

2019, année de fusion des institutions représentatives du personnel



Aymeric Le Goff

Associé, Avocat au Barreau de Paris

Alizée Poncet

Avocate au Barreau de Paris

I. L'instauration du comité social et économique (CSE) en lieu et place des institutions existantes

- Une instance unique et obligatoire pour toutes les entreprises

Après plusieurs réformes successives du dialogue social, le système pluri-institutionnel de représentation du personnel à la française (D.P, C.H.S.C.T, C.E) aura complètement disparu fin 2019. Trois instances aux domaines d'actions normalement bien définis, mais qui avaient souvent tendance à traiter des mêmes sujets.

Certes, une délégation unique du personnel (DUP) pouvait être mise en place, mais celle-ci restait optionnelle et était réservée aux entreprises d'une certaine taille.

La fusion de tous les organes actuels en une institution unique appelée le comité social et économique (CSE), doit impérativement être mise en œuvre avant le **1^{er} janvier 2020**, et ce dans toutes les entreprises de 11 salariés et plus.

- La réponse aux problématiques remontées par les chefs d'entreprise

Cette modernisation répond à une demande ancienne des chefs d'entreprise. Elle permet :

- l'atténuation de « l'effet de seuil » au-delà de 50 salariés, en évitant les nombreuses obligations financières et sociales qui constituent actuellement un frein à l'embauche pour de nombreuses entreprises ;
- une baisse générale des coûts (éviter le cumul des mandats par les mêmes représentants du personnel ; baisse du nombre de représentants, et corrélativement du nombre d'heures de délégation ; probable baisse du nombre de réunions) ;
- la baisse du nombre d'interlocuteurs à même de fluidifier les échanges entre les représentants des salariés et les dirigeants d'entreprise.

- Une institution unique mais une modulation des attributions en fonction de la taille de l'entreprise

La réforme veille néanmoins à ne pas alourdir les obligations des employeurs des petites entreprises. Ainsi, dans les entreprises de moins de 50 salariés, le CSE n'aura pas de personnalité morale et exercera des attributions dites « réduites », reprenant pour majeure partie les attributions anciennement confiées aux délégués du personnel.

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, le CSE aura des prérogatives plus étendues, puisqu'il reprend en son sein les responsabilités et les missions dévolues aux anciens CHSCT et CE. Les élus vont donc avoir l'opportunité de gagner en compétence et aussi en polyvalence afin de traiter de tous les thèmes (économie, orientations stratégiques, conditions de travail, santé).

- Place au dialogue social pour un CSE sur-mesure

Synonyme de simplification et d'efficacité, une large place est laissée à la négociation afin de permettre aux partenaires sociaux d'adapter le fonctionnement de l'institution en fonction des nécessités des entreprises. Un dialogue social de qualité et une analyse réfléchie sur les besoins internes permettront sans nul doute aux entreprises d'établir un CSE sur-mesure.

