

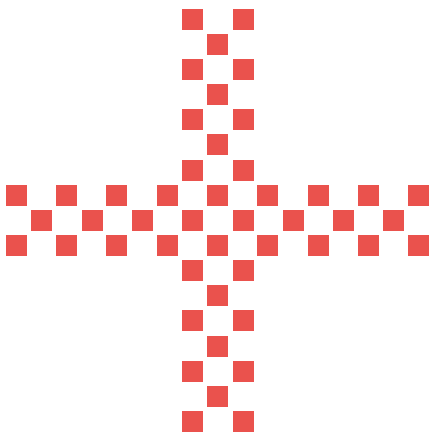
FICHE CSE N°1

LA MISE EN PLACE DU COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE



Ce qu'il faut retenir

- ✓ Toute entreprise d'au moins 11 salariés doit mettre en place un Comité Social et Economique au plus tard le 31/12/19
- ✓ La mise en place du CSE est obligatoire lorsque l'effectif d'au moins 11 salariés a été atteint pendant 12 mois consécutifs.
- ✓ La reconnaissance de l'existence d'un établissement distinct est déterminée, par priorité, par un accord d'entreprise ou, en l'absence de délégué syndical, avec le CSE et, à défaut, par décision unilatérale de l'employeur.



Les entreprises sont tenues de mettre en place un CSE lors de l'échéance des mandats des DP/CE ou CHSCT si cette échéance intervient avant le 31 décembre 2019 et au plus tard au 31 Décembre 2019 si l'échéance des mandats intervient après cette date.



À noter

Pour les mandats des élus actuels arrivant à échéance en 2019 et avant le 31 décembre, possibilité de réduire la durée des mandats, dans la limite d'un an, afin de mettre en place le CSE.

1. CONDITION D'EFFECTIF

Si le seuil de 11 salariés et les modalités de calcul des effectifs sont inchangés, par contre la période d'appréciation de l'effectif est modifiée. En effet, la mise en place du CSE est obligatoire si l'effectif de 11 salariés a été atteint pendant 12 mois consécutifs. (avant les ordonnances il s'agissait de 12 mois, consécutifs ou non, au cours des trois dernières années). La condition de franchissement de seuil est durcie. Ainsi, un certain nombre de petites entreprises ne seront plus légalement tenues de mettre en place une représentation du personnel.



Exemple

L'entreprise Alpha, qui est dépourvue de toute institution représentative du personnel, a un effectif de 10 salariés en décembre 2017, les effectifs de cette entreprise passent de 10 salariés à 12 salariés en janvier 2018 et se maintiennent au nombre de 12 salariés jusqu'au mois de novembre 2018. Puis l'effectif redescend à 10 salariés en décembre 2018 et janvier 2019 avant de remonter à 12 les 3 mois suivants.

Au cas particulier, l'effectif d'au moins 11 salariés n'a pas été atteint pendant 12 mois consécutifs et l'entreprise Alpha n'est pas tenue de mettre en place un CSE.

2. ENTREPRISE ET ÉTABLISSEMENT DISTINCTS

Le CSE est mis en place au niveau de l'entreprise (ou de l'UES cf. Zoom p.3 pour cette notion).

Lorsque l'entreprise a un **effectif d'au moins 50 salariés** et comporte au moins deux établissements, sont mis en place des CSE « d'établissement » et un CSE « central ».

La détermination du nombre et du périmètre des établissements distincts se fait par accord d'entreprise conclu par des organisations représentatives rassemblant plus de 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des dernières élections des titulaires au comité social et économique, quel que soit le nombre de votants.

En l'absence d'accord collectif et de délégué syndical, un accord entre l'employeur et le CSE, adopté à la majorité des membres titulaires élus du CSE, peut déterminer le nombre et le périmètre de chaque établissement distinct.

Si aucun accord n'a été conclu comme indiqué ci-dessus c'est l'employeur **unilatéralement** qui fixe ce nombre et le périmètre de chaque établissement distinct.

Cette décision unilatérale de l'employeur peut être contestée devant la DIRECCTE dans les 15 jours.



Bon à savoir

En cas de décision unilatérale de l'employeur quant au nombre et périmètre des établissements distincts, l'établissement distinct est déterminé par un seul critère : **l'autonomie de gestion du responsable de l'établissement**, notamment en matière de gestion du personnel.

En revanche, lorsque le nombre et périmètre des établissements distincts sont déterminés par accord (avec DS ou CSE) aucun critère ne s'impose.

Conclusion : la conclusion d'un accord permet plus de souplesse dans l'organisation de la représentation du personnel.



À noter

En présence d'un délégué syndical, l'Administration considère qu'il est impossible de négocier le périmètre et le nombre des établissements distincts avec le CSE, même en cas d'échec des négociations avec le délégué syndical.



À noter

La suppression du CSE

Une fois que les membres du CSE ont été élus, les mandats perdurent jusqu'à leur terme indépendamment de l'évolution de l'effectif de l'entreprise et même s'il devient inférieur à 11 salariés.

Par contre, le CSE ne sera pas renouvelé à l'échéance des mandats si l'effectif de l'entreprise reste en-dessous de 11 salariés pendant au moins 12 mois consécutifs.

Ce seuil s'apprécie au cours des 12 mois précédant le renouvellement du CSE.

Dans ce cas, la suppression du CSE (moins de 11 salariés) va donc découler de l'absence d'organisation de nouvelles élections professionnelles à l'échéance des mandats.



Zoom

Unité Economique et Sociale (UES)

L'UES est un ensemble d'entreprises, juridiquement distinctes, qui se caractérise par une concentration des pouvoirs de direction et la similarité ou complémentarité des activités économiques et dispose d'une communauté de salariés au travers d'un statut social et de conditions de travail similaires.

L'UES est reconnue soit par accord collectif d'entreprise soit par décision judiciaire. Dès que l'UES reconnue, le CSE doit être mis en place au niveau de l'UES qui est considérée ainsi comme une entreprise unique et qui peut également comporter des établissements distincts déterminés dans les conditions rappelées ci-dessus.

3. LES MANDATS

Le nombre d'élus titulaires et suppléants est fixé en fonction de l'effectif de l'entreprise.

EFFECTIF (nombre de salariés)	NOMBRE DE TITULAIRES	NOMBRE MENSUEL D'HEURES DE DÉLÉGATION	TOTAL HEURES DE DÉLÉGATION
11 à 24	1	10	10
25 à 49	2	10	20
50 à 74	4	18	72
75 à 99	5	19	95
100 à 124	6	21	126
125 à 149	7	21	147
150 à 174	8	21	168
175 à 199	9	21	189
200 à 249	10	22	220
250 à 299	11	22	242
300 à 399	11	22	242
400 à 499	12	22	264
Etc.			

La délégation du personnel élue comporte un nombre égal de titulaires et de suppléants.

Le nombre des membres de la délégation du personnel à élire peut être modifié à la hausse ou à la baisse dans le protocole d'accord préélectoral à condition que le volume global des heures de délégation au sein de chaque collège soit au moins égal à celui résultant du nombre de membre fixé par la loi.

La limitation du nombre de mandats successifs

Ceux-ci sont limités à trois **sauf dans les entreprises de moins de 50** salariés ou, dans les entreprises dont l'effectif est compris entre 50 et 300 salariés, si le protocole préélectoral prévoit l'absence de limitation. Cette règle est également applicable aux membres du CSE central et des CSE d'établissements.

Enfin, en cas de vacance de poste, les règles relatives au remplacement des membres du CSE sont les mêmes que celles qui s'appliquaient précédemment au remplacement des délégués du personnel.

4. LES ÉLECTIONS

Qui est électeur ?

Tout salarié âgé de 16 ans révolus, ayant travaillé au moins 3 mois dans l'entreprise et n'ayant fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relative à leurs droits civiques est électeur. Il est impossible de prévoir une condition d'ancienneté plus restrictive.

Qui est éligible ?

Sont éligibles, à l'exception des conjoint, partenaire d'un PACS, concubin, ascendants, descendants, frères, sœurs ou alliés au même degré du chef d'entreprise, les électeurs âgés de 18 ans révolus et travaillant dans l'entreprise depuis un an au moins.

Toutefois, les salariés occupant un emploi à temps partiel simultanément dans plusieurs entreprises ne sont éligibles que dans l'une de ces entreprises; ils choisissent celle où ils font acte de candidature. (art. L.2314-19 CT).

Ne sont éligibles sur les listes établies pour chaque collège que les salariés qui sont électeurs dans ce collège.



Les salariés mis à disposition dans l'entreprise.

Les salariés d'entreprises extérieures mis à disposition qui sont présents dans l'entreprise et y travaillent depuis au moins douze mois continus, sont également électeurs s'ils ont exprimé le choix d'y être électeurs.

Toutefois, ils ne peuvent être candidats au comité social et économique.

Pour mémoire : Il est nécessaire, une fois le décompte des effectifs effectué, d'établir la part de femmes et d'hommes inscrits sur les listes électorales pour mettre en œuvre l'obligation de représentation équilibrée.

Que mettre dans le protocole d'accord préélectoral ?

(liste non exhaustive)

- la répartition du personnel dans les collèges électoraux.
- la répartition des sièges entre les différentes catégories de personnel.
- la répartition des sièges du CSE entre les différents établissements.
- le nombre de membres de la délégation du personnel au CSE. Ce nombre peut être augmenté ou réduit (sous conditions).
- les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales.



Zoom

La majorité requise pour la validité du protocole d'accord préélectoral.

Le principe est celui dit « de la double-majorité ».

- **1^{ère} majorité** : majorité en nombre des organisations syndicales ayant participé à la négociation. Attention, la majorité des syndicats c'est la moitié plus un, ainsi si deux syndicats négocient le protocole et qu'un seul signe, la condition de majorité n'est pas remplie.
- **2^{ème} majorité** : majorité des suffrages exprimés lors du 1^{er} tour des dernières élections professionnelles. Les syndicats signataires du protocole doivent avoir reçu la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles.

En l'absence de protocole d'accord préélectoral faute d'interlocuteur, l'employeur fixe seul les modalités d'organisation et de déroulement du scrutin. Toutefois, il ne peut seul :

- modifier le nombre et la composition des collèges électoraux,
- les cas échéant, répartir les sièges au comité central entre les différents établissements,
- fixer une durée des mandats inférieure à 4 ans,
- proroger ou réduire les mandats (sauf dans les cas autorisés par l'article 9 de l'ordonnance 2017-1386 du 22 septembre 2017),
- reconnaître ou modifier une UES,
- prévoir des dérogations aux conditions d'ancienneté pour être éligible ou électeur...

2 MOIS AVANT L'EXPIRATION DES MANDATS (DÉLAI MINIMAL) ET 90 JOURS AVANT LE 1^{ER} TOUR (DÉLAI MAXIMAL) :

- > information du personnel de l'organisation des élections
- > invitation des organisations syndicales à la négociation du protocole préélectoral

15 JOURS APRÈS LA RÉCEPTION DU COURRIER :

Négociation et conclusion du protocole préélectoral

90 JOURS MAXIMUM APRÈS LA DIFFUSION DE L'INFORMATION AUX SALARIÉS :

Négociation et conclusion du protocole préélectoral

LENDEMAIN DU 1^{ER} TOUR :

- > affichage du PV sur les lieux de travail et transmission à l'inspecteur du travail des résultats
- > appel aux candidatures et instructions pour les candidatures

14 JOURS APRÈS LE 1^{ER} TOUR :

le cas échéant, 2^{ème} tour des élections

15 JOURS APRÈS LE 1^{ER} TOUR (DÉLAI MAXIMAL) :

- > envoi du PV des résultats du 2^{ème} tour à l'inspection du travail, à l'organisme chargé de la collecte des résultats et aux organisations syndicales ayant présenté des candidats au 1^{er} tour des élections ou ayant participé à la négociation du protocole

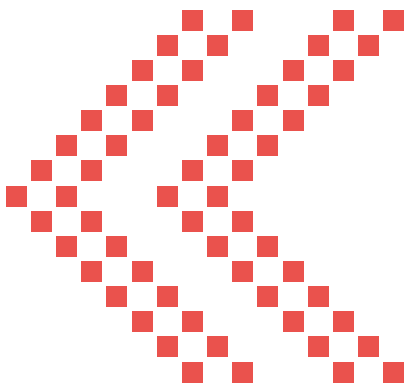
FICHE CSE N°2

LE FONCTIONNEMENT DU CSE

< DANS LES ENTREPRISES DE MOINS DE 50 SALARIÉS <

Ce qu'il faut retenir

- ✓ Le nombre d'heures de délégation est plus élevé dans les entreprises de 25 à 49 salariés.
- ✓ L'annualisation et la mutualisation des heures de délégation est possible.
- ✓ Le protocole d'accord préélectoral peut modifier le nombre d'heures de délégation y compris à la baisse (mais sous condition)
- ✓ Ce CSE ne dispose pas de la personnalité morale et ses règles de fonctionnement se rapprochent de celles des anciens DP.



1. MOYENS

Les heures de délégation sont attribuées aux membres titulaires du CSE et ils bénéficient de :

- au moins 10 heures de délégation dans les entreprises de 11 à 24 salariés,
- au moins 20 heures de délégation dans les entreprises de 25 à 49 salariés.

(A mettre en regard avec les 10 heures par mois maximum des délégués du personnel)

Nouveauté

Le temps passé par les membres du CSE :

- à la recherche de mesures préventives dans toute situation d'urgence et de gravité, notamment lors de la mise en œuvre de la procédure de danger grave et imminent,
- aux enquêtes menées après un accident du travail grave ou des incidents répétés ayant révélé un risque grave ou une maladie professionnelle ou à caractère professionnel, est payé comme du temps de travail effectif et n'est pas déduit des heures de délégation.

Deux nouvelles modalités d'utilisation des heures de délégation :

- **l'annualisation des heures de délégation.** Le représentant peut cumuler ses heures de délégation mensuelles dans la limite de 12 mois. Mais il ne peut, au titre d'un même mois, disposer de plus d'une fois et demie le crédit d'heures de délégation dont il bénéficie (soit, selon l'effectif, 15 heures ou 30 heures)
- **la mutualisation des heures de délégation.** Les membres du CSE peuvent répartir entre eux leurs heures de délégation. Toutefois, cela ne peut conduire l'un d'eux à disposer, sur un mois donné, de plus d'une fois et demie le crédit d'heures mensuel de délégation dont il bénéficie normalement.

