réforme laisse une grande latitude à la négociation d'entreprise. En matière de représentation du personnel, attributions, fonctionnement, moyens, etc., **presque tout est négociable.** Les élus devront préparer aux mieux la négociation du PAP* et se faire accompagner.

* Protocole d'Accord Préélectoral

Retrouvez le groupe ORSEU-Explicite sur les prochains Salons des CE !

Venez échanger avec nous sur l'un des salons dans votre ville.

Liste complète et programme sur notre site www.orseu.com



11 | le zoom

#60 | Septembre 2017

orseu
explicite

(focus) formation des représentants du personnel

Nouveau ! « Ordonnances : les points clés de la réforme »

Se former pour anticiper les changements à venir !

➔ **Objectifs** : Maîtriser les changements de la réforme du Code du travail par les ordonnances et identifier les enjeux induits pour les représentants du personnel,

➔ **Programme indicatif** : Rappel du cadre de la réforme 2017 - Les principales mesures - Quels enjeux pour la représentation du personnel ? - Le calendrier - Se préparer à la nouvelle donne / quid de la négociation du protocole d'accord préélectoral.

➔ **En « intra » dans votre entreprise** : devis personnalisé sur simple demande.

Pour toute information sur nos formations des représentants du personnel, contactez notre pôle Formation : formation@orseu.com / 03.20.47.17.41

Stages inter-entreprises 2017

Il reste quelques places dans nos stages inter-entreprises... Les programmes détaillés de nos formations sont consultables sur notre site internet. www.orseu.com

■ **Stages CHSCT / 3 + 2* jours**
(*pour les entreprises de + 300 salariés)

Paris 17 au 19 octobre

Paris 12 au 14 décembre

■ **Stages CE / 3 + 2 jours**

Paris 7 au 9 novembre

+ 5 et 6 décembre

■ **Secrétaire/Trésorier du CE (3 jours)** :

Paris 20 au 22 novembre

ORSEU NANTES
6 Place Gare de l'État-CP6
44276 Nantes cedex 2
03.20.47.15.24

ORSEU BRUXELLES
36 avenue des Gaulois
1040 Bruxelles

ORSEU Siège/LILLE
3 rue Bayard
59000 Lille
03 20 47 15 24

ORSEU PARIS
21 place de la République
75003 Paris
01 42 77 41 43

ORSEU LYON
45 rue Sainte Geneviève
69006 Lyon
04 72 75 08 42



le zoom, lettre d'information du Groupe

ORSEU-Explicite

Septembre 2017 – n° -60

e-mail : contact@orseu.com

Pour vous abonner ou désabonner au zoom, inscrivez-vous sur www.orseu.com ou contactez-nous par e-mail

Rédaction en chef : Nicolas Farvaque

Ont participé à la rédaction de ce numéro : Nicolas Farvaque, Anne-Laure Smaguine, Jean-Luc Bizeur, Frédéric Cathus, Jean-Pierre Yonnet

Dessins : Alf

Groupe ORSEU-Explicite

- ➔ expert auprès des CE et CHSCT
- ➔ organisme de formation des représentants du personnel
- ➔ abonnement des IRP
- ➔ pôle de recherche et études