



Le Comité Social et Economique (CSE): nouvelle instance du dialogue social

Séminaire organisé par la DIECCTE à Madiana le 10 octobre et le
19 novembre 2019



Ouverture du séminaire

Mme Monique GRIMALDI, DIECCTE



CSE

Mise en œuvre en Martinique

Mme Véronique MARTINE, DIECCTE Adjointe et Cheffe
du Pôle Travail

Quel est l'état du dialogue social à la Martinique

- Nous avons recensé 1700 Ent. De 11 salariés et plus ;
- Un grand nombre de ces entreprises n'a pas encore procédé à l'élection du CSE ;
 - 49 Ent. dans lesquelles les mandats arrivent à échéance entre octobre et décembre 2019;
 - 85 en 2020;
 - Et 44 en 2021.
- Certaines ont déjà rempli leur obligation. Entre la transmission au Centre de Traitement des Elections Professionnelles (CTEP) et l'enregistrement dans la base de données, on peut estimer à moins de 178 Ent. celles qui doivent organiser le processus électoral afin de disposer d'un CSE au 01/01/2020.

Quel est l'état du dialogue social à la Martinique

- 29 accords d'entreprise ont été enregistrés à la DIECCTE visant à organiser les élections préalablement à la conclusion du Protocole d'accord préélectoral dans des entreprises de 17 à 350 salariés ;
- Une dizaine de contentieux sur le processus électoral ont été arbitrés à la DIECCTE sur la répartition du personnel dans les collèges ou des sièges entre les collèges.

Quel est l'état du dialogue social à la Martinique

- La négociation porte essentiellement sur des éléments de rémunération, exemple :
 - Sur 107 accords d'intéressement et de participation reçus en 2019;
 - 34 ont été conclus dans des entreprises de 1 à 10 salariés ;
 - 22 dans les Ent de 50 à 249 salariés ;
 - 47 dans le commerce de gros et de détail, 16 chez les prestataires de services.

Quel est l'état du dialogue social à la Martinique

- Au niveau des branches :
 - 186 conventions nationales sont applicables ;
 - 16 convention locales pour la plupart non renégociées.
- Au niveau de l'entreprise :
 - 353 accords ont été déposés du 01/01/2019 au 16/09/2019, ils portent majoritairement sur le pouvoir d'achat (331 sur les salaires et primes hors épargne salariale).



Merci de votre attention

Mèsi pou atansyon zót



L'IMPORTANCE DU PROTOCOLE D'ACCORD PRÉÉLECTORAL

Sandra COMPAN,
Inspectrice du travail

LE PROTOCOLE D'ACCORD PRÉÉLECTORAL

PRÉAMBULE

- La négociation du protocole d'accord préélectoral :
 - ↳ une étape cruciale dans la mise en place des élections professionnelles ;
 - ↳ un cadre réglementaire au plus près des besoins de l'entreprise ;
 - ↳ un dialogue social décentralisé.

LE PROTOCOLE D'ACCORD PRÉÉLECTORAL

- Quels sont les enjeux réels de cette négociation ?
- Quelles sont les marges de manœuvre envisageables ?
- Faut-il négocier un accord collectif en marge du protocole ?

LE PROTOCOLE D'ACCORD PRÉÉLECTORAL

Qu'est-ce-que c'est ?



Le protocole d'accord préélectoral est le document par lequel l'employeur et les organisations syndicales intéressées s'entendent pour l'organisation matérielle des élections.

LE PROTOCOLE D'ACCORD PRÉÉLECTORAL

Quelle est sa finalité ?

- ↳ Fixer la répartition du personnel dans les collèges électoraux, la répartition des sièges entre les différentes catégories de salariés et les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales ;
- ↳ D'autres clauses dites facultatives peuvent aussi être négociés et renforcent l'importance du protocole dans la mise en place de l'instance.

LE PROTOCOLE D'ACCORD PRÉÉLECTORAL

Qui l'employeur doit-il inviter à négocier ? (L.2314-5)

- ↪ Les OS représentatives dans l'entreprise ;
- ↪ Les OS ayant une section syndicale dans l'entreprise ;
- ↪ Les syndicats affiliés à une OS représentative au niveau national et interprofessionnel ;
- ↪ Toute OS légalement constituée depuis au moins 2 ans et qui remplit les critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance et dans le champs professionnel et géographique couvert par l'entreprise.

LE PROTOCOLE D'ACCORD PRÉÉLECTORAL

PARTIE 1 : LE CONTENU

A - Le contenu obligatoire

Le protocole fixe :

- ↳ La répartition du personnel dans les collèges électoraux – (L.2314-13) ;
- ↳ La répartition des sièges entre les différentes catégories de personnel – (L.2314-13);
- ↳ La répartition proportionnelle entre hommes et femmes – (L.2314-30);
- ↳ Les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales – (L.2314-28).

LE PROTOCOLE D'ACCORD PRÉÉLECTORAL

PARTIE 1 : LE CONTENU

A - Le contenu obligatoire

- La répartition du personnel dans les collèges électoraux :

L'appartenance au collège électoral est déterminé par :

- ↪ Les caractéristiques de l'emploi occupé ;
- ↪ La nature des fonctions réellement exercées.



Si aucune OS représentative ne participe à la négociation, il revient à l'employeur de répartir seul le personnel dans les collèges.

LE PROTOCOLE D'ACCORD PRÉÉLECTORAL

PARTIE 1 : LE CONTENU

A - Le contenu obligatoire

- La répartition des sièges entre les différentes catégories de personnel

Il s'agit de partager entre les différents collèges le nombre de sièges tel que fixé par la loi, en fonction de l'effectif.



Les parties sont libres d'opérer la répartition des sièges selon le critère de leur choix, sous réserve du respect des règles relatives aux sièges réservés. En l'absence d'OS, l'employeur prend une décision unilatérale de répartition.

LE PROTOCOLE D'ACCORD PRÉÉLECTORAL

PARTIE 1 : LE CONTENU

A - Le contenu obligatoire

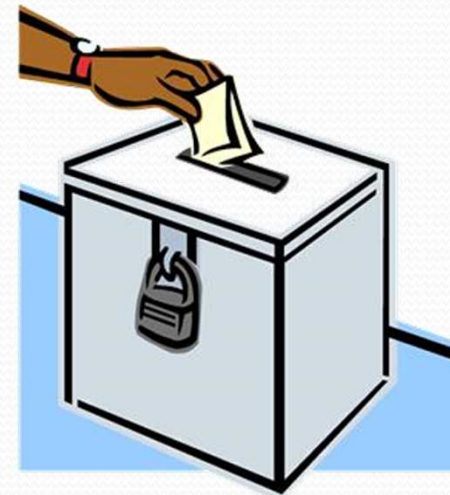
- La représentation équilibrée des hommes et des femmes (L.2314-30) :
 - ↳ Pour chaque collège électoral, les listes sont composées d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part de femmes et d'hommes inscrits sur la liste électorale ;
 - ↳ Les listes sont composées alternativement d'un candidat de chaque sexe jusqu'à épuisement des candidats d'un des sexes.

LE PROTOCOLE D'ACCORD PRÉÉLECTORAL

PARTIE 1 : LE CONTENU

A - Le contenu obligatoire

- Les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales
 - ↪ Date du scrutin ;
 - ↪ Matériel de vote ;
 - ↪ Bureaux de vote ;
 - ↪ Isoloirs / Urnes ;
 - ↪ Vote par correspondance ;
 - ↪ Vote électronique.