II. Tableau synthétique des institutions avant et après la réforme : nouveautés et continuité

	Avant	Après
<u>Entreprise de 11 à 49 salariés</u>	Délégués du personnel (DP)	<p>CSE à prérogatives restreintes :</p> <p>Les attributions du CSE sont pour majorité inspirées de celles attribuées aux DP.</p> <p>Le CSE perd plusieurs attributions autrefois dévolues aux DP, notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> - l'obligation d'information sur certaines thématiques, notamment celles relatives à l'utilisation du CICE (avantage fiscal ayant pour objet la réduction des cotisations sociales) ou aux contrats de mise à disposition ; - le droit d'accompagner l'inspecteur du travail lorsqu'il visite l'entreprise ; - baisse du nombre d'interlocuteurs par le fait que les suppléants du CSE n'assistent plus aux réunions. <p>Cependant, il convient de relever que le CSE dispose désormais d'un droit d'alerte en matière de danger et risque grave pour la santé publique ou l'environnement, qui n'existait pas pour les délégués du personnel.</p>
<u>Entreprise de 50 à 299 salariés</u>	Variante 1 : DP + CE ¹ + CHSCT ²	<p>CSE à prérogatives étendues :</p> <p>La mise en place d'une commission santé, sécurité et conditions de travail est optionnelle, mais recommandée.</p> <p>En effet, l'obligation de sécurité de résultat contraint l'employeur à prendre toutes les mesures nécessaires et efficaces pour assurer la sécurité et protéger la santé, physique et mentale, des travailleurs.</p>
	Variante 2 : DUP ³ (formule DP+CE)	
	Variante 3 : DUP (formule DP+ CE+ CHSCT)	
<u>Entreprise de 300 salariés et plus</u>	Variante 1 : DP + CE+ CHSCT	<p>Le CHSCT disparaît en tant qu'institution à part entière. Il devra obligatoirement être remplacé par une commission santé, sécurité et conditions de travail.</p> <p>La commission santé, sécurité, et conditions de travail est une émanation du CSE et non, contrairement au CHSCT, une instance séparée dotée de la possibilité d'agir en justice.</p>
	Variante 2 : DUP (formule DP+ CE+ CHSCT)	

¹ Comité d'Entreprise

² Comité d'Hygiène, de Sécurité, et des Conditions de Travail

³ Délégation Unique du Personnel

III. Tirer profit des nouvelles règles de négociations dans mon entreprise

Le fonctionnement de l'instance peut être aménagé dans chaque entreprise afin de renforcer l'efficacité du dialogue social (A) en vue de flexibiliser le droit du travail par la conclusion d'accords d'entreprise dérogatoires « gagnant -gagnant » répondant aux besoins opérationnels (B).

A. Instauration d'un CSE sur-mesure

- La remise à plat de tous les accords d'entreprise relatifs aux anciennes instances représentatives du personnel

Dans le cadre de la mise en place du CSE, tous les accords d'entreprise relatifs aux anciennes instances représentatives du personnel sont caducs. A défaut de nouvel accord, les dispositions légales s'appliquent de plein droit dès la mise en place du CSE.

- A défaut d'accord, des dispositions légales plus favorables qu'auparavant

Or, les nouvelles dispositions légales sont moins favorables pour les instances représentatives du personnel : baisse du nombre de mandats, nombre de mandats successifs limité à 3, rôle du suppléant limité au remplacement des titulaires, sollicitation croissante du budget de fonctionnement du CSE en raison de l'extension de la règle du partage des coûts de l'expertise.

- Une marge de négociation pour l'employeur renforcée

Par conséquent, les élus seront beaucoup plus disposés à la négociation qu'auparavant. L'employeur devra ainsi s'en prévaloir dans une logique « gagnant-gagnant » afin de flexibiliser encore d'avantage le dialogue social et le fonctionnement du CSE au sein de son entreprise.

La liste ci-dessous indique les principaux aménagements possibles du CSE par accord collectif majoritaire :

- mise en place des « représentants de proximité » afin d'assurer une représentation du personnel au plus proche du terrain ;
- aménagement de la présence des suppléants à certaines réunions ou certaines commissions afin de permettre aux membres suppléants de s'impliquer dans leur rôle de représentant du personnel et de les familiariser au fonctionnement de l'instance ;
- réduction du nombre de réunions : sous réserve de respecter un minimum de 6 réunions annuelles ;
- détermination du nombre et du périmètre des établissements distincts, permettant de mettre en place un CSE unique au niveau de l'entreprise ou au contraire d'organiser une gestion des instances représentatives du personnel selon les besoins propres à chaque établissement (sous réserve d'une autonomie de gestion suffisante) ;
- fixation du budget de fonctionnement des actions sociales et culturelles ;
- définition du contenu des informations et consultations ponctuelles ;
- modalités de ces consultations ponctuelles, et notamment le nombre de réunions ;
- réduction des délais pour donner un avis (auparavant : délai plancher de 15 jours) dans le cadre des consultations ponctuelles à condition que le délai laissé au CSE lui permette d'exercer utilement sa compétence, en fonction de la nature et de l'importance des questions qui lui sont soumises ;
- négociation du contenu de la BDES⁴.