Les règles de circulation et de déplacement, de moyen d'affichage et de local demeurent inchangées.

Formation des membres : les membres du CSE bénéficient d'une formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, sécurité et conditions de travail.

Le temps consacré aux formations (3 jours) n'est pas déduit des heures de délégation. Le financement de ces formations est pris en charge par l'employeur conformément aux dispositions réglementaires.

La formation doit être renouvelée lorsque les représentants ont exercé leur mandat pendant 4 ans, consécutifs ou non.

2. RÉUNIONS

Les réunions ont lieu une fois par mois sur convocation de l'employeur, sauf cas d'urgence.

Les règles relatives à la convocation aux réunions, aux échanges préalables à la réunion ne diffèrent pas de celles appliquées anciennement aux délégués du personnel.

Ainsi :

- La convocation à la réunion du CSE n'est pas accompagnée d'un ordre du jour,
- Les membres de la délégation du personnel au comité remettent à l'employeur une note écrite exposant l'objet des demandes présentées deux jours ouvrables avant la date à laquelle ils doivent être reçus.
- L'employeur y répond par écrit au plus tard dans les six jours ouvrables suivant la réunion.

Ces demandes et réponses motivées de l'employeur se trouvent dans un registre spécial tenu à la disposition des salariés, aux membres du CSE et à l'inspection du travail.

Durant la réunion, les délégués du personnel pouvaient auparavant se faire assister des délégués du personnel suppléants lors des réunions, ou par un représentant d'une organisation syndicale. Cette possibilité est désormais exclue.



Bon à savoir

Le protocole d'accord préélectoral peut désormais modifier le volume individuel des heures de délégation, à la hausse ou à la baisse, à condition que le volume global de ces heures, au sein de chaque collège, soit au moins égal à celui résultant des dispositions légales au regard de l'effectif de l'entreprise.



Nouveauté

Les réunions peuvent se dérouler en visioconférence. Le recours à la visioconférence peut être autorisé par accord entre l'employeur et les membres du CSE.

En l'absence d'accord, ce recours est limité à trois réunions par année civile.

FICHE CSE N°3

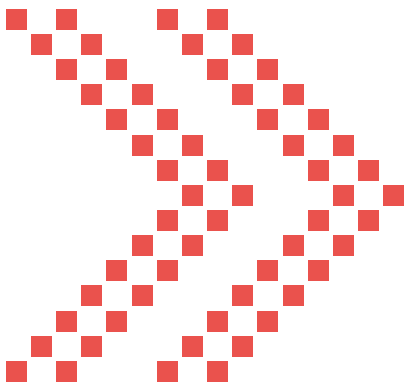
LE FONCTIONNEMENT DU CSE

➤ DANS LES ENTREPRISES DE 50 SALARIÉS ET PLUS ➤



Ce qu'il faut retenir

- ✓ Le CSE est doté de la personnalité civile et dispose d'un patrimoine
- ✓ L'annualisation et la mutualisation des heures de délégation est désormais possible.
- ✓ Les règles de calcul de la subvention de fonctionnement du CSE sont modifiées.
- ✓ Il est mis fin à la stricte séparation entre les budgets du CSE.



1. ORGANISATION INTERNE DU CSE

Le CSE est doté de la personnalité morale et gère son patrimoine. Le CSE est tenu de se doter d'un **règlement intérieur** déterminant les modalités de son fonctionnement et celles de ses rapports avec les salariés de l'entreprise pour l'exercice de ses missions.

Sauf accord de l'employeur, le règlement intérieur ne peut comporter de clauses lui imposant des obligations allant au-delà des dispositions légales.

Certaines commissions doivent être mises en place :

- une **commission santé**, sécurité et conditions de travail dans les entreprises ou établissements distincts **d'au moins 300 salariés** (cf Fiche CSE n°7), ainsi que dans certains établissements (installation nucléaire ou activité présentant des dangers importants pour la sécurité et la santé et l'environnement) ;
- une **commission formation**, une commission **d'information et d'aide au logement** et une commission de **l'égalité professionnelle** dans les entreprises **d'au moins 300 salariés** ;
- une **commission économique** dans les entreprises **d'au moins 1000 salariés** ;

L'employeur a également la faculté de mettre en place d'autres commissions non obligatoires à titre ponctuel ou non.

2. RÉUNIONS

La fréquence des réunions est laissée à la négociation des parties. L'accord conclu sur les consultations récurrentes peut décider du nombre de réunions annuelles du CSE qui ne peut être **inférieur à six**.

Dans les entreprises **de moins de 300 salariés**, à défaut d'accord, le CSE se réunit au moins une fois tous les deux mois sur convocation de l'employeur ou de son représentant.

Le CSE se réunit **au moins une fois par mois** dans les entreprises **d'au moins 300 salariés**.

Les suppléants ne participent plus aux réunions. Un suppléant n'assiste à celles-ci qu'en l'absence du titulaire qu'il remplace.

L'employeur a désormais pour obligation **de transmettre l'ordre du jour au moins 3 jours avant la réunion** aux membres (titulaires et suppléants) du CSE, à l'inspection du travail ainsi qu'à l'agent des services de prévention des organismes de sécurité sociale.

Dans le cadre du déroulement de la réunion, la possibilité de recourir à la visioconférence est maintenue. A défaut d'accord, ce recours est limité à trois réunions par année civile. Il peut également être recouru à l'enregistrement ou à la sténographie des séances du CSE.

Les règles d'adoption des résolutions demeurent inchangées. Les modalités d'établissement et de diffusion des procès-verbaux sont les mêmes que celles gouvernant les procès-verbaux du comité d'entreprise.

3. MOYENS

Des heures de délégation sont attribuées aux membres titulaires du CSE. Ce nombre d'heures ne peut être inférieur à 16 par mois.

Deux nouvelles modalités d'utilisation des heures de délégation :

- **L'annualisation des heures de délégation.** Le représentant peut cumuler ses heures de délégation mensuelles dans la limite de 12 mois. Mais il ne peut, au titre d'un même mois, disposer de plus d'une fois et demie le crédit d'heures de délégation dont il bénéficie (soit, selon l'effectif, 15 heures ou 30 heures).
- **la mutualisation des heures de délégation.** Les membres du CSE peuvent répartir entre eux leurs heures de délégation. Toutefois, cela ne peut conduire l'un d'eux à disposer, sur un mois donné, de plus d'une fois et demie le crédit d'heures mensuel de délégation dont il bénéficie normalement.



Attention

Au moins 4 de ces réunions doivent être consacrées en tout ou partie aux attributions du comité en matière de santé, sécurité et conditions de travail (ce qui s'explique par l'intégration des attributions de l'ex-CHSCT dans cette nouvelle instance).



Nouveauté

L'employeur est désormais tenu d'informer annuellement l'inspection du travail, le médecin du travail et l'agent des services de prévention des organismes de sécurité sociale du calendrier retenu pour les réunions consacrées aux sujets relevant de la santé, sécurité et conditions de travail.



Bon à savoir

Le protocole d'accord pré-électoral peut désormais modifier le volume individuel des heures de délégation, à la hausse ou à la baisse, à condition que le volume global de ces heures, au sein de chaque collège, soit au moins égal à celui résultant des dispositions légales au regard de l'effectif de l'entreprise.

Formation :

Les membres du CSE bénéficient d'une formation nécessaire à l'exercice de leurs missions **en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail**.

Cette formation est organisée sur une durée minimale de 5 jours dans les entreprises d'au moins 300 salariés et de 3 jours dans les entreprises de moins de 300 salariés.

La formation est renouvelée lorsque les représentants ont exercé leur mandat pendant 4 ans, consécutifs ou non. Le financement de ces formations est à la charge de l'employeur conformément aux dispositions réglementaires.

En matière économique, les membres titulaires élus peuvent bénéficier d'une formation en matière économique d'une durée maximale de 5 jours. La formation est renouvelée lorsque les représentants ont exercé leur mandat pendant 4 ans, consécutifs ou non.

La formation économique est prise en charge par le CSE, sur son budget de fonctionnement.

Le temps consacré à ces formations santé, sécurité et économique est pris sur le temps de travail et rémunéré comme tel.

Les règles de circulation et de déplacement, de moyen d'affichage et de local demeurent inchangées.

Les Budgets du CSE

La subvention de fonctionnement

Le CSE est doté d'une subvention de fonctionnement.

Cette subvention est égale à **0,20 %** de la masse salariale brute dans les entreprises de moins de 2000 salariés (et 0,22% dans les autres).

Cette subvention permet de couvrir les dépenses du CSE dans le cadre de ses attributions économiques et professionnelles.

Le CSE peut également financer, sur le budget de fonctionnement, la formation des délégués syndicaux dans l'entreprise ainsi que des représentants de proximité (cf. Fiche sur les représentants de proximité).

La subvention des activités sociales et culturelles :

Il est désormais possible de conclure un accord d'entreprise pour fixer la contribution versée chaque année par l'employeur pour financer les ASC du CSE. Cet accord d'entreprise doit être conclu dans les conditions de droit commun, et, en l'absence de délégué syndical dans l'entreprise, il pourra être recouru à la négociation selon un mode dérogatoire (cf. Fiches négociation n°2 et n°3).

A défaut d'accord, le rapport de cette contribution à la masse salariale brute ne pourra être inférieur au même rapport existant pour l'année précédente.

À noter

Cas des entreprises à établissements multiples :

Le budget de fonctionnement est calculé au niveau de l'entreprise. Mais dans ces entreprises avec un CSE central et des CSE d'établissements, il faut un accord entre eux pour déterminer le montant revenant au CSE central.

A défaut d'accord, la constitution du budget de fonctionnement du CSE central est fixée par le Tribunal d'instance qui déterminera le montant que chaque CSE d'établissement devra rétrocéder au CSE central.

Exemple

En 2017, l'employeur a engagé 8 000 euros de dépenses sociales et sa masse salariale brute est de 900 000 euros. Dans ce cas, le montant de la contribution 2018 ne pourra pas être inférieur à 0,88 % de la masse salariale brute 2018.

Zoom

Sur l'assiette de calcul des subventions de fonctionnement et des œuvres sociales

Les subventions sont calculées sur la masse salariale brute constituée par l'ensemble des gains et rémunérations soumis à cotisations sociales en application de l'article L.242-1 du Code de la sécurité sociale.

Sont exclues :

- les indemnités versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail à durée indéterminée,
- les sommes versées au titre de l'intéressement et de la participation.

Nouveauté

Fin de la séparation stricte des budgets.

Auparavant les deux budgets ne pouvaient se confondre ni faire l'objet d'un transfert l'un vers l'autre. Désormais, un tel transfert ne pouvait avoir lieu. Le CSE peut décider, par une délibération, de transférer **une partie** du montant de **l'excédent annuel** du budget de fonctionnement à la subvention destinée aux activités sociales et culturelles.

Seule une partie de l'excédent annuel pourra être transférée et non les reports excédentaires des années passées.

Il existe cependant une limite au transfert de l'excédent du budget de fonctionnement : Si l'employeur est tenu de prendre en charge les frais d'expertise qui incombent normalement au CSE (Cf. Fiche CSE n°8 sur les expertises) en raison de l'insuffisance de son budget le CSE ne pourra pas décider de transférer d'excédents pendant les trois années suivantes.

De même, en cas de reliquat annuel de la subvention aux activités sociales et culturelles, le CSE peut décider, par une délibération, de transférer une partie du montant de l'excédent annuel de ce budget vers le budget de fonctionnement ou vers des associations, **dans la limite de 10 % de cet excédent.**

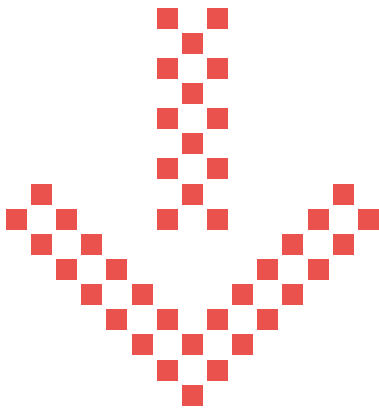
FICHE CSE N°4

LES ATTRIBUTIONS ÉCONOMIQUES ET SOCIALES DU CSE

> DANS LES ENTREPRISES DE MOINS DE 50 SALARIÉS >

Ce qu'il faut retenir

- ✓ Les attributions du CSE sont proches de celles qu'exerçaient les délégués du personnel.
- ✓ Les membres du CSE ont une mission générale en matière de santé et de sécurité qui s'est élargie par rapport aux anciens DP avec de nouveaux droits d'alerte
- ✓ Le CSE conserve certaines attributions ponctuelles des DP dans divers domaines (inaptitude, congés payés) mais perd quelques attributions économiques.



Les attributions du CSE s'exercent à l'égard :

- des salariés de l'entreprise,
- des salariés temporaires, des stagiaires et toutes personnes placées à quelque titre que ce soit sous l'autorité de l'employeur en matière de santé, sécurité et conditions de travail,
- des salariés des entreprises extérieures pour les réclamations intéressant les conditions de travail relevant de l'entreprise
- des intérimaires pour les réclamations applicables à certaines dispositions.

Les règles relatives à la présentation des réclamations à l'employeur demeurent inchangées.

En matière de santé et de sécurité, le CSE contribue à promouvoir la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail et peut désormais :

- présenter des actions, des suggestions ou des observations permettant de promouvoir la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail ;
- enquêter en matière d'accident du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel ;

- disposer du droit d'alerte en cas de constat d'une atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique ou mentale ou aux libertés individuelles.
- disposer des droits d'alerte (appartenant auparavant au CHSCT) en cas de situation de danger grave et imminent ainsi qu'en matière de santé publique et d'environnement.

En matière de licenciement économique collectif, les règles demeurent identiques. Le CSE doit être consulté.

Toutefois, certaines des attributions exercées par les membres du CSE ont disparu par rapport aux DP :

- ils n'ont plus à être informés et consultés sur l'utilisation du crédit d'impôt ;
- ils n'exercent plus de mission en matière de formation professionnelle ;
- ils n'ont pas à être consultés lorsque l'employeur souhaite mettre en place un support de substitution de conservation des bulletins de paie et de tenue de certains registres.



Attention

Que se passe-t-il pour une entreprise dont l'effectif tombe sous le seuil de 50 salariés ?