LE PROTOCOLE D'ACCORD PRÉÉLECTORAL

PARTIE 1 : LE CONTENU

B - Le contenu facultatif

D'autres clauses peuvent être négociées.



LE PROTOCOLE D'ACCORD PRÉÉLECTORAL

PARTIE 1 : LE CONTENU

B - Le contenu facultatif

LE PRINCIPE

- Nombre et composition des collèges

Les salariés sont repartis dans deux collèges :

- ↳ ouvriers / employés
- ↳ ingénieurs / chefs de service / agents de maîtrise / cadres

LES MODIFICATIONS POSSIBLES

- Modification du nombre et de la composition des collèges par accord unanime – (L.2314-12) ;
- L'accord peut prévoir un collège supplémentaire pour représenter une catégorie particulière de salariés

LE PROTOCOLE D'ACCORD PRÉÉLECTORAL

PARTIE 1 : LE CONTENU

B - Le contenu facultatif

LE PRINCIPE

- Durée et fin du mandat
(L.2314-33) :
 - ↳ Élu pour 4 ans ;
 - ↳ Dans les entreprises de plus de 50 salariés, le nombre de mandats successifs ne peut être supérieur à 3.

LES MODIFICATIONS POSSIBLES

- Le protocole peut modifier le nombre de mandats successifs autorisés à la hausse ou à la baisse ;
- Un accord de branche, de groupe ou d'entreprise peut fixer une durée de mandat entre 2 et 4 ans – (L.2314-34).

LE PROTOCOLE D'ACCORD PRÉÉLECTORAL

PARTIE 1 : LE CONTENU

B - Le contenu facultatif

LE PRINCIPE

- Nombre de sièges et volume d'heures de délégation

↳ Fixé par décret compte tenu du nombre de salariés – (R.2314-1)

LES MODIFICATIONS POSSIBLES

- Modification du nombre de sièges et du nombre d'heures individuelles de délégation dès lors que le volume global de ces heures est au moins égal à celui résultant des dispositions légales – (L.2314-7)

LE PROTOCOLE D'ACCORD PRÉÉLECTORAL

PARTIE 1 : LE CONTENU

B - Le contenu facultatif

Exemple

LE PRINCIPE

- Entreprise de 70 salariés :
 - ↳ 4 élus titulaires ;
 - ↳ 18h individuelles de délégation ;
 - ↳ 72h volume global des heures de délégation ;

LES MODIFICATIONS POSSIBLES

- ↳ 3 titulaires, 24h individuelles de délégation, 72h volume global des heures de délégation ;
- ↳ 6 titulaires, 12h individuelles de délégation, 72h volume global des heures de délégation.

LE PROTOCOLE D'ACCORD PRÉÉLECTORAL

PARTIE 1 : LE CONTENU

B - Le contenu facultatif

LE PRINCIPE

- Organisation du vote :
 - ↳ L'élection a lieu pendant le temps de travail ;
- Condition d'ancienneté pour être électeur :
 - ↳ Justifier d'au moins 3 mois d'ancienneté ;

LES MODIFICATIONS POSSIBLES

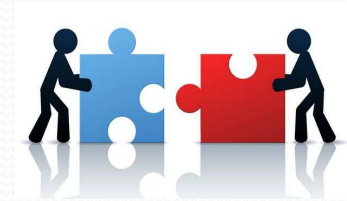
- Vote en dehors du temps de travail ;
- Réduction de la condition d'ancienneté en cas de diminution à moins de 2/3 de l'effectif le nombre de salariés remplissant cette condition.

LE PROTOCOLE D'ACCORD PRÉÉLECTORAL

PARTIE 1 : LE CONTENU

B - Le contenu facultatif

- Négociation par voie d'accord collectif :



- ↳ Détermination des établissements distincts ;
- ↳ Mise en place des représentants de proximité ;
- ↳ Participation des suppléants aux réunions.

L'objectif est d'obtenir un accord collectif permettant d'anticiper et de régler bon nombre de difficultés au niveau de la mise en place et du fonctionnement futur de l'instance.

LOGIGRAMME

LE PROTOCOLE D'ACCORD PRÉÉLECTORAL

PARTIE 2 : LA VALIDITÉ

- Règles de validité en fonction des points traités :
 - ↳ Double majorité ;
 - ↳ Accord unanime des OS dans l'entreprise ;
 - ↳ Accord collectif.

LE PROTOCOLE D'ACCORD PRÉÉLECTORAL

PARTIE 2 : LA VALIDITÉ

A – La double majorité

- Condition de double majorité (L.2314-6)
 - ↳ Majorité des OS ayant participé à la négociation ;
 - ↳ OS représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles.

LE PROTOCOLE D'ACCORD PRÉÉLECTORAL

PARTIE 2 : LA VALIDITÉ

A – La double majorité

- Les clauses soumises à la double majorité :
 - ↳ Répartition du personnel entre les collèges ;
 - ↳ Répartition des sièges entre les collèges ;
 - ↳ Modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales ;
 - ↳ Modification du nombre des membres composant la délégation du personnel au CSE et du volume des heures individuelles de délégation ;
 - ↳ Limitation à trois mandats successifs.

LE PROTOCOLE D'ACCORD PRÉÉLECTORAL

PARTIE 2 : LA VALIDITÉ

B – L'accord unanime

- Les clauses soumises a l'accord unanime de l'ensemble des syndicats :
 - ↳ Nombre et composition des collèges électoraux s'ils sont dérogatoires aux collèges légaux (L.2314-12) ;
 - ↳ Organisation de scrutin hors du temps de travail (L.2314-27).

LE PROTOCOLE D'ACCORD PRÉÉLECTORAL

PARTIE 2 : LA VALIDITÉ

C – L'accord de droit commun

- Les clauses soumises à un accord de droit commun
 - ↳ Réduction de la durée des mandats ;
 - ↳ Recours au vote électronique.

LE PROTOCOLE D'ACCORD PRÉÉLECTORAL

PARTIE 3 : LE CONTENTIEUX

- En cas d'échec des négociations :
 - ↳ Saisine de l'autorité administrative ;
 - ↳ Contestation devant le juge judiciaire.

LE PROTOCOLE D'ACCORD PRÉÉLECTORAL

PARTIE 3 : LE CONTENTIEUX

A – Saisine de l'autorité administrative

L'autorité administrative peut-être saisie en cas de désaccord sur les thèmes suivants :

- ↳ La répartition du personnel dans les collèges ;
- ↳ La répartition des sièges entre les collèges ;
- ↳ La détermination des établissements distincts pour les entreprises multi sites – (R.2313-1).

LE PROTOCOLE D'ACCORD PRÉÉLECTORAL

PARTIE 3 : LE CONTENTIEUX

A – Saisine de l'autorité administrative

- Saisine de l'autorité administrative par :
 - ↳ L'employeur ;
 - ↳ Les OS participant à la négociation ;



L'intervention de l'administration est subordonnée au fait qu'au moins une OS ait répondu à l'invitation de négocier de l'employeur.

LE PROTOCOLE D'ACCORD PRÉÉLECTORAL

PARTIE 3 : LE CONTENTIEUX

A – Saisine de l'autorité administrative

- Les effets de la saisine de l'administration :
 - ↳ Suspension du processus électoral jusqu'à la décision administrative ;
 - ↳ Prorogation des mandats des élus en cours jusqu'à la proclamation des résultats du scrutin.

