



Ordonnance relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales

Ce qu'il faut retenir...

A travers cette lettre d'information, l'objectif d'AB Report n'est pas d'analyser de façon exhaustive tous les articles de l'ordonnance, mais de se concentrer sur les possibilités offertes pour assurer vos missions de représentants du personnel. ► **Dans l'esprit du texte, la priorité est donnée aux accords d'entreprise, mais à défaut d'accord, l'ordonnance prévoit des dispositions minimales à respecter dans tous les champs d'activités des Instances représentatives du personnel.**

Dans les faits, les entreprises pourront conclure des accords collectifs, qui sauvegarderont certaines pratiques antérieures. En effet, après une lecture attentive du chapitre V sur le fonctionnement du CSE, il apparaît que :

Article L. 2315-2 : Les dispositions du présent chapitre ne font pas obstacle aux dispositions plus favorables relatives au fonctionnement ou aux pouvoirs du Comité Social et Economique résultant d'accords collectifs de travail ou d'usages.

► S'agissant de la fusion des instances, malgré la disparition annoncée des DP et des CHSCT – à nuancer dans les entreprises de plus de 300 salariés, où les prérogatives de l'ex-CHSCT se reportent sur la commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail –, les prérogatives des IRP et le nombre de consultations annuelles obligatoires restent inchangés, tout comme le nombre de commissions (dans les moyennes et grandes entreprises).

INSTAURATION DE NOUVELLES INSTANCES ET PERIODICITE DES REUNIONS

Changements de dénominations et nouvelles instances

- Le **Comité d'Entreprise** est remplacé par le **Comité Social et Economique (CSE)**, qui regroupe les anciens DP, CE et CHSCT.

- Le **Comité d'Etablissement** est remplacé par le **Comité Social et Economique d'Etablissement (CSEE)**.
- Le **CCE** est remplacé par le **Comité Social et Economique Central d'Entreprise (CSEC)**.

Un accord d'entreprise pourra définir le nombre et le périmètre des établissements distincts, ainsi que le nombre et les modalités de fonctionnement des commissions Santé, Sécurité et Conditions de Travail, qui se substituent à l'ex-CHSCT.

Ces 3 nouvelles instances seront pourvues de commissions (obligatoires au-dessus d'un certain seuil de salariés).

Périodicité des réunions

Le **Comité Social et Economique** se réunit **au moins 1 fois par mois**, pour les entreprises de **plus de 300 salariés** et une fois tous les 2 mois pour les moins de 300 (comme la DUP actuelle).

Le **Comité Social et Economique Central d'Entreprise** se réunit **au moins une fois tous les six mois** au siège de l'entreprise sur convocation de l'employeur (comme le CCE).

Nouveauté : le CSE et le CSEC peuvent tenir **une seconde réunion** à la demande de la **majorité de leurs membres** (L.2315-27 et L.2316-15).

LA COMMISSION SANTE, SECURITE ET CONDITIONS DE TRAVAIL (EX-CHSCT) ET LES AUTRES COMMISSIONS

La commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail (SSCT)

Article L. 2313-10

Une commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail est créée au sein du Comité Social et Economique (CSE) dans :

- les entreprises **d'au moins 300 salariés** ;
- les établissements distincts **d'au moins 300 salariés** ;
- les **sites nucléaires ou sensibles**, de type Seveso.

Les membres de cette commission sont désignés parmi les membres titulaires ou suppléants de la délégation du personnel du CSE, pour une durée calquée sur le mandat des membres élus du CSE (L. 2315-38).

Article L.2315-27

« Au moins **quatre réunions par an** portent en tout ou partie sur les attributions du Comité en matière de santé, sécurité et conditions de travail, **et plus fréquemment en cas de besoin**, notamment dans les branches d'activité présentant des risques particuliers. [...] Le comité est en outre

réuni à la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves, ainsi qu'en cas d'événement grave lié à l'activité de l'entreprise...»

Article L. 2315-37

« **La commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail** mise en place par l'accord prévu à l'article L.2312-2 ou, en l'absence d'accord, par l'employeur conformément aux articles L.2313-10 et L.2313-11, **peut se voir confier, par délégation du Comité Social et Economique, tout ou partie des attributions reconnues au Comité, que la commission exerce pour le compte de ce dernier.** »

A NOTER : la **commission SSCT** est la seule commission qui peut se voir confier par délégation toutes les attributions reconnues au CSE. En d'autres termes, elle **peut fonctionner de manière indépendante** : ester en justice, déclencher des expertises (sans en référer au CSE si ce dernier lui en a donné les pouvoirs).