Il faut distinguer 2 situations :

- soit l'effectif de 50 salariés n'a pas été atteint pendant les 12 mois consécutifs précédant le renouvellement du CSE. Dans ce cas le CSE nouvellement élu exercera exclusivement les attributions dévolues au CSE des entreprises de moins de 50 salariés.
- soit l'effectif passe sous les 50 salariés en cours de mandat. Dans ce cas le CSE continue d'exercer l'intégralité des attributions des entreprises de 50 et plus.



Attention

Si l'entreprise franchit le seuil de 50 salariés en cours de mandat cf. Fiche CSE n°3 sur les attributions économiques et sociales du CSE dans les entreprises de 50 salariés et plus.

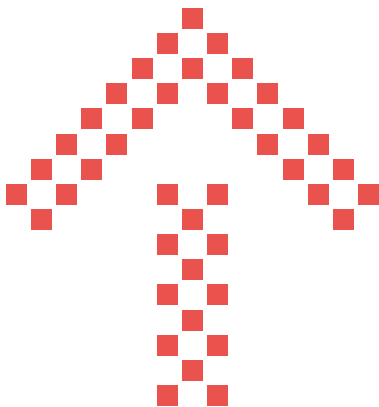
FICHE CSE N°5

LES ATTRIBUTIONS ECONOMIQUES ET SOCIALES DU CSE

➤ DANS LES ENTREPRISES DE 50 SALARIÉS ET PLUS ➤

Ce qu'il faut retenir

- ✓ Le CSE joue un rôle en matière économique, en matière de santé et sécurité, en matière d'activités sociales et culturelles.
- ✓ Il participe, par l'intermédiaire de 2 de ses membres (4 si trois collègues) aux conseils d'administration ou de surveillance.
- ✓ Il est possible d'aménager les consultations récurrentes du CSE par voie d'accord.
- ✓ Il est également possible d'aménager conventionnellement les consultations ponctuelles du CSE.
- ✓ Lors du renouvellement du CSE, si l'effectif de 50 salariés n'a pas été atteint pendant les 12 mois consécutifs précédant son renouvellement, le CSE nouvellement élu exercera exclusivement les attributions dévolues au CSE des entreprises de moins de 50 salariés (cf. Fiche CSE n°4).
- ✓ A l'inverse, si le seuil de 50 salariés est franchi à la hausse au cours d'un mandat l'entreprise aura un an pour se conformer aux obligations de consultations récurrentes. Mais elle devra se conformer immédiatement aux obligations de consultations ponctuelles.



Que se passe-t-il en cas de franchissement du seuil de 50 ?

Le franchissement des seuils de 50 salariés à la hausse comme à la baisse en cours de mandats a des effets sur les attributions du CSE :

- **1^{ère} hypothèse.** Si l'entreprise voit son effectif tomber en dessous de 50 salariés pendant 12 mois consécutifs en cours de mandat, elle devra continuer à gérer son CSE comme un CSE d'entreprise de plus de 50 salariés. Ce n'est qu'au renouvellement du CSE que ce dernier exercera les attributions du CSE d'entreprise de moins de 50 salariés.

- **2^{ème} hypothèse.** Si l'entreprise voit son effectif croître en cours de mandat et remplit la condition d'effectif de 50 salariés au cours de 12 mois consécutifs, alors le CSE exercera presque toutes les attributions du CSE de plus de 50 salariés (cf. encadré).

1. ATTRIBUTIONS ÉCONOMIQUES

Les consultations récurrentes :

Les règles relatives à l'information et à la consultation du CSE en matière économique reprennent celles correspondant au comité d'entreprise.

De même, l'employeur doit assurer trois consultations annuelles du Comité Social et Economique :

- sur les orientations stratégiques,
- sur la situation économique et financière de l'entreprise,
- et sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

Un accord peut **aménager conventionnellement** :

- Le contenu, la périodicité (ne pouvant être supérieure à 3 ans) et les modalités des consultations récurrentes ainsi que la liste et le contenu des informations nécessaires à ces consultations ;
- Le nombre de réunions annuelles qui ne peut être inférieur à six ;
- Les niveaux auxquelles les consultations sont conduites et le cas échéant, leur articulation ;
- Les délais dans lesquels les avis du comité d'entreprise sont rendus ;
- La possibilité d'émettre un avis portant sur tout ou partie des thèmes de consultation.

Le champ de la négociation, en matière de consultation obligatoire, est beaucoup plus étendu qu'auparavant et l'entreprise a tout intérêt à négocier un tel accord pour organiser et alléger la charge liée aux consultations.

En effet, les parties peuvent adapter la **périodicité** et le **contenu des informations** pour chaque consultation et le **niveau de cette consultation** (pour les entreprises pluri-établissement), à la condition cependant de consulter sur les trois thèmes obligatoires : orientation stratégique, situation économique et financière et politique sociale et conditions de travail et l'emploi. Ainsi, il serait possible de ne consulter que tous les trois ans. De même, il serait possible de prévoir que le CSE rende un avis unique pour ces trois consultations.

En **l'absence d'accord**, l'employeur devra consulter le CSE selon les dispositions dites « supplétives » du code du travail.



Bon à savoir

Toutefois, l'entreprise dispose d'une période transitoire. Elle disposera d'un **délaï de 12 mois** pour se conformer aux obligations de consultations récurrentes obligatoires (cf. ci-après). Mais elle devra sans délai respecter les obligations de consultations ponctuelles (cf. ci-après).

Exception : si le délai restant à courir au titre du mandat est inférieur à un an, l'entreprise aura 12 mois pour se conformer à ses obligations **à compter du renouvellement du CSE.**



À noter

Cet accord collectif est conclu avec une ou des organisations syndicales représentatives ayant recueilli plus de 50% des suffrages exprimés aux dernières élections. En l'absence de délégué syndical dans l'entreprise, il peut être conclu avec le comité social et économique à la majorité des membres titulaires (donc en nombre).

Il faut observer quelques évolutions en la matière.

Ainsi, concernant la consultation sur la politique sociale de l'entreprise, qui vise outre les conditions de travail et d'emploi a été ajouté, par rapport aux thèmes qui existaient antérieurement, celui **des actions de prévention en matière de santé et sécurité**.

Par ailleurs, l'employeur doit également **communiquer des informations** relatives aux contrats de mise à disposition avec les entreprises de travail temporaire, aux contrats d'accompagnement dans l'emploi, aux contrats d'initiative emploi et les éléments qui l'ont conduit à faire appel, au cours de l'année écoulée, et qui pourraient le conduire à faire appel pour l'année à venir, à des contrats à durée déterminée, à des contrats de mission conclus avec une entreprise de travail temporaire ou à des contrats conclus avec une entreprise de portage salarial.

Enfin, le CSE peut rendre un avis unique sur tous les thèmes de la **consultation sur la politique sociale** ou un avis séparé pour chacun des thèmes.

Les consultations ponctuelles : quelques aménagements

L'ordonnance a introduit une modification substantielle en matière de consultation ponctuelle : la possibilité de les aménager conventionnellement, faculté qui n'existait antérieurement que pour les consultations récurrentes.

Ainsi, un accord d'entreprise ou, en l'absence de délégué syndical, conclu avec le CSE adopté à la majorité des membres titulaires, peut définir :

- le contenu des informations et consultations ponctuelles du CSE ;
- les modalités de ces consultations (notamment le nombre de réunions) ;
- les délais dans lesquels les avis du comité sont rendus.

Les thèmes de consultations ponctuelles sont :

- Les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs ; la modification de son organisation économique ou juridique ; les conditions d'emploi, de travail notamment la durée du travail et la formation professionnelle ;
- L'introduction de nouvelles technologies,
- Tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail et les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail de certains travailleurs et notamment sur l'aménagement des postes de travail.
- Les moyens de contrôle de l'activité des salariés
- La restructuration et la compression des effectifs (dont le licenciement économique collectif ;
- Les opération de concentration
- L'offre publique d'acquisition
- L'ouverture de procédures de sauvegarde, de redressement et de liquidation judiciaire.

Ces cas de consultations ponctuelles du comité social et économique étaient aussi des cas de consultation ponctuelle du comité d'entreprise.



À noter

Le Bilan social

Concernant l'obligation de consulter le CSE sur le bilan social de l'entreprise pour les entreprises de 300 salariés et plus, il importe que le seuil soit franchi pendant 12 mois consécutifs.



À noter

Un accord de groupe peut prévoir que les consultations et informations ponctuelles s'effectuent au niveau du comité de groupe. Cette faculté de consultation au niveau du groupe est nouvelle.

2. ATTRIBUTIONS EN MATIÈRE DE SANTÉ, SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL

Le CSE, et plus spécifiquement la commission santé-sécurité (voir Fiches CSE n°6 et n°7) lorsque celle-ci est mise en place, exerce les attributions qui étaient anciennement dévolues au CHSCT. Ces attributions ont été très légèrement modifiées.

Le CSE doit être informé et/ou consulté sur plusieurs thématiques (notamment en cas d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail).

3. ATTRIBUTIONS SOCIALES ET CULTURELLES

Le CSE exerce des attributions sociales et culturelles, comme les exerçait le comité d'entreprise antérieurement.

Ainsi, il assure, contrôle ou participe à la gestion de toutes les activités sociales et culturelles établies dans l'entreprise prioritairement au bénéfice des salariés, de leurs familles et des stagiaires.

Les dispositions relatives aux attributions générales en matière d'activités sociales et culturelles du CSE sont similaires à celles appliquées au comité d'entreprise auparavant. En revanche, l'ordonnance a modifié significativement les dispositions relatives au financement des activités sociales et culturelles (cf Fiche CSE n°3 sur le Fonctionnement CSE dans les entreprises de 50 salariés et plus).

4. DROIT D'ALERTE

Le **droit d'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes**, applicables aux délégués du personnel, relève dorénavant de la seule compétence du CSE.

Les règles relatives au **droit d'alerte en cas de danger grave et imminent** demeurent identiques.

Les dispositions relatives au droit d'alerte économique et au droit d'alerte social dont dispose le CSE sont similaires aux dispositions relatives aux droits d'alerte qu'exerçait le comité d'entreprise.

5. PARTICIPATION AUX CONSEILS D'ADMINISTRATION OU DE SURVEILLANCE DES SOCIÉTÉS

Les attributions et les modalités de participation des représentants du CSE aux conseils d'administration ou de surveillance sont identiques à celles des anciens CE.



Rappel

Dans les sociétés anonymes, deux membres de la délégation du CSE (un appartenant à la catégorie des cadres, techniciens et agents de maîtrise, l'autre à la catégorie des employés et ouvriers) assistent avec voix consultative à toutes les séances du conseil d'administration (ou du conseil de surveillance).

Lorsqu'il existe trois collèges électoraux, leur nombre est porté à quatre.

Les membres de la délégation du personnel au conseil d'administration, ou au conseil de surveillance, ont droit aux mêmes documents que ceux adressés ou remis aux membres de ces instances à l'occasion de leurs réunions.

Ils peuvent soumettre les vœux du comité social et économique au conseil d'administration ou au conseil de surveillance, lequel donne un avis motivé sur ces vœux.

A ne pas confondre avec les administrateurs salariés.

6. MODALITÉS D'EXERCICE DES ATTRIBUTIONS GÉNÉRALES DU CSE

Comme précédemment pour le comité d'entreprise, le CSE formule, à son initiative, et examine, à la demande de l'employeur, toute proposition de nature à améliorer les conditions de travail, d'emploi, de formation professionnelle des salariés, leurs conditions de vie dans l'entreprise ainsi que les conditions dans lesquelles ils bénéficient de garanties collectives complémentaires.

Les règles relatives aux délais de consultations du CSE sont similaires à celles applicables aux comités d'entreprise.

Ainsi, en l'absence d'accord, le CSE est réputé avoir été consulté et rendu un avis négatif à l'expiration **d'un délai d'un mois**, et en cas d'intervention d'un expert, le délai est porté à deux mois.



Bon à savoir

Tout d'abord, il est possible, en l'absence de délégué syndical, de signer un accord avec le CSE adopté à la majorité des membres titulaires pour aménager les délais relatifs aux consultations récurrentes et ponctuelles.



À noter

Ensuite, le délai minimal de consultation de 15 jours qui existait **a été supprimé**. Désormais, il est possible de prévoir des délais de consultation plus courts même si ces derniers doivent être suffisants pour permettre aux membres du comité d'avoir un avis éclairé.



Nouveauté

Concernant **l'information du CSE**, la BDES demeure le support de l'information du CSE. Toutefois, les nouvelles dispositions permettent désormais la conclusion d'un accord d'entreprise, ou, à défaut de délégué syndical, un accord conclu avec le CSE adopté à la majorité des membres titulaires, afin de :

- définir l'organisation, l'architecture et le contenu de la BDES ;
- définir les modalités de fonctionnement, notamment les droits d'accès ;
- prévoir les informations nécessaires aux négociations obligatoires et aux consultations ponctuelles.

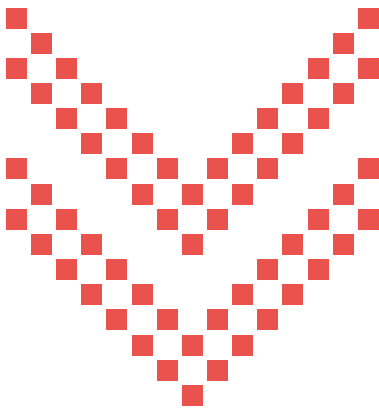
FICHE CSE N°6

LA COMMISSION SANTÉ, SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL

> DANS LES ENTREPRISES DE 50 À 300 SALARIÉS >

Ce qu'il faut retenir

- ✓ La mise en place de la commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) n'est pas obligatoire dans les entreprises dont l'effectif est compris entre 50 et 299 salariés.
- ✓ La commission peut être mise en place soit par accord, soit par décision unilatérale de l'employeur.
- ✓ En cas de nécessité, sa mise en place peut être imposée par l'inspecteur du travail.



La Commission est une structure interne du CSE sans personnalité morale ni droit d'action distinct du CSE

1. MISE EN PLACE

Dès lors que l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement est inférieur à 300 et que la structure n'est pas exposée à un danger particulier, la commission santé, sécurité et conditions de travail n'est pas obligatoire au sein du CSE.

Toutefois, elle peut être mise en place si l'entreprise le juge utile :

- soit par accord d'entreprise :

- s'il existe un délégué syndical par accord majoritaire,
- ou, en l'absence de délégué syndical, par accord conclu entre l'employeur et le CSE. Cet accord est adopté à la majorité des membres titulaires.