LE PROTOCOLE D'ACCORD PRÉÉLECTORAL

PARTIE 3 : LE CONTENTIEUX

B – Tribunal d'Instance

- Saisine du tribunal d'instance :

L'ensemble du contentieux à l'encontre des décisions rendues par l'autorité administrative revient au juge judiciaire ;

La décision de la DIECCTE peut faire l'objet d'un recours formé par l'employeur ou par les OS intéressées devant le tribunal d'instance dans un délai de quinze jours suivant sa notification.

LE PROTOCOLE D'ACCORD PRÉÉLECTORAL

PARTIE 3 : LE CONTENTIEUX

B – Tribunal d'Instance

- Les autres points de blocage peuvent être portés directement devant le tribunal d'instance :
 - ↳ Désaccord sur les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales ;
 - ↳ Désaccord sur le nombre ou la composition des collèges électoraux ;
 - ↳ Désaccord sur l'effectif à prendre en compte ;
 - ↳ Désaccord sur le vote en dehors du temps de travail ;
 - ↳ Désaccord sur l'électorat.

LE PROTOCOLE D'ACCORD PREELECTORAL : DANS LA PRATIQUE

RETOUR D'EXPÉRIENCE EN MARTINIQUE

- Contenu général des protocoles :
 - ↳ Clauses obligatoires.
- Accord collectif :
 - ↳ Mise en place et fonctionnement du CSE ;
 - ↳ Vote électronique.
- Décisions prises par l'autorité administrative :
 - ↳ Décision de répartition des sièges et du personnel dans les collèges.

LE PROTOCOLE D'ACCORD PRÉÉLECTORAL

Finalemment ...

La place de la négociation d'entreprise est fondamentale pour la mise en place du CSE ;

Elle favorise l'adaptation de l'instance à la situation juridique, économique et géographique de l'entreprise.



Merci de votre attention

Mèsi pou atansyon zót



LES NOUVEAUX MOYENS DU CSE POUR AGIR

Marie RODIN,
Inspectrice du travail

PLAN

- I. UN CADRE D'EXERCICE AMÉLIORÉ ;
 - A. Les moyens matériels ;
 - B. Les moyens liés au statut.

- II. VERS DE NOUVELLES MODALITÉS DE FONCTIONNEMENT ;
 - A. L'efficience de l'action des Élus ;
 - B. Un fonctionnement organisé.

1^{ère} PARTIE

- I. UN CADRE D'EXERCICE AMÉLIORÉ ;
 - A. Les moyens matériels ;
 - B. Les moyens liés au statut.

A. Les moyens matériels :

Le local

- L'employeur doit mettre à la disposition des membres du CSE, **un local** de manière permanente ;
 - ▶ **Ce qui exclut de lui attribuer un local qui est également affecté à d'autres usages.**
- Le local doit être :
 - Éclairé ;
 - Meublé aux frais de l'employeur (disposant à minima de chaises et tables en nombre suffisant ainsi que d'une armoire fermant à clé).
 - ▶ **Pour leur permettre d'accomplir leur mission.**

A. Les moyens matériels : La visioconférence

- Quelque soit la taille de l'entreprise ;
- Recours à la visioconférence autorisé par accord entre l'employeur et les membres Élus de la délégation du personnel du comité ;
- Le recours à la visioconférence est limité à 3 par année civile en l'absence d'accord.

A. Les moyens matériels :

Le tableau d'affichage

- Les membres de la délégation du personnel du CSE peuvent faire afficher les renseignements qu'ils ont pour rôle de porter à la connaissance du personnel sur des emplacements obligatoirement prévus et destinés aux communications syndicales, ainsi qu'aux portes d'entrée des lieux de travail.

B. Moyens liés au statut :

Protection des membres

- Prévus par le Code du travail, ce garde fou, fait partie de leur droit ;
- La protection débute à la déclaration d'un salarié, dès sa candidature. Elle couvre toute la période électorale ;
- Un candidat qui emporte un siège reste protégé pendant toute la durée de son mandat ;
- A l'issue du mandat, sauf à être réélu, le salarié demeure protégé pour 6 mois (L.2411-5).

B. Moyens liés au statut :

Durée des mandats

- Les membres du CSE sont élus pour 4 ans ;
- Ces 4 années peuvent être réduites par accord de branche, de groupe ou d'entreprise (L.2314-33 et L.2314-34) ;
- Les membres du CSE central sont élus aussi pour 4 ans (L.2316-10 et L.2316-11).

2^{ème} PARTIE

II. VERS DE NOUVELLES MODALITÉS DE FONCTIONNEMENT ;

- A. L'efficacité de l'action des Élus ;
- B. Un fonctionnement organisé.

A. Assurer l'efficacité de l'action des élus : **La formation en Santé et en Sécurité (SS)**

Comment assurer l'efficacité de l'action des Élus ?

- Les membres de la délégation du CSE bénéficient d'une **formation au titre de leurs missions en matière de sécurité/santé et conditions de travail** ;
- Les modalités sont prises en charges par l'employeur et sont fixées par les articles R.2315-20 à R.2315-22 du Code du travail.

A. L'efficacité de l'action des Élus

Cette formation a pour objet de :

- Développer leurs aptitudes à déceler et à mesurer les risques professionnels et leur capacité d'analyse des conditions de travail ;
- Les initier aux méthodes et aux procédés à mettre en œuvre pour prévenir les risques professionnels et améliorer les conditions de travail ;
- Elle est dispensée selon les modalités fixées par les articles R.2315-10 et R.2315-11 du Code du travail.

A. Assurer l'efficacité de l'action des élus :

La formation économique

- Dans les entreprises d'au moins 50 salariés les membres du CSE élus pour la première fois disposent d'un stage de formation économique **d'une durée maximale de 5 jours ;**
- Cette formation est prise en charge par le CSE (L.2145-11).

RAPPEL

A contrario, la formation SS et conditions de travail est prise en charge par l'employeur.

Assurer l'efficacité de l'action des élus :

Déplacement et circulation dans l'entreprise et hors entreprise

- Pour l'exercice de leurs fonctions, les membres élus de la délégation du personnel du CSE et les représentants syndicaux au comité peuvent se déplacer dans et hors de l'entreprise, en respectant les dispositions prévues par l'article L.2315-14 du code du travail.

Assurer l'efficience de l'action des élus :

Subventions de fonctionnement

- L'employeur verse au CSE une subvention de fonctionnement d'un montant annuel équivalent à :
 - **0,20%** de la masse salariale brute dans les entreprises de 50 à moins de 2000 salariés ;
 - **0,22%** de la masse salariale dans les entreprises d'au moins 2000 salariés ;
- Ce montant s'ajoute à la subvention destinée aux activités sociales et culturelles, sauf si l'employeur fait déjà bénéficier au comité d'une somme ou de moyens en personnels équivalent à **0,22%** de la masse salariale brute ;
- **Une grande nouveauté! ces subventions sont fongibles ;**
- Le CSE peut transférer le surplus de l'un de ses budgets vers l'autre budget.