Nous pouvons supposer que dans les entreprises dans lesquelles le CHSCT avait déjà énormément de sujets à traiter et pour lesquels ses membres ont acquis une expertise de terrain, cette commission se réunira très régulièrement, comme le CHSCT le faisait. Pour permettre le suivi des dossiers traités en commission, les **réunions donneront certainement lieu à la rédaction d'un rapport, d'un compte rendu ou d'un PV.**

En application de l'article L. 2316-13, « le comité central désigne **un Secrétaire et un Secrétaire adjoint en charge des attributions en matière de santé, sécurité et des conditions de travail** », preuve que l'ordonnance accorde une importance toute particulière aux sujets relevant des anciennes prérogatives de l'ex-CHSCT. Certaines dispositions, axées sur les conditions de travail des femmes notamment (art. L.2312-9), sont nouvelles et exigeront, outre une formation particulière des élus, une réunion sur le sujet, voire, dans les grandes entreprises la mise en place d'une commission spécifique, facultative.

Dans les PME de moins 300 salariés, quatre réunions par an aborderont obligatoirement les thèmes de la santé, sécurité et des conditions de travail.

Commission de la formation

Article L. 2315-45

En l'absence d'accord prévu à l'article L.2315-43, dans les entreprises **d'au moins 300 salariés**, le Comité Social et Economique constitue une commission de la formation.

Commission d'information et d'aide au logement

Article L. 2315-46

En l'absence d'accord prévu à l'article L.2315-43, dans les entreprises **d'au moins 300 salariés**, une commission d'information et d'aide au logement des salariés est créée au sein du Comité Social et Economique.

Commission égalité professionnelle

Article L. 2315-52

En l'absence d'accord prévu à l'article L.2315-43, dans les entreprises **d'au moins 300 salariés**, une commission de l'égalité professionnelle est créée au sein du Comité Social et Economique.

Commission économique

Dans les entreprises **d'au moins 1 000 salariés**, une commission économique est créée au sein du Comité Social et Economique ou du Comité Social et Economique Central.

MISE EN PLACE : AU PLUS TARD JANVIER 2020

Dans les **entreprises sans IRP et atteignant les seuils d'éligibilité**, le Conseil Social et Economique sera instauré dès le **1^{er} janvier 2018**.

Dans les entreprises où les **mandats arrivent à échéance entre septembre 2017 et décembre 2018**, l'employeur pourra décider de les proroger d'un an, soit jusqu'au **31 décembre 2019 au plus tard**.

En décembre 2019, les mandats actuels de CE, DP, DUP ou CHSCT prendront fin : les entreprises devront procéder à la mise en place du Comité Social et Economique pour le **1^{er} janvier 2020**.

DELAI D'ENVOI DE L'ORDRE DU JOUR

Pour le **CSE** ou le **CSEE**, le délai d'envoi de l'ordre du jour est de **3 jours** (art. L. 2315-29).

Par déduction de l'article 2315-27, le délai d'envoi de l'ordre du jour des **Commissions Santé, Sécurité et aux Conditions de Travail** devrait être de **15 jours**.

Pour le **CSE Central**, le délai d'envoi est de **8 jours** (art. L. 2316-17).

COMPTES RENDUS DE REUNION

Le procès-verbal

Article L. 2315-35

« Les délibérations du Comité Social et Economique **sont consignées dans un procès-verbal établi par le Secrétaire du comité** dans un délai et selon des modalités définis par un accord ou, à défaut, par un décret. »

A l'issue du délai mentionné au premier alinéa, le procès-verbal est transmis à l'employeur, qui fait connaître lors de la réunion du comité suivant cette transmission sa décision motivée sur les propositions qui lui ont été soumises. Les déclarations sont consignées dans le procès-verbal.

Un décret définit les conditions dans lesquelles il peut être recouru à l'enregistrement ou à la sténographie des séances de l'instance.

NB : les décrets d'application de l'ordonnance restent à paraître, mais il est probable que les délais de la loi Rebsamen soient repris.

Le registre spécial pour les entreprises de moins de 50 salariés

Une nouveauté apparaît avec l'article L. 2315-22 : **le registre spécial** pour les entreprises de moins de 50 salariés. Sauf circonstances exceptionnelles, les membres du Comité Social et Economique 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 répond par écrit à ces demandes, au plus tard **dans les six jours ouvrables** suivant la réunion.

Les demandes des membres du comité social et économique et les réponses motivées de l'employeur sont soit transcrites dans un registre spécial, soit annexées à ce registre.

Ce registre, ainsi que les documents annexés, sont tenus à la disposition des salariés de l'établissement, de l'agent de contrôle de l'Inspection du Travail et des membres de la délégation du personnel du comité social et économique.

Du point de vue d'AB Report, qui n'engage qu'elle-même et ne saurait revêtir un caractère juridique, les représentants du personnel auront à conduire des négociations éclairées lors de la mise en place des CSE et des accords d'entreprise, en s'appuyant notamment sur les articles mentionnés dans cette lettre d'information, afin de participer à la sauvegarde et à la conduite du dialogue social en entreprise.

Toute l'équipe d'AB Report reste à votre disposition pour vous aider à comprendre cette ordonnance et vous accompagner dans vos missions d'élus.