L'accord précise le nombre et le périmètre de la CSSCT ainsi que les modalités de fonctionnement.

- soit par décision unilatérale de l'employeur.

Une telle Commission peut également être mise en place sur **décision de l'inspecteur du travail** : ce dernier peut en effet imposer la création d'une commission santé, sécurité et conditions de travail lorsque cette mesure est nécessaire notamment en raison de la nature des activités, de l'agencement ou de l'équipement des locaux.

La décision de l'inspecteur du travail peut faire l'objet d'une contestation. Le recours doit préalablement être porté à la DIRECCTE territorialement compétente.

2. FORMATION

Dans les entreprises de moins de 300 salariés, les membres de la commission bénéficient d'une formation d'une durée minimale de 3 jours.



Attention

Le nombre et le périmètre ainsi que les modalités de fonctionnement sont laissées à la négociation. A défaut d'accord, c'est le règlement intérieur du CSE qui les fixera. Or, le règlement intérieur du CSE est adopté à la majorité simple de ses membres, l'employeur n'ayant qu'une seule voix.



Bon à savoir

Pendant les réunions des commissions, l'employeur peut se faire assister par des collaborateurs appartenant à l'entreprise et choisis en dehors du comité, ils ne peuvent être en nombre supérieur à celui des représentants du personnel titulaires...

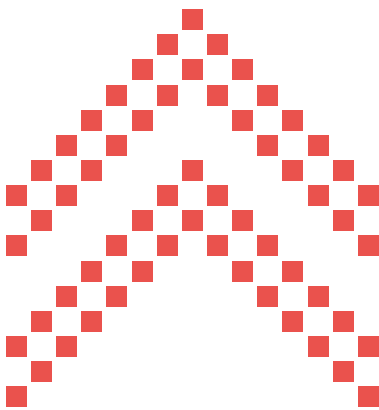
FICHE CSE N°7

LA COMMISSION SANTÉ, SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL

≤ DANS LES ENTREPRISES DE 300 SALARIÉS ET PLUS ≤

Ce qu'il faut retenir

- ✓ La commission est obligatoire dans les entreprises ou établissements distincts d'au moins 300 salariés et dans les établissements de moins de 300 salariés particulièrement exposés à des dangers pour la sécurité, la santé et l'environnement.
- ✓ La commission n'a pas de personnalité morale propre. Elle dépend du comité social et économique (CSE).
- ✓ La commission ne peut décider de recourir à un expert.



Une commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) est mise en place :

- dans les entreprises d'au moins 300 salariés, dans les établissements distincts d'au moins 300 salariés,
- dans les établissements comprenant une installation nucléaire ou présentant des dangers importants pour la sécurité et la santé et l'environnement.

1. MISE EN PLACE

La Commission santé, sécurité et conditions de travail est en principe mise en place par la conclusion d'un accord d'entreprise majoritaire.

Cet accord doit être conclu entre l'employeur et une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli plus de 50% des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des dernières élections des titulaires au CSE, quel que soit le nombre de votants.

L'accord d'entreprise définit les règles de composition et de fonctionnement de la CCSCCT :

- le nombre de membres de la commission,
- les missions déléguées à la commission par le CSE et leurs modalités d'exercice,
- les modalités de fonctionnement : heures de délégation, nombre de réunions internes ...,
- les modalités de formations,
- le cas échéant, les moyens qui lui sont alloués,
- les conditions et modalités dans lesquelles une formation spécifique correspondant aux risques ou facteurs de risques particuliers en rapport avec l'activité de l'entreprise peut être organisée.

Toutefois, **en l'absence de délégué syndical** dans l'entreprise, la CSSCT peut être mise en place par un accord entre l'employeur et le comité social et économique (CSE). Cet accord est adopté à la majorité des membres titulaires élus de la délégation du personnel au CSE.

Enfin, à défaut d'accord conclu avec des délégués syndicaux ou à défaut d'accord conclu avec le CSE, c'est le règlement intérieur du CSE qui doit définir toutes les règles de la CCSCCT exposées ci-dessus.

2. MISSIONS

La CSSCT exerce les missions dévolues au CSE en matière de santé, sécurité et conditions de travail (cf. Fiche CSE n°5), à l'exception du recours à un expert et des attributions consultatives du comité

3. COMPOSITION

La commission santé, sécurité et conditions de travail est composée de :

- l'employeur, ou son représentant, qui la préside,
- au moins 3 membres désignés par le CSE parmi ses membres titulaires et suppléants, dont au moins un siège est réservé à la catégorie des cadres. Leur désignation se fait à la majorité des membres présents pour une durée qui prend fin avec celle des mandats des membres du CSE.
- le médecin du travail, le responsable interne du service de sécurité et des conditions de travail, l'agent de contrôle de l'inspection du travail ainsi que les agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale qui sont invités aux réunions de la commission.



Attention

L'administration considère que la négociation avec le CSE n'est possible que si l'entreprise est dépourvue de délégués syndicaux et non en cas d'échec de la négociation de l'accord majoritaire.



Bon à savoir

Pendant les réunions des commissions, l'employeur peut se faire assister par des collaborateurs appartenant à l'entreprise et choisis en dehors du comité, ils ne peuvent être en nombre supérieur à celui des représentants du personnel titulaires...



À noter

Il n'est pas prévu de modulation du nombre de membres de la commission en fonction de l'effectif de l'entreprise. Auparavant, le nombre de représentants au CHSCT dépendait de l'effectif de l'entreprise et à partir de 200 salariés, il était de 4 allant jusqu'à 9 dans les entreprises d'au moins 1500 salariés.

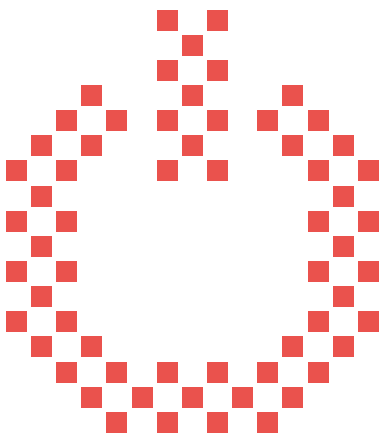
FICHE CSE N°8

LES EXPERTISES DU CSE



Ce qu'il faut retenir

- ✓ Il est possible d'encadrer par accord le nombre d'expertises dans le cadre des consultations annuelles ou pluriannuelles.
- ✓ Hormis les expertises libres qui sont à la charge du CSE, l'employeur finance intégralement les consultations sur la situation économique et la politique sociale.
- ✓ En cas de PSE, de risque grave ou pour préparer la négociation sur l'égalité professionnelle, en cas de PSE, de risque grave ou pour préparer la négociation sur l'égalité professionnelle) ou à hauteur de 80 % les expertises commandées par le CSE.
- ✓ Lorsque l'employeur conteste l'expertise commandée par le CSE, la saisine suspend l'exécution de la décision et le délai de consultation jusqu'à la notification du jugement.



1. CAS DE RECOURS À L'EXPERTISE

Le CSE peut recourir à l'expertise dans le cadre des **consultations récurrentes** sur les orientations stratégiques, la situation économique et financière, la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi.

Un accord d'entreprise ou, à défaut, un accord conclu entre l'employeur et le CSE adopté à la majorité des membres titulaires élus, peut déterminer le nombre d'expertises dans le cadre des consultations annuelles sur une ou plusieurs années.

Dans le cadre des **consultations ponctuelles**, les règles relatives aux cas de recours d'une expertise réalisée par un expert-comptable n'ont pas été modifiées.

Le CSE peut également recourir à un expert habilité « qualité de travail et emploi » en cas :

- d'introduction de nouvelle technologie et de tout aménagement modifiant les conditions de santé et sécurité ou les conditions de travail ;
- lorsqu'un risque grave, identifié et actuel, révélé ou non par un accident du travail, une maladie professionnelle ou à caractère professionnel est constaté ;
- dans les entreprises d'au moins 300 salariés en vue de préparer la négociation sur l'égalité professionnelle.

L'expertise spécifique en matière de santé-sécurité en cas de projet de restructuration et de compression des effectifs a, elle, été supprimée.

Enfin, comme auparavant pour le comité d'entreprise, le CSE peut faire appel à **toute expertise rémunérée par ses soins** pour la préparation de ses travaux.

2. FINANCEMENT

L'employeur prend intégralement en charge les frais d'expertise concernant :

- la consultation sur la situation économique et financière,
- la consultation sur la politique sociale et l'emploi,
- la consultation sur un licenciement économique collectif,
- en cas de risque grave et,
- dans les entreprises **d'au moins 300 salariés**, en vue de préparer la négociation sur l'égalité professionnelle en l'absence de tout indicateur sur l'égalité professionnelle figurant dans la BDES.

Par contre, dans tous les autres cas énumérés par la loi l'employeur n'est tenu de prendre en charge les frais d'expertise qu'à hauteur de 80 % et le CSE doit financer l'expertise à hauteur de 20 % sur son budget de fonctionnement. Cela concerne notamment la consultation annuelle sur les orientations stratégiques et les consultations ponctuelles.

En résumé :

FINANCEMENT À 100 % EMPLOYEUR

Expertises légales : consultations sur la situation économique et la politique sociale, en cas de PSE, en cas de risque grave, pour préparer la négociation sur l'égalité professionnelle

FINANCEMENT À 80 % EMPLOYEUR 20 % CSE

Pour toutes les autres expertises légales, notamment consultation annuelle sur les orientations stratégiques et les consultations ponctuelles

FINANCEMENT À 100 % CSE

Pour les expertises libres décidées par le CSE



Que se passe t'il en cas d'insuffisance du budget de fonctionnement du CSE ?

L'employeur prendra en charge intégralement les frais d'expertise à condition qu'il n'y ait pas eu de transfert d'excédent annuel du budget de fonctionnement au profit des activités sociales et culturelles dans les trois années précédentes (cf Fiche CSE n°3).

En outre, dans ce cas, une interdiction de transfert du budget de fonctionnement vers le budget des activités sociales et culturelles (ASC) s'impose au CSE pendant 3 ans.

3. DÉROULEMENT DE L'EXPERTISE

L'expert demande à l'employeur, au plus tard dans les 3 jours de sa désignation, toutes les informations complémentaires qu'il juge nécessaires à la réalisation de sa mission.

L'employeur a 5 jours pour répondre à sa demande.

L'expert notifie à l'employeur le coût prévisionnel, l'étendue et la durée de l'expertise dans un délai de 10 jours à compter de sa désignation.

Les délais dans lesquels l'expert doit remettre son rapport seront fixés par accord d'entreprise ou par un accord conclu entre l'employeur et le CSE adopté à la majorité des membres titulaires.

En l'absence d'accord, l'expert doit remettre son rapport, sauf exception, dans un délai de 15 jours avant l'expiration des délais de consultation du CSE.

Les règles relatives à l'accès, à la confidentialité, aux prérogatives des experts restent inchangées.

Enfin, lorsque l'expertise porte sur plusieurs champs, elle donne lieu à l'établissement d'un rapport d'expertise unique. Dans ce cas, l'expert désigné va pouvoir s'adjoindre la compétence d'un ou plusieurs autres experts.

4. CONTESTATION

En cas de contestation en lien avec l'expertise (sauf en matière de licenciement économique collectif), l'employeur doit saisir le TGI.

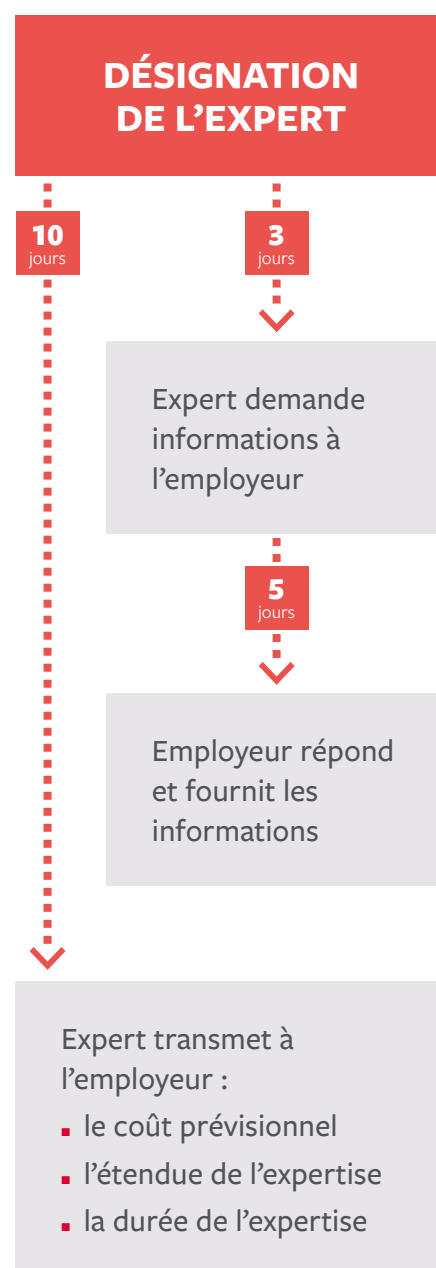
La contestation peut porter sur :

- la délibération du CSE décidant le recours à l'expertise lorsque l'employeur entend contester la nécessité de l'expertise ;
- la désignation de l'expert par le CSE si l'employeur entend contester le choix de l'expert ;
- la notification à l'employeur du cahier des charges et des informations dues par l'expert en cas de contestation du coût prévisionnel, de l'étendue ou de la durée de l'expertise ;
- la notification à l'employeur du coût final pour contester ce montant.

Le délai de saisine pour chacun de ces cas de contestation est fixé à 10 jours à compter de l'événement.

La saisine suspend l'exécution de la décision et le délai de consultation jusqu'à la notification du jugement.

Le juge doit statuer dans un délai de 10 jours en la forme des référés.



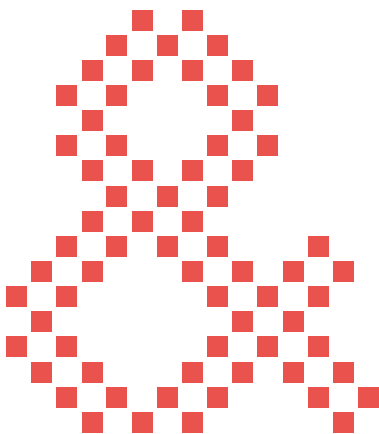
FICHE CSE N°9

LE REPRÉSENTANT DE PROXIMITÉ



Ce qu'il faut retenir

- ✓ Les représentants de proximité sont mis en place par un accord collectif majoritaire.
- ✓ Leur mise en place n'est qu'une simple faculté : le chef d'entreprise n'y est pas tenu.
- ✓ L'accord collectif définit l'ensemble des modalités de mise en place, les attributions et le fonctionnement des représentants de proximité.