Assurer l'efficacité de l'action des élus:

Les heures de délégation

- Les heures de délégation sont fixées par tranche d'effectif (R.2314-1)
- Ces heures sont considérées de plein droit comme du temps de travail effectif. A ce titre, elles doivent être payées par l'employeur ;
- **Les heures de délégation peuvent être annualisées ;**
- Les heures de délégation peuvent être utilisées par leur titulaires sur une durée supérieure au mois ;
- Cependant, les heures passées à la recherche de mesures préventives dans toute situation d'urgence et de gravité notamment lors de la procédure de danger grave et imminent ne sont pas déduites des heures de délégation (cf : R.4132-2) ;
- **Les heures de délégation peuvent être mutualisées entre membres ;**
- Les membres titulaires de la délégation du personnel peuvent chaque mois, répartir entre eux et avec les membres suppléant le crédit d'heures de délégation dont ils disposent.

B. Un fonctionnement organisé :

Le règlement intérieur

- Pour formaliser les modalités de son fonctionnement et celles de ses rapports avec les salariés de l'entreprise ;
- Pour décrire l'exercice des missions qui lui sont conférées ;
- Il sert de socle au fonctionnement du CSE dans l'entreprise ;
- Il vient déterminer les règles de vie du CSE pour une bonne organisation.

B. Un fonctionnement organisé : **Les réunions**

Dans les entreprises de plus de 50 salariés

- Un accord fixe le nombre de réunions annuelles du comité prévues qui ne peut être inférieur à six ;
- Cet accord est un accord d'entreprise majoritaire au sens du 1er alinéa de l'article L.2232-12 (donc, sans possibilité de validation d'un accord minoritaire par référendum) ou, en l'absence de délégué syndical, un accord entre l'employeur et le CSE, adopté à la majorité des membres titulaires de la délégation du personnel du comité.

B. Un fonctionnement organisé :

Les réunions

En l'absence
d'un tel accord

Plus de 300 salariés

- Le CSE **se réunit au moins une fois par mois** sur convocation de l'employeur ou de son représentant.

Moins de 300 salariés

- Le comité **se réunit au moins une fois tous les deux mois** sur convocation de l'employeur ou de son représentant.

Le comité peut tenir une seconde réunion à la demande de la majorité de ses membres. Dans ce cas, les questions jointes à la demande de convocation sont inscrites à l'ordre du jour de la réunion.

B. Un fonctionnement organisé :

Les commissions

Plus de 300 salariés

- Commission santé sécurité et condition de travail ;
- Commission formation (L.2315-49);
- Commission d'information et d'aide au logement (L.2315-50);
- Commission professionnelle égalité femmes-hommes (L.2315-56).

Les moins de 300 salariés

- Elles peuvent se grouper entre-elles pour créer une commission d'information et d'aide au logement.

La commission santé sécurité a pour vocation de préparer les réunions et les délibérations du CSE sur les questions santé sécurité au travail.

B. Un fonctionnement organisé :

Le recours à l'expertise

- Le CSE peut décider de recourir à un expert-comptable ;
- Il exerce sa mission dans les conditions fixées par les articles L.2315-89 et L.2315-90 du code du travail ;
- Il peut consulter :
 - 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.
- Détermination du nombre d'expertises : **Par accord d'entreprise.**

Ou à défaut un accord conclu entre l'employeur et le CSE, adopté à la majorité des membres titulaires élus de la délégation du personnel, il déterminera le nombre d'expertises dans le cadre des consultations récurrentes sur une ou plusieurs années.

En conclusion...

- Le CSE doit disposer de moyens matériels et financiers pour lui permettre de mener à bien ses missions ;
- Les membres bénéficient de formations dans l'exercice de leurs fonctions (prises en charges ou pas par l'employeur) ;
- Il existe des outils qui permettront au CSE d'être efficace ;
- Le CSE peut avoir recours à une tierce personne compétente dans le cadre de l'expertise.



Merci de votre attention

Mèsi pou atansyon zót



LA BASE DE DONNEES ECONOMIQUES ET SOCIALES (BDES)

Dina MARIANY,
Inspectrice du travail

LA BDES : qu'est ce que c'est ?

Un outil au service du dialogue social

L'article L.2312-18 du Code du travail définit la base de données économiques et sociales comme « *l'ensemble des informations nécessaires aux consultations et informations récurrentes que l'employeur met à disposition du comité social et économique* ».

LA BDES : Périmètre de mise en place

L'employeur doit mettre en place la BDES. (*C. trav., art. R.2312-11*)

Obligatoire si l'effectif est d'au moins 50 salariés.

La BDES, une opportunité, une évolution majeure

- Il s'agit d'un support qui permet à l'employeur **de négocier** en lien étroit avec les partenaires sociaux et les IRP, **par accord** ;
- La BDES n'est pas un tableau de bord. Elle présente des informations intelligibles, simples et dynamiques ;
- Les informations sont mises à jour et transmises de manière récurrente aux Élus du CSE. Elle donne une vision claire, globale de l'environnement et de la stratégie de l'entreprise.

Avec qui négocier la BDES ?

1. Dans les entreprises avec un Délégué Syndical (DS)

- L'employeur doit négocier un accord d'entreprise majoritaire avec eux.

2. En l'absence de DS

- L'accord doit être conclu entre l'employeur et le CSE.



3. Dans les entreprises de moins de 300 salariés, à défaut d'accord d'entreprise

- Un accord de branche peut définir l'organisation, l'architecture, le contenu et les modalités de fonctionnement de la BDES.

4. À défaut d'accord de branche dans les entreprise de moins de 300 salariés et d'accord d'entreprise

- Ce sont les dispositions supplétives qui s'appliquent et qui reprennent avec quelques modifications, les dispositions qui existaient jusqu'alors pour le Comité d'Entreprise.
exemple : Bilan social.

Dispositions applicables à défaut d'accord ?

FOCUS : dispositions supplétives (*C. trav.*, art. L.2312-36).

- La BDES doit contenir les 9 thématiques et obligatoirement des informations :
 - ❖ sur l'année en cours;
 - ❖ les 2 années précédentes;
 - ❖ les 3 années suivantes, sous forme de perspectives.

Une BDES largement aménageable par accord

L'accord collectif doit contenir :

- L'**organisation** et l'**architecture** ;
- Le **niveau de mise en place** dans les entreprises comprenant des établissements distincts ;
- Le **contenu** de la BDES (sous réserve de traiter les thèmes obligatoires) ;
- Le **cycle** sur lequel portent les informations ;
- Les **droits d'accès** à la BDES ;
- Le **support** ;
- Les **modalités de consultation** et d'**utilisation**.

L'accord peut intégrer à la BDES les **informations** nécessaires aux **négociations obligatoires** et/ou aux **consultations ponctuelles** du CSE. (*C. trav., art. L.2312-21, al. 5*)



**en l'absence d'accord, pour les entreprises de moins de 300 salariés
(article R.2312-8 du code du travail)**

9 Thématiques obligatoires :

1. Investissements : social, matériel et immatériel;
2. Egalité professionnelle hommes-femmes : analyse des données chiffrées et stratégie d'action;
3. Fonds propres, endettement et impôts;
4. Rémunération des salariés et dirigeants/variation des rémunérations salariales;
5. Activités sociales et culturelles;
6. Rémunération des financeurs;
7. Flux financiers à destination de l'entreprise;
8. Partenariat : Sous-traitance;
9. Entreprises appartenant à un groupe : transferts commerciaux et financiers entre les entités du groupe.