⁴ Base de données économiques et sociales : outil qui permet de rassembler les informations nécessaires aux consultations récurrentes des instances représentatives du personnel.

B. Structurer les normes d'entreprise selon les besoins opérationnels

L'élaboration d'accords d'entreprise « gagnant / gagnant » est la clé pour flexibiliser les normes de droit du travail français et améliorer la compétitivité des entreprises.

- Principe de primauté de l'accord d'entreprise

Les ordonnances Macron élargissent le domaine de primauté de l'accord d'entreprise sur l'accord de branche, permettant ainsi aux entreprises d'adapter certaines réglementations à leurs exigences spécifiques de fonctionnement :

Bloc 1	Bloc 2	Bloc 3
<p>Le premier bloc est constitué des douze matières dans lesquelles les accords de branche priment de manière impérative sur les accords d'entreprise.</p> <p>Exemples :</p> <ul style="list-style-type: none"> - salaires minima hiérarchiques, - conditions et durées de renouvellement de la période d'essai, - certaines mesures relatives à la durée du travail, répartition et aménagement des horaires (travail de nuit, majoration des heures supplémentaires...), - mesures relatives aux contrats de travail à durée déterminée (durée et renouvellement, mentions, délai de carence, durée totale) et aux contrats de travail temporaire (durée et renouvellement, délai de carence). 	<p>Le second bloc vise quatre autres domaines, dans lesquels l'accord de branche conserve sa primauté sur les accords d'entreprise par le biais d'une clause de verrouillage.</p> <p>Il s'agit néanmoins de thématiques à moindre impact sur la compétitivité (travailleurs handicapés, primes pour travaux dangereux ou insalubres, prévention de l'exposition aux facteurs de risques, valorisation des parcours des délégués syndicaux ...).</p>	<p>La primauté de l'accord d'entreprise devient le principe, celle de l'accord de branche l'exception.</p> <p>Pour toutes les matières non listées ci-dessus, l'accord d'entreprise prévaut sur l'accord de branche, et ce qu'il soit conclu antérieurement ou postérieurement à la date d'entrée en vigueur de l'accord de branche.</p>
Conséquences		
<p>La primauté de la branche sur le 1^{er} et 2nd blocs n'est pas absolue. En effet, les ordonnances Macron disposent que l'accord d'entreprise conclu postérieurement à l'accord de branche trouve à s'appliquer dès lors qu'il assure "des garanties <u>au moins équivalentes</u>".</p> <p>Cela laisse entendre qu'il sera possible de définir par accord d'entreprise des stipulations <u>moins favorables ou différentes, dès lors qu'elles seraient compensées par l'octroi d'autres garanties</u>, ce qui accentue la marginalisation du principe de faveur.</p>		<p>Pour tous les autres sujets, donc la grande majorité, l'accord d'entreprise aura la primauté et pourra ainsi édicter des normes propres à l'entreprise (3^{ème} bloc).</p>

- Faciliter les restructurations par la conclusion d'accords collectifs

Enfin, indépendamment de ces trois blocs, les mesures de « restructuration » sont grandement facilitées lorsqu'elles ne sont pas conditionnées à la conclusion d'un accord collectif d'entreprise. Les difficultés économiques, autrefois exigées pour procéder aux changements nécessaires, ne sont plus nécessairement requises. Une des mesures phares de la réforme Macron, appelée rupture conventionnelle collective, permet à l'employeur de négocier avec les syndicats un nombre de départs et les conditions afférentes.

Plus simple, moins coûteux et davantage sécurisé sur le plan juridique, le champ de négociation des employeurs est désormais considérablement élargi.