Le comité social et économique (CSE) « fusionne » le comité d'entreprise, les délégués du personnel et le CHSCT, ces instances disparaissent.

Toutefois, le législateur a souhaité donner aux entreprises la possibilité d'instaurer, en complément du CSE, des représentants de proximité sans toutefois en définir le rôle et le statut.

Cette absence de précision est volontaire. Il appartient aux partenaires sociaux de l'entreprise de déterminer les attributions et le fonctionnement par accord collectif.

Même si l'on peut considérer parfois que les représentants de proximité visent à se substituer aux anciens délégués du personnel, ils ne peuvent leurs être assimilés, leurs attributions et rôle n'étant pas définis par la loi.

De même, le périmètre d'implantation des représentants de proximité peut être différent ou plus restreint que celui du CSE ou du CSE d'établissement.

Les représentants de proximité sont mis en place par un **accord d'entreprise majoritaire** qui définit :

- le **nombre** de représentants de proximité,
- les **attributions** des représentants de proximité, notamment en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail,
- les **modalités de leur désignation**,
- leurs **modalités de fonctionnement**, notamment le nombre d'heures de délégation dont bénéficient les représentants de proximité pour l'exercice de leurs attributions.

Les représentants de proximité sont des membres du CSE ou sont désignés par lui.



À noter

- La durée du mandat des représentants de proximité est liée à celle des membres du CSE.
- Le représentant de proximité bénéficie du même statut protecteur que les représentants du personnel élus.

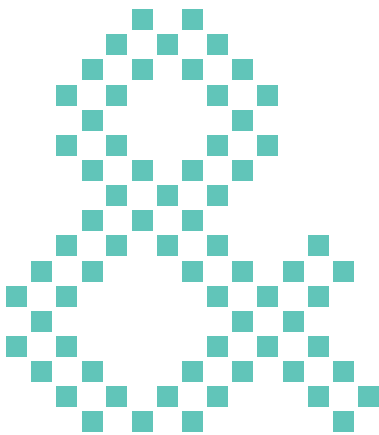
FICHE NÉGOCIATION N°1

RAPPORTS ACCORD D'ENTREPRISE/ ACCORD DE BRANCHE/ ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL

Ce qu'il faut retenir

Les thèmes de négociation sont répartis entre 3 blocs.

- ✓ Le bloc 1 comprend 13 thèmes pour lesquels c'est la branche qui a la main, un accord d'entreprise ne pouvant être moins favorable ;
- ✓ Le bloc 2 comporte 4 thèmes pour lesquels la branche peut choisir de « verrouiller » ;
- ✓ Le bloc 3 comprend tous les thèmes ne figurant ni dans le bloc 1 ni dans le bloc 2 pour lesquels l'accord d'entreprise prime sur les accords de branche.



Lorsque sur un même sujet, un accord d'entreprise et la convention collective de branche comportent des stipulations différentes, quelle règle convient-il d'appliquer ?

Et lorsque, sur un sujet donné, la convention collective de branche comporte des stipulations inadaptées à la situation d'une entreprise, un accord d'entreprise peut-il instaurer des règles différentes et spécifiques à l'entreprise ?

Sur ces questions et plus largement sur toutes celles qui concernent l'articulation entre les conventions d'entreprise et les conventions de branche et ANI, les règles ont été modifiées en profondeur.

Rappel

Les termes « convention de branche » désignent en principe la convention collective et les accords de branche, les accords professionnels et les accords interbranches

Les termes « convention d'entreprise » désignent toute convention ou accord conclu soit au niveau du groupe, soit au niveau de l'entreprise, soit au niveau de l'établissement

Les termes « accords couvrant un champ territorial ou professionnel plus large » visent tout accord dont le champ territorial ou professionnel est plus large que l'accord d'entreprise. Sont ainsi visés, notamment, les conventions ou accords de branche (y compris les régionaux) et les « ANI » (accord national interprofessionnel).

1. PRINCIPE : « PRIMAUTÉ DE L'ACCORD D'ENTREPRISE »

Désormais, le principe est le suivant : **les stipulations de la convention d'entreprise prévalent sur celles ayant le même objet, contenues dans un accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large.**

Les thèmes de négociation concernés sont ceux du « bloc 3 » (cf. encadré page précédente).

Plus concrètement si, pour un mécanisme donné (par exemple, le télétravail), l'entreprise s'est dotée d'un accord collectif, il convient d'appliquer cet accord et seulement lui.

Ce principe est applicable :

- Quelles que soient les dates de conclusion :
 - de la convention d'entreprise ;
 - et de l'accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large
- Et même si la date de conclusion de la convention d'entreprise est antérieure à celle de l'accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large.



Attention

L'accord collectif d'entreprise peut prévoir des règles plus favorables, moins favorables, ou tout simplement différentes (« dérogatoires ») de celles qui résultent d'un accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large. Mais ses stipulations doivent en revanche :

- Être plus favorables aux salariés que les dispositions légales ;
- Respecter l'ordre public (le code du travail énumère désormais, sur la plupart des sujets majeurs de la négociation collective, les dispositions d'ordre public auquel il ne peut être dérogé).



Bon à savoir

Le nouveau principe est applicable à toutes les conventions d'entreprises, à savoir :

- Celles qui sont négociées et conclues entre l'employeur et les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ;
- Celles qui sont négociées et conclues selon un mode dit « dérogatoire » (cf. Fiches Négociation 2 et 3) - c'est à dire, en l'absence de délégués syndicaux :
 - entre l'employeur et les représentants du personnel ;
 - entre l'employeur et un ou plusieurs salariés mandatés ;
 - ou au moyen d'un référendum.



Exemple

Le télétravail est un thème faisant parti du bloc 3. Or, il existe un ANI datant du 19 juillet 2005 imposant certaines obligations allant au-delà de ce qu'exige le code du travail.

Pourtant, si vous entrez dans le champ d'application de cet ANI de 2005, comme la majorité des entreprises, vous devrez en appliquer les prescriptions... sauf si vous concluez un accord d'entreprise sur le sujet !

2. EXCEPTION À LA « PRIMAUTÉ DE L'ACCORD D'ENTREPRISE »

Par exception au principe de la « primauté » des conventions d'entreprise sur les accords couvrant un champ territorial ou professionnel plus large, ce sont les « accords couvrant un champ territorial ou professionnel plus large » qui priment sur les conventions d'entreprise lorsque sont concernés les thèmes des « bloc1 » et « bloc 2 » (cf. encadré page précédente).

Toutefois, même lorsque sont concernés les thèmes des « bloc1 » et « bloc 2 » une convention d'entreprise demeure applicable dès lors qu'elle assure « des garanties au moins équivalentes ».

Il s'agit en quelque sorte « d'une exception à l'exception »

Reste à déterminer le sens la portée pratique de la notion de « garanties au moins équivalentes » !

3. EN SYNTHÈSE

PRINCIPE : Primauté de droit des conventions d'entreprise sur les accords couvrant un champ territorial ou professionnel plus large

EXCEPTIONS AU PRINCIPE :

Primauté des accords de branche (ou ANI) sur les accords d'entreprise sur :

13 thèmes relevant de la primauté « de droit » des accords de branche ou des ANI

- Salaires minima hiérarchiques ;
- Classifications ;
- Mutualisation des fonds de financement du paritarisme
- Mutualisation des fonds de la formation professionnelle
- Garanties collectives complémentaires
- Durée du travail, répartition et aménagement des horaires : certaines mesures
- CDD et CTT : certaines mesures
- CDI de chantier ou d'opération : certaines mesures
- Égalité professionnelle femmes- hommes
- Période d'essai : conditions et durées de renouvellement
- Modalités du transfert conventionnel des contrats de travail
- Certains cas de mise à disposition d'un salarié temporaire auprès d'une entreprise utilisatrice
- Rémunération minimale du salarié porté et montant de l'indemnité d'apport d'affaire

4 thèmes relevant de la primauté « choisie » des accords de branche ou des ANI (cf. ci-dessus points 14-1 à 14-4)

- Prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels énumérés à l'article L. 4161-1
- Insertion professionnelle et maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés
- Effectif à partir duquel les délégués syndicaux peuvent être désignés, leur nombre et la valorisation de leurs parcours syndical
- Primes pour travaux dangereux ou insalubres.



Zoom

Sur les rapports entre accords de groupe/accords d'entreprise et accords d'entreprise/accords d'établissement.

- Un accord de groupe peut prévoir que ses dispositions se substituent à celles des accords d'entreprise (si elles ont le même objet) ; et ce que l'accord d'entreprise ait été conclu avant ou après l'accord de groupe. En clair un accord de groupe peut « verrouiller » un accord d'entreprise.
- Un accord d'entreprise peut prévoir que ses dispositions se substituent à celles des accords d'établissement (si elles ont le même objet) ; et ce que l'accord d'établissement ait été conclu avant ou après l'accord d'entreprise.

Cette articulation résulte de la « loi Travail » du 16 août 2016 et n'a pas été modifiée par les ordonnances.

FICHE NÉGOCIATION N°2

NÉGOCIER DANS UNE ENTREPRISE DÉPOURVUE DE DÉLÉGUÉ SYNDICAL

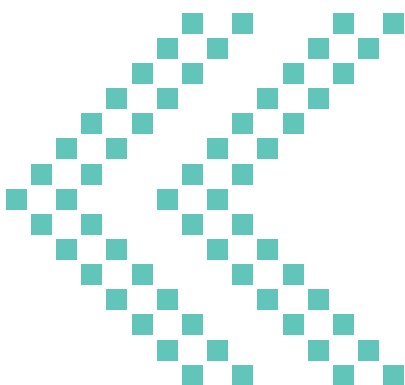
< POUR LES ENTREPRISES DE MOINS DE 50 SALARIÉS <

Ce qu'il faut retenir

Depuis les ordonnances du 22 septembre 2017, la négociation collective et/ou la conclusion d'accords collectifs dans les entreprises de moins de 50 salariés (incluant donc les entreprises de moins de 11 salariés) a été facilitée.

Les ordonnances opèrent des distinctions entre les entreprises selon leurs effectifs et selon qu'elles disposent ou non d'une instance représentative du personnel :

- ✓ Entreprise de moins de 11 salariés ;
- ✓ Entreprise de moins de 20 salariés dépourvue de comité social et économique (ou de délégué personnel) ;
- ✓ Entreprise de 11 à moins de 50 salariés pourvues de comité social et économique (ou de délégué personnel) ;
- ✓ Entreprise de 20 à moins de 50 salariés dépourvue de comité social et économique (ou de délégué personnel).



1. MON ENTREPRISE COMPTE MOINS DE 11 SALARIÉS

Comment conclure l'accord ?

Dans cette hypothèse, l'employeur propose aux salariés un projet d'accord collectif que ces derniers pourront approuver à la majorité des deux tiers.

Ils seront consultés dans un délai minimal de 15 jours à compter de la communication à chaque salarié du projet d'accord et d'une notice détaillant les modalités d'organisation de la consultation.

Si le projet est ratifié à la majorité des deux tiers du personnel, il devient alors un véritable accord collectif.



Zoom

Comment calculer les effectifs ?

A partir de quand peut-on considérer que l'entreprise compte au moins 50 salariés ?

Les textes évoquent la notion d'effectif habituel mais ne donnent pas d'autres indices. En l'absence de précision, le calcul de l'effectif se fera au jour du déclenchement de la procédure, les salariés présents étant décomptés ensuite selon les modalités exposées aux articles L. 1111-2 et L. 1251-54 du code du travail.

2. MON ENTREPRISE COMPTE MOINS DE 20 SALARIÉS ET EST DÉPOURVUE DE COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE (OU DE DÉLÉGUÉ DU PERSONNEL)

Dans cette hypothèse, les règles et la procédure décrites au 1. sont applicables.



Conseil pratique

Il est préférable, pour éviter tout risque de contestation fondée sur l'incompréhension et donc permettre un choix éclairé des salariés, d'organiser une (ou plusieurs) réunions permettant à l'employeur :

- d'exposer les raisons de la conclusion d'un tel accord
- l'objet de cet accord,

et aux salariés de poser des questions et, éventuellement, de faire des suggestions.

Une traçabilité de ces échanges (PV de réunions par exemple) est un plus.

A cette occasion, une remise en main propre du projet d'accord et de la notice relative aux modalités de la consultation est privilégiée.

3. MON ENTREPRISE COMPTE ENTRE 11 ET MOINS DE 50 SALARIÉS À UN COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE (OU UN DÉLÉGUÉ DU PERSONNEL)

Comment négocier et conclure l'accord ?

Dans cette hypothèse, l'employeur peut conclure des accords collectifs avec :

- Soit un ou plusieurs salariés mandatés, membres ou non du comité social et économique, expressément mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans la branche, ou au niveau national et interprofessionnel ;
- Soit avec un ou des membres titulaires du comité social et économique (ou délégué du personnel titulaires).

Il n'existe **aucun ordre de priorité** à respecter sur les partenaires à la négociation, ni de procédure spécifique.

Lorsque l'accord est conclu avec un représentant élu, que ce dernier soit mandaté ou non, l'accord est valable si les signataires (membre du CSE ou DP) ont recueilli la majorité des suffrages exprimés en faveur des délégués du personnel ou des membres du CSE lors des dernières élections professionnelles.

Lorsque l'accord est conclu avec un salarié mandaté (par une organisation syndicale représentative au niveau de la branche, ou à défaut, au niveau national et interprofessionnel), sa validité est soumise à son approbation par les salariés à la majorité des suffrages exprimés.



Conseil pratique

En l'absence de précision particulière pour l'organisation de la négociation, et afin de faire respecter le principe de loyauté dans la négociation, l'employeur devra informer chaque salarié et chaque représentant élu de sa volonté de négocier en leur expliquant :

- la possibilité de se faire mandater,
- les conditions de validité d'un tel accord,
- les sujets abordés,
- les garanties auxquelles les négociateurs ont droit (notamment heures de délégation),
- le délai raisonnable durant lequel les salariés et les représentants élus peuvent se faire mandatés et les conséquences de l'expiration du délai (invitation à la négociation pour ceux ayant manifesté leur souhait de négocier et impossibilité pour les autres de rejoindre la table des négociations).