**En l'absence d'accord, pour les entreprises de 300 salariés et plus
(article R.2312-9 du code du travail)**

9 thématiques : idem.

Sur **l'égalité professionnelle hommes-femmes**, l'employeur doit notamment faire un diagnostic et **une analyse** de la situation respective des femmes et des hommes pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise en matière d'embauche, de formation, de promotion professionnelle de conditions de travail, santé et sécurité au travail et l'organisation du temps de travail.

Support informatique de la BDES

- La BDES est mise en place au choix, sur un **support papier ou informatique**, pour les **entreprises comptant moins de 300 salariés** ;
- Pour les **entreprises d'au moins 300 salariés**, la loi impose désormais, en l'absence d'accord, un **support informatique** (*C. trav., art. R.2312-12*).

MODALITES D'ACCES

La BDES doit être **accessible** « en permanence » aux membres de la **délégation du personnel du CSE**:

- **Titulaires ;**
- **Suppléants.**

Y ont également accès les membres du CSE central ainsi que les **délégués syndicaux** (*C. trav., art. L.2312-36*).

LA BDES : UNE OBLIGATION DE DISCRETION

- Tout utilisateur de la BDES doit respecter une obligation de discrétion ;
- Les droits d'accès à la BDES sont strictement personnels et **ne peuvent être transmis à des tiers** ;
- Les informations figurant dans la BDES qui revêtent un caractère confidentiel doivent être présentées comme telles par l'employeur, qui doit indiquer la durée de leur caractère confidentiel (article L.2315-3 du code du travail).

Consultations et informations récurrentes

L'accord délimite le contenu, les champs à introduire dans la BDES ;

L'organisation relève de l'employeur : ses modalités d'accessibilité, de consultation et d'utilisation. Ces modalités peuvent faire l'objet d'un accord collectif ;

Le comité économique et social (CSE), doit disposer d'un accès à la BDES afin de préparer sa consultation annuelle.

L'enjeu :

- Comprendre les orientations suivies et leurs conséquences en matière d'emploi et de formation au sein de l'entreprise ;
- Observer l'évolution des métiers et des compétences, mais aussi l'organisation du travail : le recours à la sous-traitance, à l'intérim, à des contrats temporaires et à des stages.

DÉLIT D'ENTRAVE

- L'employeur qui ne s'acquitterait pas de son obligation de mettre en place la BDES s'expose aux sanctions d'entrave à l'exercice des fonctions des représentants du personnel (*C. trav., art. L.2317-1*).

Actions civiles du CSE

La **carence**, autrement dit l'absence de BDES, doit être **distinguée** de l'**insuffisance de certaines informations** dans la BDES.

En cas d'**informations insuffisantes**, il appartient au CSE de **saisir les juges**, en la **forme des référés**, afin de se voir communiquer les éléments manquants.

C'est ce que prévoit l'article L.2312-15 du Code du travail (reprenant les dispositions de l'ancien article L.2323-4) qui précise que **cette saisine n'a pas pour effet de prolonger le délai dont dispose le comité pour rendre son avis.** (*Cass. soc., 21 septembre 2016, n° 15-13.363 et Cass. soc., 21 septembre 2016, n° 15-19.003*).



Merci de votre attention

Mèsi pou atansyon zót



Pause de 30 minutes



Le CSE un acteur du processus de décision

Jean-Marc MARVILLE,
Inspecteur du travail

Cadre général

- Les attributions du CSE varient suivant l'effectif qu'il emploie : l'effectif à prendre en compte étant celui de l'entreprise et non celui de l'établissement.
- C'est dans le cadre d'exercice de ses attributions que l'implication du CSE dans le processus de décision se révèle.

1. LE CSE DANS LES ENTREPRISES DE MOINS DE 50 SALARIÉS

- A. Attributions dans les entreprises d'au moins 11 salariés ;
- B. Missions au titre de la santé-sécurité ;
- C. Les alertes du CSE ;
- D. Les consultations ponctuelles.

2. LE CSE DANS LES ENTREPRISES DE PLUS DE 50 SALARIÉS

- A. Missions et moyens d'actions au titre de la santé-sécurité ;
- B. Les alertes ;
- C. Les attributions économiques :
 - a. Consultations et informations récurrentes ;
 - b. Consultations et informations ponctuelles ;
- D. Modalités de consultations :
 - a. Participations au Conseil d'Administration ou de surveillance des sociétés ;
 - b. Les avis du CSE
- E. Les sanctions

1. LE CSE DANS LES ENTREPRISES DE MOINS DE 50 SALARIÉS

P
A
R
T
I
E

- A. ATTRIBUTIONS DANS LES ENTREPRISES D'AU MOINS 11 SALARIÉS ;
- B. MISSIONS AU TITRE DE LA SANTÉ-SÉCURITÉ ;
- C. LES ALERTES DU CSE ;
- D. LES CONSULTATIONS PONCTUELLES.

A - Attributions dans les entreprises d'au moins 11 salariés

- Dans les entreprises de moins de 50 salariés le CSE exerce le rôle qui était dévolu aux DP.
- Les attributions du DP sont les réclamations individuelles ou collectives sur le salaire, l'application du CT, ils sont donc les porte-parole des salariés par leurs revendications rôle que reprend le CSE (L.2312-5).



B - Missions au titre de la santé-sécurité

- Le CSE : anciennes missions du CHSCT et ses attributions (CDD / stagiaires). Pour l'exercice de leurs missions les membres du CSE peuvent se faire présenter tous les livres, registres, documents non nominatifs rendus obligatoires (L.2312-3).
- Le CSE : anciennes missions du CHSCT : réalise les enquêtes AT/MP. L'employeur doit mettre le CSE en mesure d'organiser l'enquête le plus tôt possible.
- L'employeur doit informer le CSE lors de la première réunion qui suit l'AT car autrement il y a entrave.

C - Alerte

3 formes d'alertes. Le CSE est amené à jouer un rôle actif dans la procédure visant à éclairer l'employeur sans sa démarche de prévention, et **l'inaction de ce dernier entraîne le déclenchement de procédures plus lourdes**.

1. Un membre du CSE qui constate de lui-même ou par l'intermédiaire d'un salarié une **atteinte aux droits des personnes** qui ne serait pas justifiée par la nature de la tâche à accomplir, ni proportionnée au but recherché saisit immédiatement l'employeur (L2312-59).



En cas de carence de l'employeur, quant aux suites de l'alerte et si le salarié concerné ne **s'y oppose pas**, le membre du CSE saisit le bureau de jugement du conseil des prud'hommes en référé (L.2312-59).

C- Alerte

2. L'alerte en cas de danger grave et immédiat des membres du CSE, peut être exercée, quel que soit l'effectif de l'entreprise. Ce dernier consigne son avis par écrit. Ceci entraîne une obligation pour l'employeur de déclencher la procédure d'enquête et la mise en jeu de sa responsabilité en cas d'accident (L.4131-4 / faute inexcusable).



En cas de divergence entre l'employeur et le CSE, soit sur la réalité du danger ou sur les mesures à prendre, une réunion de tous les membres du CSE par convocation de l'employeur est organisée dans les 24h.

C- Alerte

3. L'alerte en matière de santé publique et environnementale (L.4133-1svt) existe quel que soit l'effectif.

Ce levier est peu utilisé, or il recèle pourtant des axes d'actions pour le CSE notamment *sur la démarche produits et procédés de fabrication utilisés par l'entreprise et plus largement sa démarche environnementale.*



L'employeur informe alors le salarié ou le membre du CSE des suites réservées et en cas d'inaction de ce dernier dans le délai de 1 mois, le salarié ou le membre du CSE peut saisir le préfet.

