

# C

# LA PLACE DE LA NÉGOCIATION DANS LE FONCTIONNEMENT DU CSE

L'ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 impose la mise en place d'un Comité Social et Economique (CSE) dans les entreprises d'au moins 11 salariés. Ce nouveau dispositif, mis en place au plus tard au 1er janvier 2020, repose sur un mécanisme de fusion des traditionnels espaces de représentation du personnel. En tant qu'instance unique, le CSE exerce les prérogatives jusqu'ici dévolues aux Délégués du Personnel (DP), au Comité d'Entreprise (CE) et au Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT).

Les fiches-repères A, B et C proposent des repères permettant d'appréhender les principales caractéristiques de cette nouvelle instance. Cependant, elles ne constituent pas un guide détaillé du fonctionnement et des prérogatives du CSE. Pour cela, il est nécessaire de vous reporter aux guides juridiques réalisés par Chorum.

## C.1. La notion d'ordre public

Le Code du Travail organise la plupart des règles relatives au CSE autour de la conclusion d'accords.

En effet, le droit du travail connaît aujourd'hui une nouvelle architecture qui s'articule autour du triptyque suivant :

1. les règles d'**ordre public** auxquelles il est **impossible de déroger** ;
2. le champ ouvert à la **négociation collective** ;
3. les **dispositions supplétives**, c'est-à-dire, celles qui s'appliquent **en l'absence d'accord**.

### ✓ Un exemple de dispositions d'ordre public : les consultations récurrentes du CSE

Les trois grandes consultations récurrentes sont maintenues et classées dans les dispositions d'**ordre public** :

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

La périodicité dite « *annuelle* » (anciens textes) a été remplacée par la notion de « *récurrente* ».

En effet, un **accord d'entreprise**, ou en l'absence de délégué syndical, un **accord avec le CSE** adopté à la majorité de ses membres titulaires peut définir les points suivants :

- le contenu ;
- la périodicité, dans la limite de 3 ans maximum ;
- les modalités des consultations récurrentes du CSE ;
- la liste et le contenu des informations nécessaires à ces consultations ;
- les niveaux auxquelles les consultations sont conduites, et leur articulation.

Cet accord peut aussi prévoir la possibilité pour le CSE d'émettre un avis unique portant sur tout ou partie des thèmes des trois grandes consultations. Il peut aussi définir le nombre annuel de réunions (qui ne peut pas être inférieur à 6).

Ce n'est qu'en l'absence d'accord que les trois grandes consultations deviennent annuelles : il s'agit de **dispositions supplétives**.

Dans le cadre des **dispositions supplétives**, la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi porte sur :

- l'évolution de l'emploi ;
- les qualifications ;
- le programme pluriannuel de formation, les actions de formation envisagées par l'employeur, l'apprentissage, les conditions d'accueil en stage ;
- les actions de prévention en matière de santé et de sécurité, les conditions de travail ;
- les congés et l'aménagement du temps de travail ;
- la durée du travail ;
- l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- le rapport annuel sur la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail et le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail.

## C.2. La mise en place de nouvelles instances représentatives par voie d'accord

### Les représentants de proximité

- Le Code du Travail ne donne aucune définition du représentant de proximité. Il s'agit d'une nouvelle instance laissée au libre choix des négociateurs.
- Les missions, le nombre, le fonctionnement, les modalités de désignation des représentants de proximité se font par voie d'accord.
- **Un exemple :** *Il est possible de mettre en place des représentants de proximité dans une association de taille importante, ayant de nombreux établissements et un seul CSE, afin d'assurer une possibilité d'expression formalisée des salariés sur des sujets relatifs aux conditions de travail au niveau de chaque établissement, dans le cadre de la réalisation du DUERP et de l'élaboration du plan d'action.*

### Le CSE interentreprises

- Le CSE interentreprises est une instance conventionnelle constituée entre des entreprises juridiquement distinctes sur un même site ou une même zone qui partagent des problèmes communs. Cette nouvelle instance ne se substitue pas aux CSE implantés dans les entreprises.
- Pour le reste, tout est laissé à la négociation.
- **Un exemple :** *Il est possible de mettre en place un CSE interentreprises dans une Maison des Associations, pour tout ce qui relève de l'utilisation du bâtiment.*

### Le conseil d'entreprise

- Il s'agit du CSE investi des missions du délégué syndical en matière de négociation collective. Ce conseil dispose de toutes les compétences du CSE et est seul compétent pour négocier, conclure et réviser les conventions et accords d'entreprise ou d'établissement.
- La contrepartie à la mise en place d'un Conseil d'Entreprise est que ce dernier dispose d'un droit de veto dans certains domaines de négociation.
- Dans cette configuration, le délégué syndical ne sera plus habilité à négocier les accords d'entreprise mais conservera ses autres attributions, notamment revendicatives.