4. L'ENTREPRISE COMPTE ENTRE 20 ET MOINS DE 50 SALARIÉS ET EST DÉPOURVUE DE COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE (OU DE DÉLÉGUÉ DU PERSONNEL)

Comment négocier et conclure l'accord ?

Seule la voie du salarié mandaté par une organisation représentative au niveau de la branche, ou à défaut, au niveau national et interprofessionnel est ouverte pour négocier et conclure un accord collectif.

La validité d'un tel accord est soumise à son approbation par les salariés à la majorité des suffrages exprimés.



Conseil pratique

Il est conseillé de respecter la procédure décrite dans l'hypothèse visée au n°3.

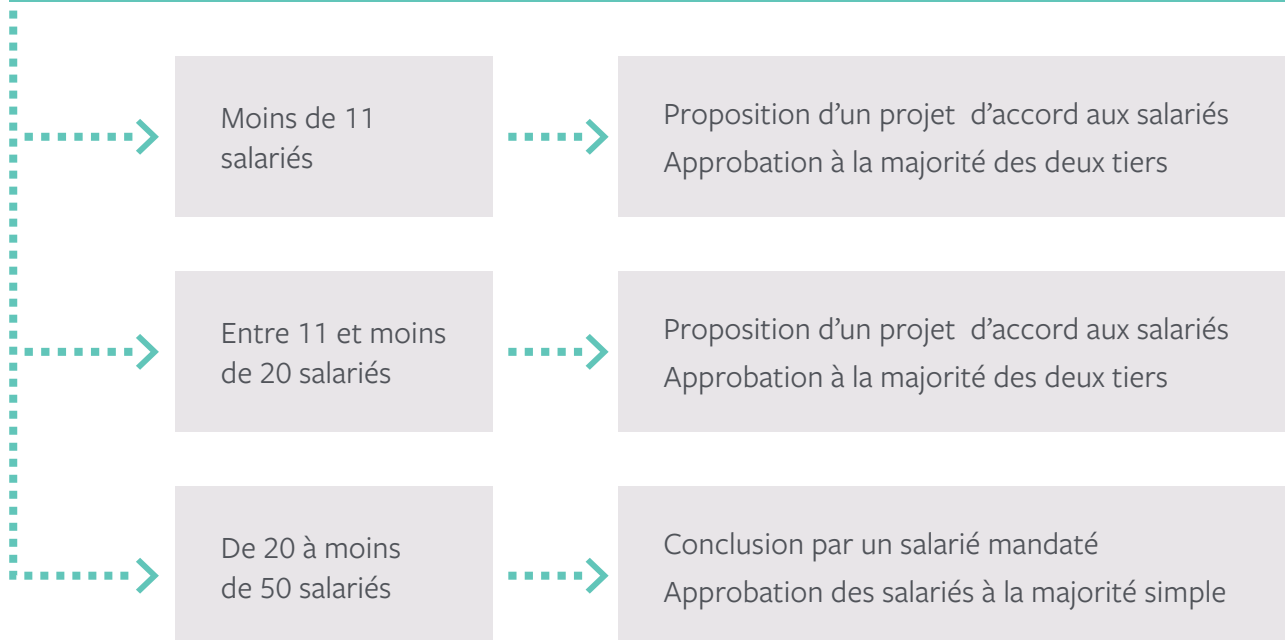


Sur quels objets peuvent porter les accords ainsi conclus ?

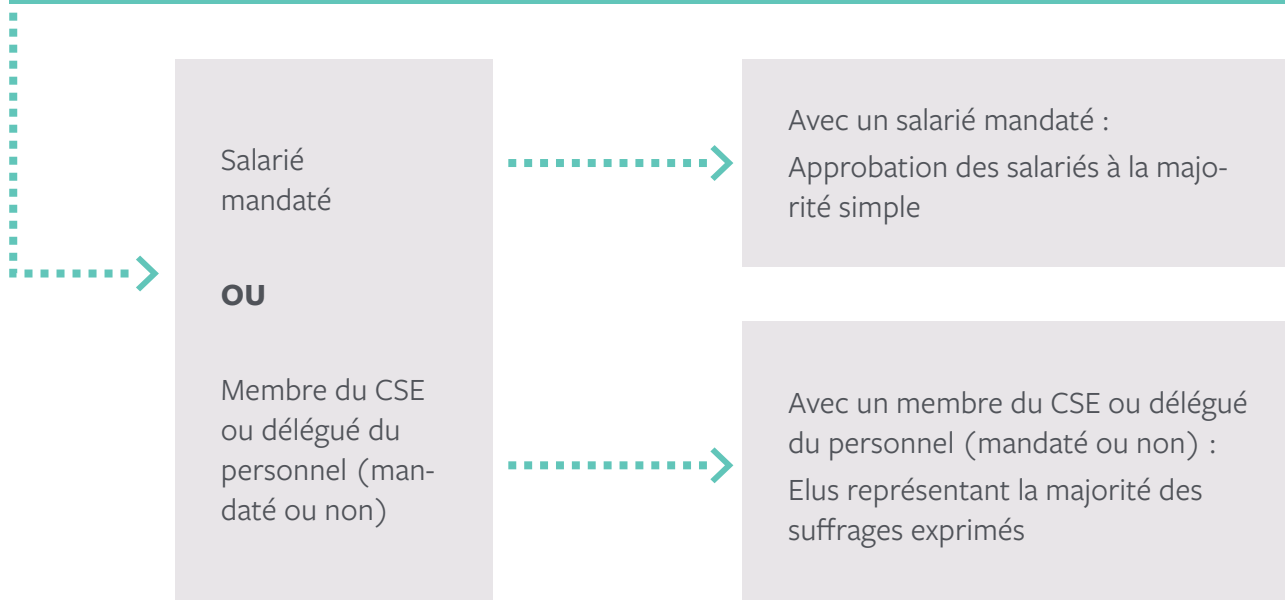
L'ensemble des thèmes ouverts à la négociation collective peut faire l'objet d'un accord conclu selon ce mode.

5. SCHÉMA RÉCAPITULATIF : ENTREPRISE DE MOINS DE 50 SALARIÉS

DÉPOURVUE DE CSE OU DE DP



POURVUE DE CSE OU DE DP



FICHE NÉGOCIATION N°3

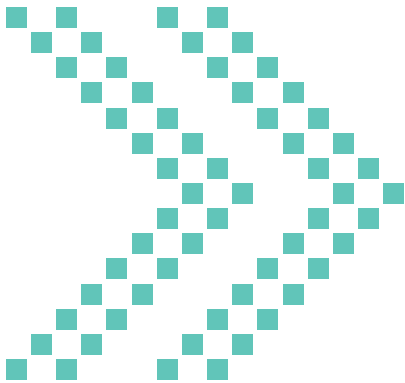
NÉGOCIER DANS UNE ENTREPRISE DÉPOURVUE DE DÉLÉGUÉ SYNDICAL

➤ POUR LES ENTREPRISES DE 50 SALARIÉS ET PLUS ➤



Ce qu'il faut retenir

Une distinction doit être opérée entre les entreprises pourvues de représentants élus (comité social et économique, comité d'entreprise, délégation unique du personnel, délégué du personnel) et celles qui en sont dépourvues.



1. MON ENTREPRISE EST POURVUE DE REPRÉSENTANTS ÉLUS

Dans cette hypothèse, l'entreprise est dépourvue de délégué syndical mais compte un ou plusieurs élus.

Avec qui négocier ?

La négociation a lieu :

- en priorité, avec **un membre titulaire du comité social et économique** (ou du comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel, un délégué du personnel titulaire) **mandaté** par une organisation syndicale représentative dans la branche, ou au niveau national et interprofessionnel ;
- à défaut avec **un membre titulaire du comité social et économique** (ou du comité d'entreprise, ou de la délégation unique du personnel, ou un délégué du personnel titulaire) **non mandaté** ;
- à défaut par **un salarié mandaté** par une organisation syndicale représentative dans la branche, ou au niveau national et interprofessionnel.

Il existe bien une hiérarchie entre les partenaires à la négociation dans ces entreprises.

Comment négocier ?

Lorsque l'employeur envisage la négociation d'un accord, il doit au préalable en informer les organisations syndicales représentatives dans la branche dont relève l'entreprise, ou à défaut au niveau national et interprofessionnel.

Dans la foulée, il fait connaître son intention aux représentants élus de son intention de négocier par tout moyen permettant de lui conférer date certaine (note remise contre décharge, affichage, courriels...). Ces derniers disposent d'un délai d'un mois pour faire connaître leur intention de négocier et, éventuellement leur mandatement.

A l'issue de ce délai, la négociation peut s'engager avec le ou les élus s'étant manifestés. Si aucun représentant élu n'a fait connaître son intention, à l'issue du délai d'un mois l'employeur peut négocier et conclure un accord avec un salarié mandaté.

2. MON ENTREPRISE N'EST PAS POURVUE DE REPRÉSENTANTS ÉLUS

L'entreprise n'est pourvue ni de délégué syndical ni même de représentant élu.

Avec qui négocier ?

Dans les entreprises dans lesquelles un procès-verbal de carence a été établi, l'employeur peut négocier avec **un ou des salariés mandatés** par une organisation syndicale représentative au niveau de la branche, ou à défaut, au niveau national et interprofessionnel.

Comment négocier ?

Dans cette hypothèse, l'employeur a uniquement comme obligation d'informer préalablement les organisations syndicales représentatives dans la branche ou, à défaut, au niveau national et interprofessionnel, de son intention de négocier. Aucune forme particulière d'information ou de délai ne doit être respectée.

L'accord est valable s'il est approuvé par les salariés à la majorité simple.



Zoom

Quand un accord ainsi négocié est-il valable ?

L'accord conclu avec un **élu mandaté** est valable s'il est approuvé à la majorité simple par les salariés ; tout comme l'accord conclu avec un salarié mandaté. En revanche, l'accord conclu avec un **élu non mandaté** est valable si ce dernier représente la majorité des suffrages exprimés en faveur des membres du CSE ou du CE ou de la DUP ou des délégués du personnel lors des dernières élections professionnelles.



Conseil pratique

Afin de faire respecter le principe de loyauté dans la négociation, l'employeur devra informer chaque salarié de sa volonté de négocier en leur expliquant :

- la possibilité de se faire mandater,
- les conditions de validité d'un tel accord,
- les sujets abordés,
- les garanties auxquelles les salariés mandatés ont droit (notamment heures de délégation),
- le délai raisonnable durant lequel les salariés peuvent se faire mandater et les conséquences de l'expiration du délai (invitation à la négociation pour ceux ayant manifesté leur souhait de négocier et impossibilité pour les autres de rejoindre la table de négociations).



Sur quels objets peuvent porter les accords ainsi conclus ?

L'ensemble des thèmes ouverts à la négociation collective peuvent faire l'objet d'accord excepté lorsque l'employeur négocie avec un élu non mandaté. Dans ce cas, l'accord ne pourra porter que sur des mesures « dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à la conclusion d'un accord collectif ».

3. SCHÉMA RÉCAPITULATIF

ENTREPRISES POURVUES DE REPRÉSENTANTS ÉLUS DU PERSONNEL

(comité social et économique, comité d'entreprise, délégation unique du personnel, instance regroupée, délégué du personnel)



- Conclusion par un représentant élu titulaire mandaté
- Approbation des salariés à la majorité simple



(à défaut)



En l'absence de représentants élus mandatés : conclusion par un (ou des) élu(s) titulaire(s) non mandaté(s) représentant la majorité des suffrages exprimés



(à défaut)



- En l'absence de représentants titulaires élus souhaitant négocier:
- Conclusion par un salarié mandaté
 - Approbation des salariés à la majorité simple

ENTREPRISES DÉPOURVUES DE REPRÉSENTANTS ÉLUS DU PERSONNEL (carence)



- Conclusion par un salarié mandaté
Approbation des salariés à la majorité simple

FICHE RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL N°1

SÉCURISATION DES LICENCIEMENTS



Ce qu'il faut retenir

- ✓ Des formulaires types (mais facultatifs) de lettres de licenciement sont désormais disponibles.
- ✓ Adaptation des règles de motivation du licenciement.
- ✓ Réduction du délai de recours.



Attention

L'utilisation des modèles est facultative.

1. DES FORMULAIRES TYPES DE LETTRES DE LICENCIEMENT SONT DISPONIBLES

Un décret (<https://www.legifrance.gouv.fr/eli/decret/2017/12/29/MTRT1733898D/jo/texte>) fixe les modèles que l'employeur peut utiliser lors de la notification de licenciement :

- **Annexe 1** : Modèle de lettre de licenciement pour motif personnel disciplinaire
- **Annexe 2** : Modèle de lettre de licenciement pour inaptitude
- **Annexe 3** : Modèle de lettre de licenciement pour motif personnel non disciplinaire
- **Annexe 4** : Modèle de lettre de licenciement pour motif économique individuel
- **Annexe 5** : Modèle de lettre de licenciement pour motif économique pour les petits licenciements collectifs (moins de 10 salariés dans une même période de trente jours ou au moins 10 salariés dans une même période de trente jours dans une entreprise de moins de 50 salariés).
- **Annexe 6** : Modèle de lettre de licenciement pour motif économique (grands licenciements collectifs avec plan de sauvegarde de l'emploi PSE : au moins 10 licenciements sur une même période de 30 jours dans une entreprise « de plus de 50 salariés ». Il convient de lire « d'au moins 50 salariés »).

2. L'ADAPTATION DES RÈGLES DE MOTIVATION DU LICENCIEMENT

La lettre de licenciement fixe les limites du litige.

Avant l'entrée en vigueur des ordonnances, le défaut de motivation rendait le licenciement sans cause réelle et sérieuse. C'était exclusivement au regard des motifs énoncés dans la lettre de licenciement que s'appréciait le bien-fondé du licenciement.

Désormais, les motifs énoncés dans la lettre de licenciement peuvent, après notification de celle-ci, être précisés par l'employeur, soit à son initiative, soit à la demande du salarié.