D- Consultations ponctuelles

- Quelque soit l'effectif, le CSE doit être consulté. Leur caractère ne minimise pas l'importance de la consultation du CSE et donc son rôle dans ce processus décisionnel.
- Les consultations ponctuelles sont prévues : déclaration d'inaptitude sur les possibilités de reclassement, de licenciement économique, de licenciement de salariés protégés, de règlement intérieur qui dans ce cas la consultation revêt le caractère d'une formalité substantielle.



Ne disposant pas de la personnalité juridique dans les entreprises de moins de 50 salariés, les délais et formes de la consultation ne sont pas encadrés par la loi. L'avis peut donc être recueilli individuellement auprès des membres du CSE.

Les attributions du
CSE

Les missions
santé
/sécurité



3 Alertes

Les
consultations
ponctuelles

2. LE CSE DANS LES ENTREPRISES DE PLUS DE 50 SALARIÉS

- A. MISSIONS ET MOYENS D' ACTIONS AU TITRE DE LA SANTÉ-SÉCURITÉ ;
- B. LES ALERTES ;
- C. LES ATTRIBUTIONS ÉCONOMIQUES :
 - a. Consultations et informations récurrentes ;
 - b. Consultations et informations ponctuelles ;
- D. MODALITÉS DE CONSULTATIONS :
 - a. Participations au Conseil d'Administration ou de surveillance des sociétés ;
 - b. Les avis du CSE ;
- E. LES SANCTIONS.

A - Attributions dans les entreprises de plus de 50 salariés

- En plus des attributions générales prévues dans les entreprises d'au moins 11 salariés, le CSE exerce des attributions spécifiques en matière économique et professionnelle ainsi qu'en matière de santé, sécurité et conditions de travail.
- A côté des consultations obligatoires et récurrentes, le code du travail prévoit nombre de consultations ponctuelles qui impliquent le CSE.
- S'agissant des attributions en matière de santé sécurité le CSE a repris celles du CHSCT.

A - Attributions et moyens d'action en matière de sécurité et conditions de travail

- Quelque soit l'effectif, le CSE contribue à promouvoir la santé, la sécurité et les conditions de travail dans l'entreprise, pour ce faire, il réalise des enquêtes AT/MP et dispose d'un droit d'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes.

A - Attributions et moyens d'action en matière de sécurité et conditions de travail

- On retrouve les consultations récurrentes annuelles sur la politique sociale et les conditions de travail et d'emploi et les consultations ponctuelles sur les questions relatives à l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise (L.2312-8).

A- Attributions et moyens d'action en matière de sécurité et conditions de travail

Le CSE doit être consulté en cas :

- d'introduction de nouvelles technologies;
- avant toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail;
- sur les mesures prises pour faciliter le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides (de guerre ou civil) des TH.

A - Moyens d'action

Le CSE doit procéder à :

- L'analyse des risques professionnels notamment pour les femmes enceintes ;
- Des inspections en matière de santé sécurité et conditions de travail au moins 4 fois par an et ce dans les entreprises d'au moins 50 salariés ;
- Au moins une fois par an l'employeur présente au CSE :
 - le bilan écrit de la situation générale de la santé sécurité et conditions de travail dans l'entreprise ;
 - le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail.

B- Alerte

2 formes d'alertes possibles :

1. Alerte économique :

Lorsque le CSE a connaissance de faits de nature à affecter de manière préoccupante la situation économique et financière de l'entreprise, il peut demander à l'employeur de lui fournir des explications et si la réponse de ce dernier est insuffisante, ou en cas d'absence de réponse, le CSE établit un rapport à transmettre à l'employeur et au commissaire aux comptes.



Cette alerte du CSE lui permet d'assurer la permanence des intérêts des salariés dans la gestion et l'évolution économique et financière de l'entreprise



2. Alerte sociale :

Elle vise les situations d'accroissement important du nombre de contrats précaires par rapport à la situation qui existait à la dernière réunion du CSE sur le sujet. Cette question est alors inscrite de plein droit à la prochaine réunion ordinaire à la demande de la majorité des membres. Si le CSE a connaissance de faits pouvant caractériser le recours abusif aux contrats précaires il peut saisir l'IT.






Par cette action du CSE c'est bien le plan de résorption de la précarité qui est visé.

C- Attributions économiques

- Le CSE a un droit de regard sur la gestion financière de l'entreprise avec une compétence générale sur les questions économiques relevant de la direction de l'entreprise (l'organisation, la gestion, la marche générale de l'entreprise).
- Le CSE a un droit d'initiative : il formule et examine toute proposition de nature à améliorer les conditions de travail, d'emploi, de formation et dans ce but il peut réaliser des enquêtes ou recourir à l'expertise ou encore confier ces actions à une commission spéciale.

a - Consultations et informations récurrentes

Il s'agit des 3 grandes consultations qui existaient déjà. Par ces consultations, le CSE est, par delà l'avis émis, placé dans un rapport particulier avec l'employeur car elles ont pour conséquences :

- Orientations stratégiques ; 
 - Situation économique et financière de l'entreprise. 
 - Politique sociale, conditions de travail et l'emploi 
- Le contraindre à formaliser une stratégie ;
 - La condition sine qua non de l'octroi des aides publiques ;
 - Un contrôle à posteriori de l'exécution des mesures prises.

b - Consultations et informations ponctuelles

- Le CSE doit être consulté sur tous les thèmes listés à l'article L.2312-8 et relevant de ses attributions générales. Plusieurs autres cas de consultations ponctuelles sont prévus par le CT que sont :
 - La mise en œuvre de moyens de contrôle de l'activité des salariés ;
 - Les restructurations et compressions d'effectif ;
 - Le licenciement collectif pour motif économique ;
 - Les opérations de concentration ;
 - Les procédures de sauvegarde.

L'implication du CSE sur la gestion des effectifs est ici globalement marquée.



Pour assurer la consultation et à défaut d'accord signé, l'employeur, 1 mois après l'élection du CSE, lui communique les documents économiques et financiers nécessaires.

D - Modalités de consultation

- Elles mettent en évidence l'impact de la mission dévolue au CSE comme acteur du processus de décision et bien que les avis ne soient pas toujours des avis conformes, la consultation de l'instance demeure importante.
- Les attributions du CSE sont **consultatives**, il émet des avis et des vœux sur les questions relevant de son domaine. Avant la consultation, l'employeur transmet ou met à disposition des informations précises et écrites.
- La consultation précède la décision de l'employeur et un comité non consulté sur une question relevant de son domaine de compétence peut demander des dommages intérêts en raison du préjudice relevant du défaut de consultation (cass.soc 26 mars 2002 n° 99-14.144).
- **La consultation doit donner lieu à discussion et ne pas être limitée à une simple information. Le refus de l'employeur de répondre aux questions du CSE peut constituer le délit d'entrave.**



D - Modalités de consultations

a - Participation aux conseils d'administration ou de surveillance des sociétés

Le CSE assiste avec voix consultative mais sans participer aux votes, aux séances du conseil d'administration ou de surveillance dans les entreprises qui en sont pourvues. Le CSE peut soumettre ses vœux au conseil d'administration qui en donne un avis motivé.



- Les représentants ont alors droit aux mêmes documents que les membres du conseil d'administration ou de surveillance.
- De même, 2 membres du CSE désignés pour participer aux séances du conseil d'administration ou de surveillance peuvent en outre participer aux assemblées générales des actionnaires.

b – Avis du comité

- Il n'y a pas de formalisme s'agissant des vœux et avis sauf pour les avis précédents le licenciement d'un représentant du personnel et ceux précédents le licenciement du MT.
- L'employeur n'est pas lié par l'avis rendu par le CSE sauf lorsque ce dernier dispose d'un droit de véto (mise en place horaires individualisés, nomination et affectation du MT).

E - Sanctions

1. Nullité de la décision prise

La plus efficace

- Cette nullité n'intervient que si des textes la prévoient.
- Inconvénient : remettre en cause une décision déjà prise avec les conséquences que cela comporte pour les salariés mais aussi pour l'entreprise.

Sanctions

2. Dommmages intérêts

En cas de préjudice

- Vise la réparation du préjudice subi par le défaut de consultation.
- Inconvénient : La réparation est difficile à obtenir car en réalité c'est aux salariés que le préjudice est causé, or la cour de cassation ne reconnaît pas au CSE le droit de représenter en justice les intérêts du personnel.

Sanctions

3. Exécution forcée

En référé

- Les membres du CSE peuvent s'ils estiment ne pas disposer d'éléments d'information ou de consultation suffisants, saisir le président du TGI statuant en la forme de référé pour qu'il ordonne la communication par l'employeur des éléments manquants.
- **Inconvénient** : Cette saisine n'a toutefois pas pour effet de prolonger le délai dont dispose le CSE pour donner son avis.

Sanctions

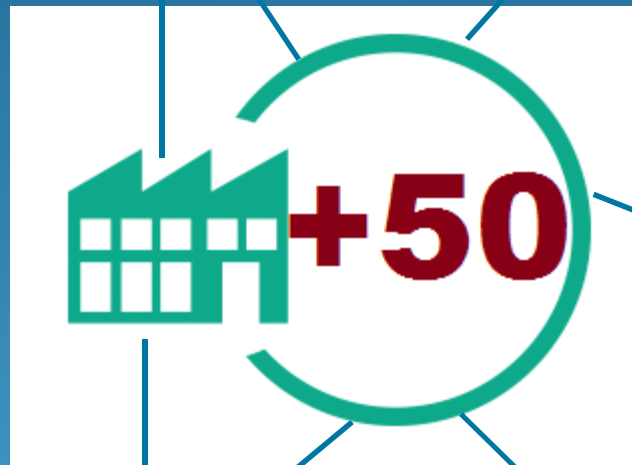
4. Amende

En cas d'entrave

- Le non-respect des obligations d'information et de consultation du CSE relève de l'entrave au fonctionnement régulier de l'instance assortie d'une peine de 7 500€ (L2317-1).

Les missions santé/
sécurité

2 Alertes



Consultations

Attributions éco :

- Infos récurrentes
- Infos ponctuelles

4 Sanctions



Merci de votre attention

Mèsi pou atansyon zót

Place à la discussion

Les attributions des DP

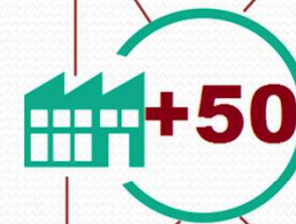
Les missions santé /sécurité



3 Alertes

Les consultations ponctuelles

Les missions santé/ sécurité



2 Alertes

Consultations

Attributions éco :

- Infos récurrentes
- Infos ponctuelles

4 Sanctions



LE CSE, UN ACTEUR IMPORTANT DANS LA NEGOCIATION COLLECTIVE

Roseline MARTINVALET,
Responsable de l'unité de contrôle

LE CSE, UN ACTEUR IMPORTANT DANS LA NEGOCIATION COLLECTIVE

- Ce thème induit deux questions celles de:



la place de cette négociation dans l'entreprise



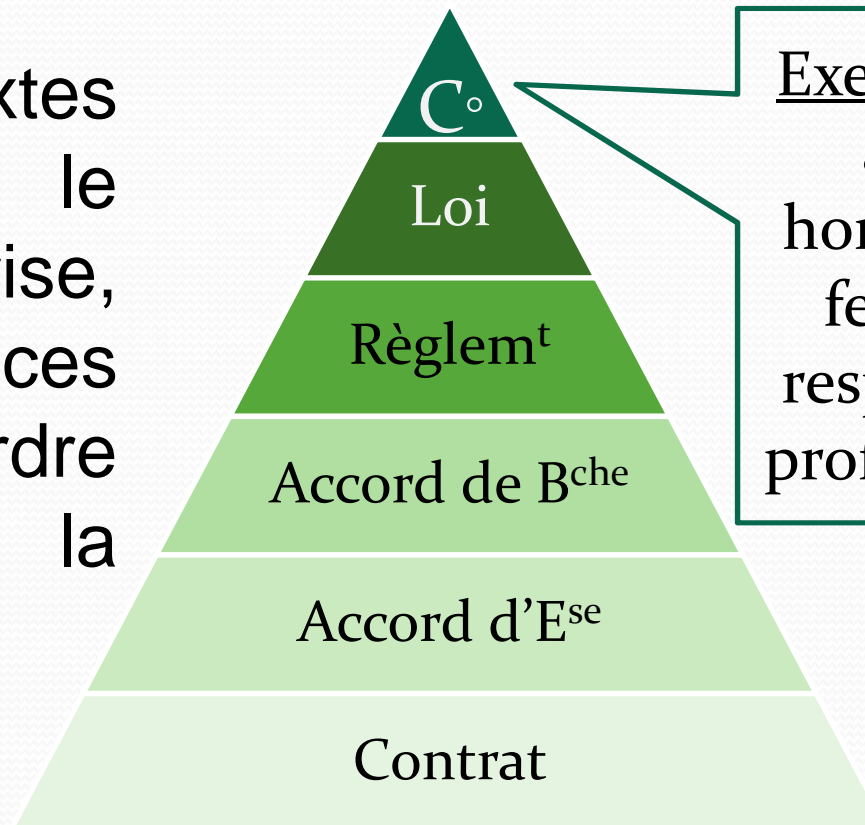
la capacité pour le CSE à faire naître la règle de droit.

Contexte réglementaire

- **2017: Date importante pour la négociation collective.**
- **CONSOLIDE** le changement amorcé depuis plusieurs années, établissant **l'entreprise comme source normative.**

RAPPEL : La place de la négociation d'entreprise aujourd'hui

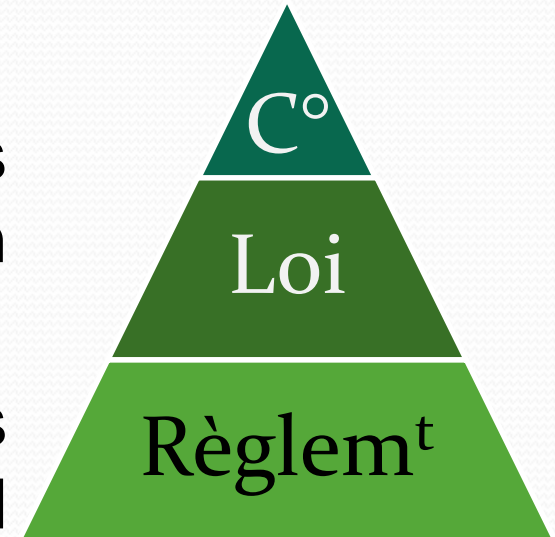
Ainsi, parmi les textes qui ont engendré le droit en entreprise, avant les ordonnances de 2017, l'ordre s'établissait de la manière suivante :



Exemple : l'égal accès des hommes et des femmes aux responsabilités professionnelles

Quelle place pour la négociation d'entreprise aujourd'hui ?