L'insuffisance de motivation ne rend plus nécessairement le licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Les motifs prévus par la lettre de notification de licenciement peuvent être précisés

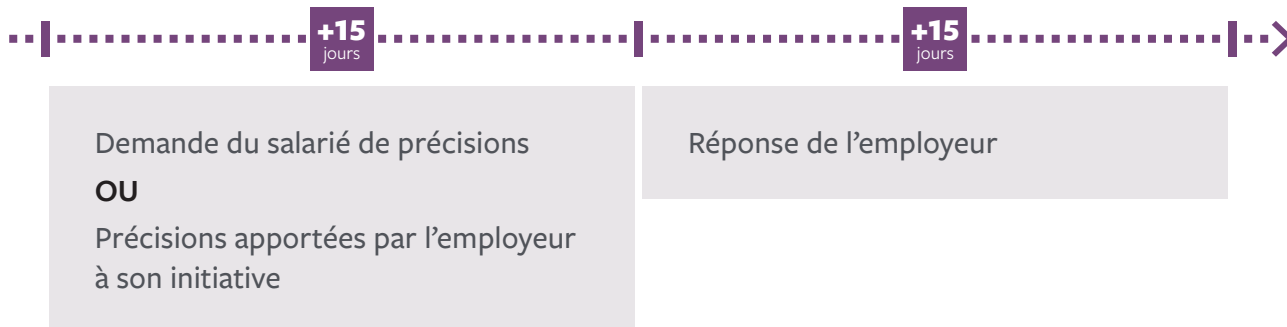
- Dans les quinze jours suivant la notification du licenciement, **le salarié** peut, par lettre recommandée avec avis de réception ou remise contre récépissé, demander à l'employeur des précisions sur les motifs énoncés dans la lettre de licenciement.

L'employeur dispose alors d'un délai de quinze jours après la réception de la demande du salarié pour apporter des précisions s'il le souhaite. Il les lui communique par lettre recommandée avec avis de réception ou remise contre récépissé.

- Dans un délai de quinze jours suivant la notification du licenciement et selon les mêmes formes, l'employeur peut, **à son initiative**, préciser les motifs du licenciement.

Pour apprécier la pertinence du motif, le juge tiendra désormais compte des précisions apportées par l'employeur.

Notification du licenciement



Cette procédure est applicable aux licenciements prononcés depuis le 18 décembre 2017.

L'insuffisance de motivation ne rend pas en soi le licenciement sans cause réelle et sérieuse

En l'absence de demande de précisions des motifs de la part du salarié, l'insuffisance de motivation ne prive pas, en soi, le licenciement de cause réelle et sérieuse.

Elle ouvre droit pour le salarié à une indemnité ne pouvant excéder un mois de salaire.



Conseil pratique

- Le complément : il ne peut s'agir que de précisions. L'employeur ne peut ajouter de nouveaux motifs.
- La mention prévue dans les lettres types de licenciement selon laquelle le salarié peut faire « une demande de précision des motifs du licenciement énoncés dans la (...) [lettre de licenciement] » n'est pas obligatoire !

SI LE SALARIÉ A DEMANDÉ DES PRÉCISIONS SUR LE MOTIF

Le juge estime que la motivation, dans sa forme, est suffisante

Le motif est réel et sérieux (faits réels et justifiant la rupture du contrat)

Absence de dommages intérêts

Le motif n'est pas réel et sérieux (faits non avérés ou ne justifiant pas la rupture du contrat)
➤ Licenciement sans cause réelle et sérieuse (hors hypothèse de nullité)

Le juge peut proposer la réintégration. Si l'une ou l'autre partie la refuse : application du barème (cf. Fiche Rupture du contrat de travail n°2)

Le juge estime que la motivation, dans sa forme, est insuffisante

Le licenciement est privé de cause réelle et sérieuse (hors hypothèse de nullité)

Dommages intérêts (Barèmes cf. Fiche Rupture du contrat de travail n°2)

ABSENCE DE DEMANDE DE PRÉCISION DES MOTIFS PAR LE SALARIÉ

Le juge estime que la motivation, dans sa forme, est suffisante

Le motif est réel et sérieux (faits réels et justifiant la rupture du contrat)

Absence de dommages intérêts

Le motif n'est pas réel et sérieux (faits non avérés ou ne justifiant pas la rupture du contrat)
➤ Licenciement sans cause réelle et sérieuse (hors hypothèse de nullité)

Le juge peut proposer la réintégration. Si l'une ou l'autre partie la refuse : application du barème (cf. Fiche Rupture du contrat de travail n°2)

Le juge estime que la motivation, dans sa forme, est insuffisante

Irrégularité de forme

Indemnité ne pouvant excéder un mois de salaire

3. RÉDUCTION DU DÉLAI DE RECOURS

Avant l'entrée en vigueur des ordonnances Macron, le délai de prescription de l'action en contestation de la rupture du contrat de travail était fixé à **2 ans** « à compter du jour où celui qui l'exerce a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant d'exercer son droit ».

Désormais, ce délai est fixé à **12 mois à compter de la notification de la rupture**.

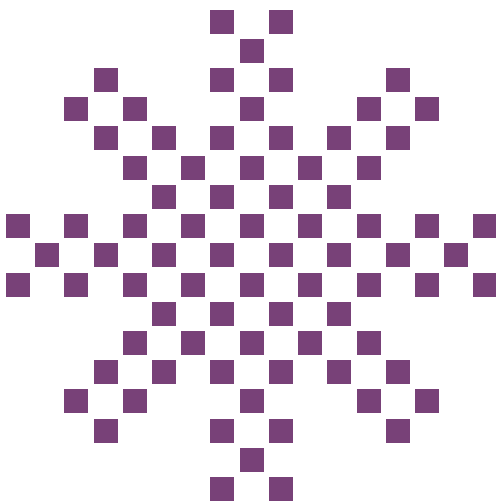
FICHE RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL N°2

INDEMNITÉS DUES À LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL



Ce qu'il faut retenir

- ✓ Avant l'entrée en vigueur de l'ordonnance du 22 septembre 2017, le montant des dommages-intérêts alloués en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse était susceptible de différer considérablement d'une juridiction à l'autre.
- ✓ Désormais, le montant des dommages-intérêts est encadré : il fait l'objet de barèmes, un pour les entreprises de 11 salariés et plus, avec des minima réduits pour les moins de 11 salariés.
- ✓ En contrepartie, l'indemnité légale de licenciement a été augmentée et la condition d'attribution liée à l'ancienneté abaissée.



1. BARÈMES MIS EN PLACE PAR LES ORDONNANCES MACRON

Des barèmes obligatoires fixent désormais un montant minimal et maximal des dommages-intérêts dus **pour licenciement sans cause réelle et sérieuse**.

Ces barèmes ont vocation à s'appliquer en cas de rupture imputable à l'employeur. Outre le licenciement sans cause réelle et sérieuse, cela vise également la prise d'acte et la résiliation judiciaire aux torts de l'employeur.

En revanche, en cas de licenciement nul, l'application des barèmes est exclue (voir ci-dessous).

Le contenu des barèmes

Comme auparavant, le juge peut proposer la réintégration du salarié mais si l'une ou l'autre partie refuse, le juge octroie au salarié une indemnité à la charge de l'employeur dont le montant est compris entre les montants minimaux et maximaux fixés dans le tableau ci-après.

ANCIENNETÉ DU SALARIÉ DANS L'ENTREPRISE (en années complètes)	INDEMNITÉ MINIMALE (en mois de salaire brut)		INDEMNITÉ MAXIMALE (en mois de salaire brut)
	< 11 salariés	≥ 11 salariés	
0	Sans objet	Sans objet	1
1	1	0,5	2
2	3	0,5	3,5
3	3	1	4
4	3	1	5
5	3	1,5	6
6	3	1,5	7
7	3	2	8
8	3	2	8
9	3	2,5	9
10	3	2,5	10
11	3	3	10,5
12	3	3	11
13	3	3	11,5
14	3	3	12
15	3	3	13
16	3	3	13,5
17	3	3	14
18	3	3	14,5
19	3	3	15
20	3	3	15,5
21	3	3	16
22	3	3	16,5
23	3	3	17
24	3	3	17,5
25	3	3	18
26	3	3	18,5
27	3	3	19
28	3	3	19,5
29	3	3	20
30 et au-delà	3	3	20

Ne sont pas prises en compte les indemnités de licenciement.

Exemple : Le juge décide d'allouer au titre du licenciement sans cause réelle et sérieuse, l'indemnité maximale à un salarié (ex. 18 mois de salaire pour 25 ans d'ancienneté).

Il doit y ajouter le montant de l'indemnité de licenciement légale ou conventionnelle.

En revanche, ces dommages et intérêts comprennent le cas échéant :

- l'indemnité due en cas de non-respect par l'employeur des procédures de consultation des représentants du personnel, ou d'information de l'autorité administrative, en cas de licenciement collectif pour motif économique,
- l'indemnité d'un mois due au titre de la priorité de réembauche,
- l'indemnité, qui ne peut être inférieure à un mois de salaire brut, due en cas d'irrégularité de la procédure de licenciement économique dans une entreprise où les institutions représentatives du personnel n'ont pas été mises en place.



Attention

Cas d'inapplication du barème

Les barèmes n'ont pas vocation à s'appliquer lorsque le licenciement est nul en application d'une disposition législative ou qu'il est intervenu en violation d'une liberté fondamentale.

Ainsi, les barèmes ne s'appliquent pas aux nullités afférentes à :

- la violation d'une liberté fondamentale,
- des faits de harcèlement moral ou sexuel,
- un licenciement discriminatoire,
- un licenciement consécutif à une action en justice en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ou à une dénonciation de crimes ou délits
- un licenciement d'un salarié protégé en raison de l'exercice de son mandat
- le licenciement motivé par l'état de grossesse d'une femme, la maternité, la paternité, l'adoption et l'éducation des enfants,
- le licenciement d'un salarié protégé au titre de son accident du travail et de sa maladie professionnelle.

De même, ils ne s'appliquent pas :

- en cas d'inaptitude d'origine professionnelle, lorsque le licenciement est prononcé en méconnaissance des dispositions relatives à la « réintégration » du salarié à l'issue de la suspension de son contrat ou des dispositions relatives au reclassement.
- en cas de licenciement intervenu alors que la procédure de licenciement économique est nulle en raison de l'absence de validation ou d'homologation du PSE, ou lorsqu'une décision négative de validation ou d'homologation a été rendue ou encore en cas d'annulation d'une décision de validation ou d'homologation en raison d'une absence ou insuffisance de PSE.

Entrée en vigueur des barèmes

Les barèmes sont applicables aux licenciements notifiés après le 23 septembre 2017. Il n'est pas applicable qu'aux contentieux concernant des licenciements prononcés avant cette date.

2. LES DISPOSITIONS RELATIVES À L'INDEMNITÉ LÉGALE DE LICENCIEMENT

Les conditions d'ouverture du droit à l'indemnité de licenciement ont été élargies et son montant a été augmenté.

Conditions d'ouverture du droit à l'indemnité de licenciement

Désormais, la condition d'ouverture du droit à l'indemnité de licenciement est de **huit mois d'ancienneté** ininterrompue au service du même employeur (et non plus d'un an d'ancienneté).

Elle n'est pas due en cas de licenciement pour un motif autre que faute grave ou lourde.

Augmentation du montant de l'indemnité de licenciement

Désormais, elle ne peut être inférieure aux montants suivants :

- **1/4 de mois de salaire** par année d'ancienneté pour les années jusqu'à dix ans (dans le régime antérieur, l'indemnité minimale ne pouvait être inférieure à 1/5ème de mois de salaire);
- **1/3 de mois de salaire** par année d'ancienneté pour les années au-delà de dix ans.

Dates d'entrée en vigueur des nouvelles dispositions relatives à l'indemnité de licenciement

La condition d'ancienneté de 8 mois est applicable aux licenciements prononcés après le 23 septembre 2017.

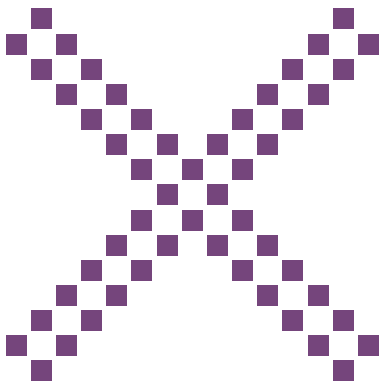
En revanche, l'augmentation de montant de l'indemnité de licenciement est applicable aux licenciements prononcés après le 26 septembre 2017. De même, elle vise les ruptures conventionnelles signées après cette date.

FICHE RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL N°3

INAPTITUDE : SOYEZ AU CLAIR AVEC VOS OBLIGATIONS !

Ce qu'il faut retenir

- ✓ Obligation de reclassement : le médecin du travail peut en dispenser l'employeur. A défaut elle est, tant dans le cadre de l'inaptitude d'origine non professionnelle que dans le cadre de l'inaptitude d'origine professionnelle, cantonnée au seul territoire national.
- ✓ La procédure de contestation de l'avis du médecin du travail est clarifiée. Ainsi, en cas de contestation portant sur les avis, propositions, conclusions écrites portant sur des éléments de nature médicale émis par le médecin du travail, le conseil de prud'hommes (CPH) est saisi. La saisine doit intervenir dans les 15 jours à compter de la notification de ces éléments par le médecin du travail. La décision du CPH se substitue aux avis, propositions, conclusions écrites ou indications contestés.



Zoom

Qu'est-ce que l'inaptitude ?

Le salarié est **déclaré inapte par le médecin du travail** (et par lui seul) lorsque son état de santé le met dans l'incapacité physique ou mentale d'exercer ses fonctions. Le médecin du travail rédige un avis d'inaptitude comportant des préconisations que l'employeur doit suivre.

A moins d'en être expressément dispensé, l'employeur doit respecter une obligation de reclassement. Cette dernière consiste à proposer un autre emploi approprié aux capacités du salarié et conforme aux préconisations du médecin du travail. L'employeur peut rompre le contrat de travail du salarié s'il est dans l'impossibilité de lui proposer un emploi compatible avec son état de santé.

1. LICENCIEMENT POUR INAPTITUDE ET IMPOSSIBILITÉ DE RECLASSEMENT : LA PROCÉDURE PAS À PAS

La procédure diffère selon que vous :

- demeurez soumis à l'obligation de reclassement (Schéma 1) ;
- êtes dispensé par le médecin du travail de votre obligation de reclassement (Schéma 2).

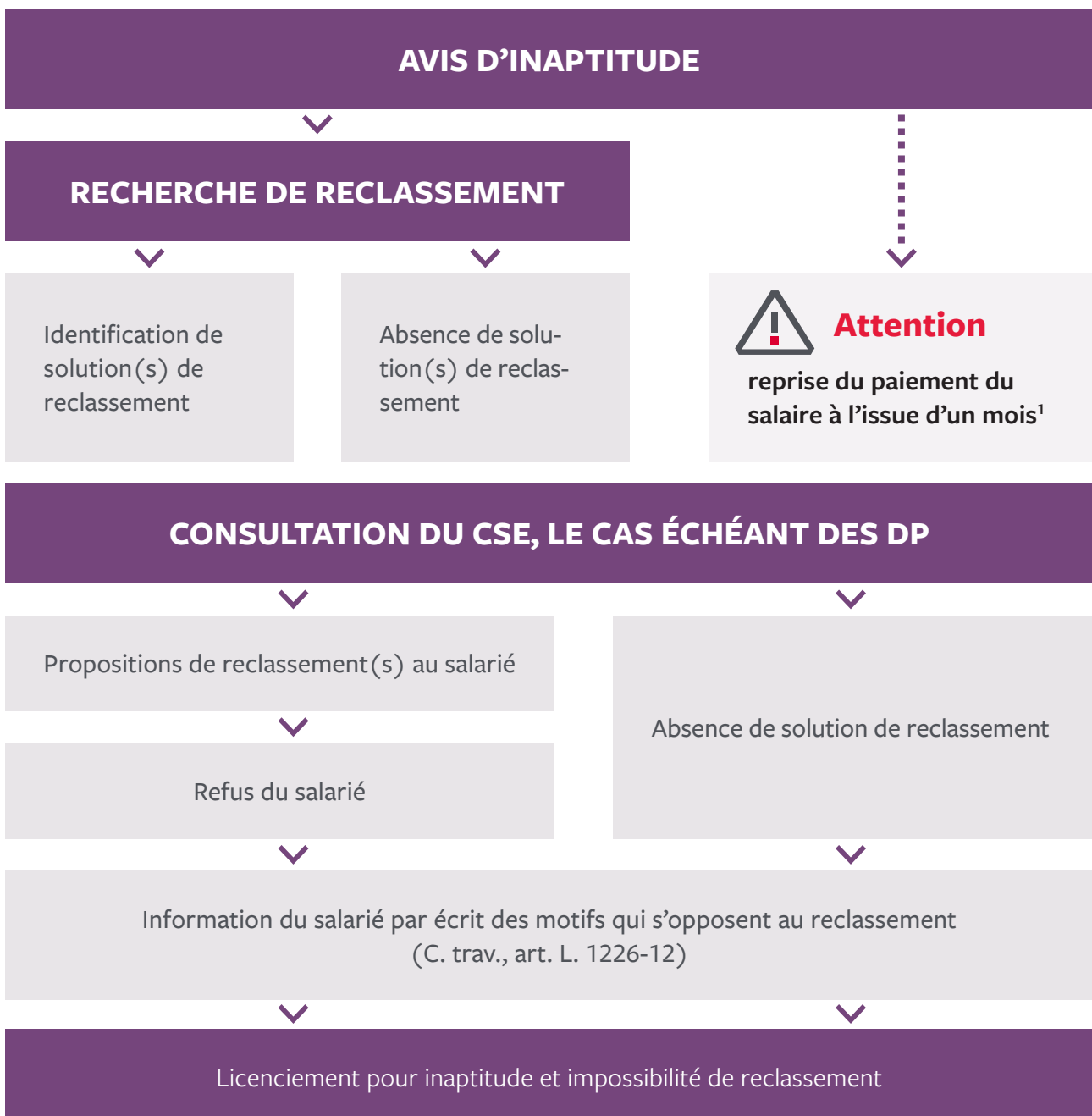


Attention

En cas de manquement à vos obligations, le licenciement peut être déclaré sans cause réelle et sérieuse, voire nul !

Schéma 1. La procédure de licenciement en cas d'inaptitude et impossibilité de reclassement

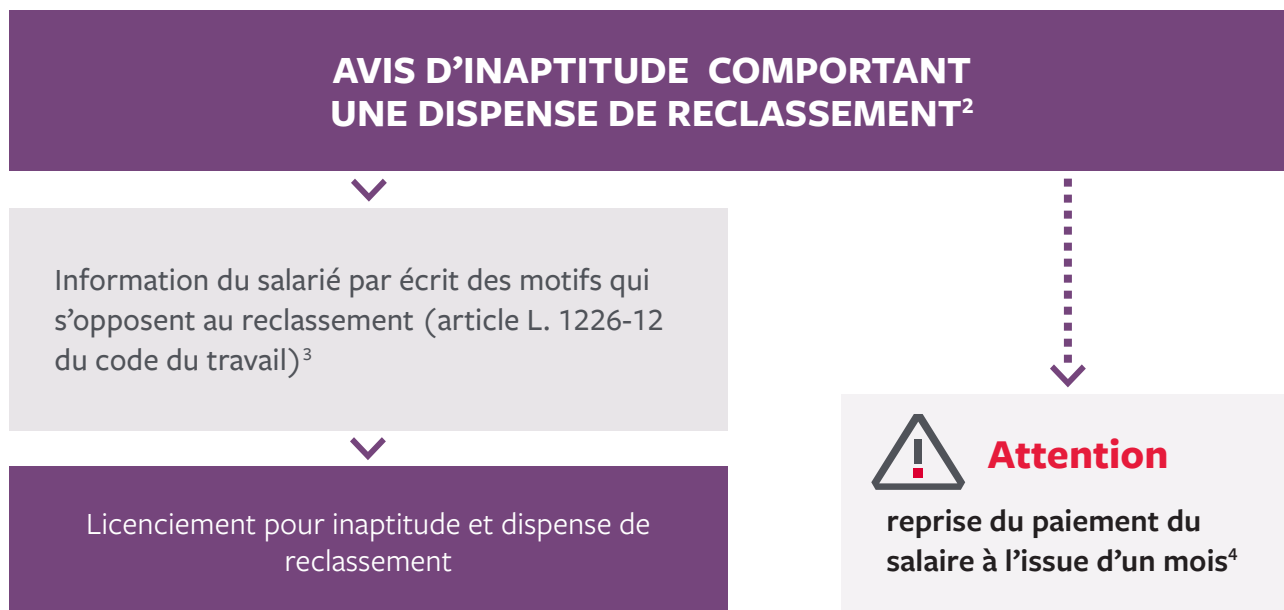
(C. trav., art L. 1226-2, L. 1226-10 et L. 4624-4)



1. Le délai d'un mois court à compter de la visite de reprise

Schéma 2. La procédure de licenciement en cas d'inaptitude et dispense de reclassement

(C. trav., art L. 1226-2, L. 1226-10 et L. 4624-4)



2. CE QU'IL FAUT RETENIR DES CHANGEMENTS APPORTÉS PAR LES ORDONNANCES MACRON

Avec les ordonnances Macron : l'obligation de reclassement est redéfinie et la contestation de l'avis médical clarifiée. Voici les principaux changements que vous devez avoir à l'esprit.

Le reclassement circonscrit

En tant qu'employeur, à moins d'en être dispensé par le médecin du travail, vous avez l'obligation de rechercher un poste de reclassement au salarié inapte.

Au sein de l'entreprise, vous devez proposer les emplois conformes aux préconisations du médecin du travail, appropriés aux capacités du salarié et aussi comparables que possible à l'emploi précédemment occupé.



Attention

si l'entreprise appartient à un groupe (groupe pris au sens le plus strict, du code de commerce)⁵, vous devrez alors rechercher les solutions de reclassement dans un périmètre plus large : au sein de toutes les entreprises du groupe, situées sur le territoire national, et dont l'organisation, les activités ou le lieu d'exploitation assurent la permutation de tout ou partie du personnel.

2. Ce qui se traduit par une case cochée sur l'avis d'inaptitude : « Tout maintien du salarié dans l'emploi serait gravement préjudiciable à sa santé » ou « L'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans l'emploi »

3. Depuis l'entrée en vigueur de la « loi Travail », dispense de consultation du CSE, le cas échéant des DP, consécutive à la dispense d'obligation de reclassement

4. Le délai d'un mois court à compter de la visite de reprise

5. L'appartenance de l'entreprise à un groupe sera caractérisée si une même société, l'entreprise dominante, détient plus de la moitié du capital (C.com., art. L. 233-1) ; détient la majorité des droits de vote (C. com., art. L. 233-3) ; exerce le contrôle exclusif sur une société (C. com., art. L. 233-16).

La contestation de l'avis clarifiée

Si vous souhaitez contester les avis ou indications du médecin du travail, reposant sur des éléments de nature médicale, vous devez saisir le CPH **dans un délai de 15 jours** afin qu'il statue (en la forme des référés).

Le médecin du travail est informé de la contestation mais n'est pas partie au litige.

Le médecin-inspecteur du travail, au cœur de la nouvelle procédure, peut être sollicité par le CPH pour toute mesure d'instruction utile.

A l'appui de votre contestation de l'avis médical, vous pouvez quant à vous mandater un médecin qui se verra transmettre les éléments médicaux sur lesquels s'est fondé le médecin du travail pour se prononcer.

En effet, la contestation porte sur les éléments de nature médicale. Or, en tant qu'employeur, vous n'avez pas connaissance de ces éléments, couverts par le secret médical. Dès lors, il pourra être utile de mandater un médecin pour contester utilement l'avis !

La décision du CPH se substitue aux avis, propositions, conclusions écrites du médecin du travail.

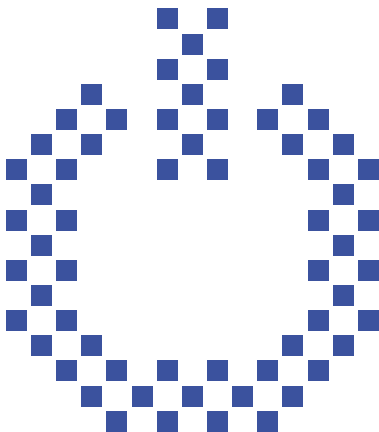
FICHE TÉLÉTRAVAIL

METTRE EN PLACE LE TÉLÉTRAVAIL DANS L'ENTREPRISE



Ce qu'il faut retenir

- ✓ La mise en place du télétravail est grandement facilitée. Même s'il peut y être recouru par simple accord avec le salarié, il peut être opportun de conclure un accord collectif sur le sujet.
- ✓ En parallèle, les droits des salariés sont accrus. Ils peuvent même, dans certains cas, revendiquer un passage en télétravail. En cas de refus de l'employeur, celui-ci devra le motiver.



Conseil pratique

Si le recours au télétravail est généralisé dans l'entreprise et vise donc plusieurs salariés, la rédaction d'un accord collectif ou d'une charte est recommandée.

Qu'est ce que le télétravail ? Le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux, de façon volontaire, en utilisant les technologies de l'information et de la communication.

1. COMMENT INSTAURER LE TÉLÉTRAVAIL AU SEIN DE L'ENTREPRISE ?

Le télétravail est mis en place :

- par un accord collectif conclu dans les conditions de droit commun,
- ou par une charte établie unilatéralement par l'employeur après avis du comité social et économique.

En l'absence d'accord collectif ou de charte, le salarié et l'employeur peuvent se mettre d'accord par tout moyen (notamment par un échange d'emails, un avenant au contrat de travail...).

2. CONTENU DE L'ACCORD COLLECTIF OU DE LA CHARTE

L'accord collectif ou la charte doivent préciser :

- Les conditions de passage en télétravail et de retour à une exécution sans télétravail ;
- Les modalités d'acceptation par le salarié des conditions de mise en œuvre du télétravail ;
- Les modalités de contrôle du temps de travail ou de la charge de travail ;
- Les plages horaires pendant lesquelles l'employeur peut contacter le salarié.

Si l'employeur refuse son passage en télétravail à un salarié occupant un poste éligible, il doit motiver son refus.

Zoom

Accord collectif ou charte ?

Un ANI sur le télétravail a été conclu le 19 juillet 2005. Cet ANI continue à s'appliquer aux entreprises relevant de son champ. Il comporte des obligations, non reprises par le code du travail, qui s'imposent donc à ces entreprises.

Si l'on veut y échapper il est préférable de conclure un accord collectif d'entreprise.

Qu'est-ce qu'un poste éligible ?

S'il n'existe pas en tant que telle de définition du poste éligible il convient de noter, d'une part, que le salarié doit être volontaire et, d'autre part, que ne peuvent être concernés que les postes répondant à la définition du télétravail (cf. au-dessus « qu'est-ce que le télétravail »). Sous ces réserves il n'y a pas de définition du poste éligible.

L'article L. 1222-9 du code du travail prévoit que : « L'employeur qui refuse d'accorder le bénéfice du télétravail à un salarié qui occupe un poste éligible à un mode d'organisation en télétravail dans les conditions prévues par accord collectif ou, à défaut, par la charte, doit motiver sa réponse ».

C'est en fait la charte, ou l'accord collectif, qui doit définir les postes susceptibles de donner lieu à du télétravail.

Lorsque le télétravail est organisé simplement de « gré à gré » (accord dans lequel l'employeur et le salarié déterminent librement ensemble les conditions et modalités du télétravail), il convient de veiller à respecter les principes généraux en matière de non discrimination (articles L.1131-1 à L.1132-4 du code du travail).

3. LE RECOURS AU TÉLÉTRAVAIL PAR SIMPLE ACCORD ENTRE LE SALARIÉ ET L'EMPLOYEUR

Il est possible, en l'absence d'accord collectif ou de charte, de recourir au télétravail par simple accord entre le salarié et l'employeur. Cet accord peut prendre une forme très simple puisqu'ils peuvent formaliser leur accord par tout moyen.

Conseil pratique

Même si aucune forme particulière n'est exigée, en pratique il paraît indispensable d'établir un écrit (échange de mails ou de sms pour conserver un moyen de preuve) définissant les principales caractéristiques du télétravail (durée, fréquence, jours, prise en charge de frais...)

4. LES DROITS DU SALARIÉ EN TÉLÉTRAVAIL

Le salarié en télétravail bénéficie des mêmes droits que le salarié exerçant son activité dans les locaux de l'entreprise.

L'accident survenu au salarié en télétravail est présumé être un accident du travail.

Un salarié ne peut être sanctionné pour refus d'accepter un poste de télétravailleur.

En cas de circonstances exceptionnelles, notamment de menace d'épidémie ou en cas de force majeure, l'employeur peut imposer une activité en télétravail