- Les trois premiers niveaux de normes sont essentiellement produits par l'action de l'État.
- Pendant longtemps. L'État régule les relations sociales, la convention, l'accord ne viennent que suppléer le vide des textes.
- La loi devenant supplétive la convention et l'accord prennent de l'autonomie et nous glissons progressivement vers un nouvel ordre.



Glissement progressif vers un nouvel ordre

Constitution

Code du travail

Accord d'entreprise

Seule limite pour l'AE normes au moins égales dans les 13 domaines ou verrouillage

Contrat de travail

Convention collective

Certaines dispositions de la CC ne s'appliqueront qu'à défaut d'AE



Vers un droit contractualisé d'entreprise

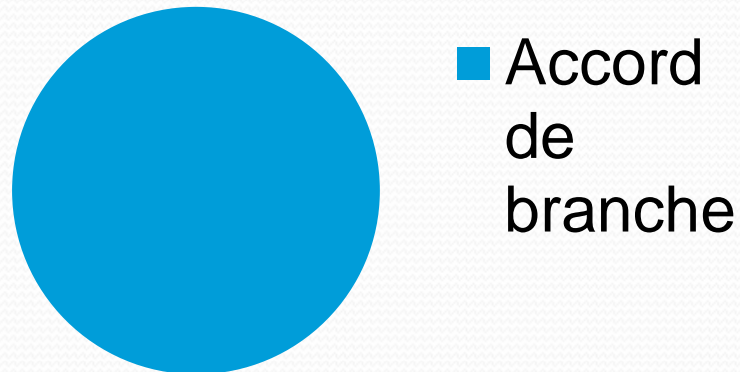
Affaiblissement de la branche. (L.2253-3).

- **13 thèmes** relèvent du domaine de l'accord de branche
- **4 thèmes peuvent être verrouillés.**

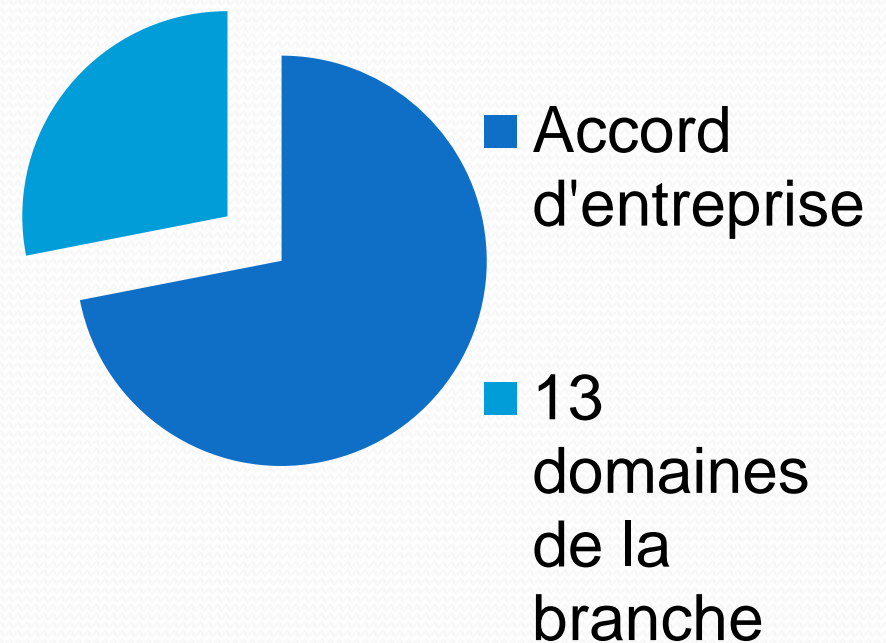
Hors de ce domaine, l'accord d'entreprise a pleine compétence et prime sur l'accord de branche.

Vers un droit contractualisé de l'entreprise

Primauté de la branche



Primauté de l'accord d'entreprise



Quel est l'état du dialogue social à la Martinique

- Malgré les démarches initiées depuis quelques années : session d'études - mise en place de l'institut martiniquais du travail - observatoire

La négociation collective est en panne:

- Celle de branche est presque inexistante;
- Dans l'entreprise s'arrête majoritairement aux thèmes rendus obligatoires par la loi.

Quel est l'état du dialogue social à la Martinique

- Elle naît souvent dans le conflit et il manque alors un regard froid déconnecté de la surenchère des acteurs.
- Le contenu des accords s'en trouve donc appauvri et privé d'une vision prospective de la vie de l'entreprise

Analyse du cadre légal qui fait du CSE un acteur dans la négociation

- Ce sont essentiellement les dispositions du code du travail contenues dans les articles **L.2232-23-1 à L.2232-29**.
- La modification de la hiérarchie des normes, par le rôle accru donné à la négociation d'entreprise s'est accompagnée **d'un renforcement des prérogatives des représentants des salariés** habilités maintenant à négocier et à conclure des accords collectifs avec l'employeur.
- La loi fixe un pouvoir de négociation qui diffère selon que l'entreprise emploie **plus ou moins de 50 salariés**.

Le CSE dans le processus de négociation

Le CSE un acteur dans un rôle supplétif:

Une règle est réaffirmée pour les entreprises dotées d'un DS :



- Un seul interlocuteur : le DS



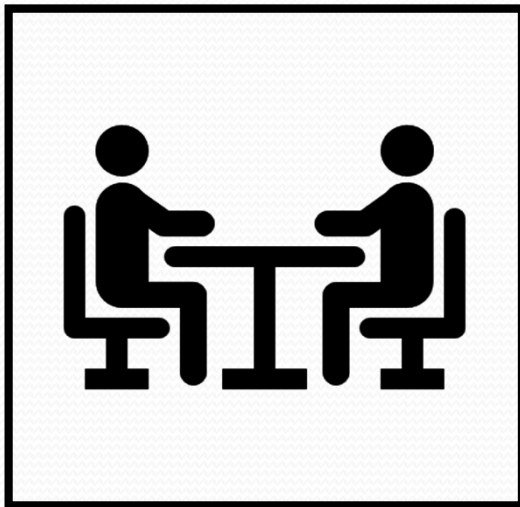
- Le CSE, hors conseil d'entreprise n'est pas un acteur de la négociation.

Le CSE dans le processus de négociation

2. Entreprises non dotées d'un DS :

- **Le CSE devient un interlocuteur à part entière.**

2. Entreprises non dotées d'un DS



a) Entreprises de 50 salariés et +

- Article L.2232-24 : membres du CSE **titulaires mandatés/ OS**: soumis à référendum => Accord champ ouvert.
- L.2232-25 : **élus titulaires non mandatés** - validation : élus la majorité des S.E. aux dernières élections
- => Accord champ restreint.

b) Entreprises de moins de 50 salariés

Dans les entreprises ou les **établissements de 11 à 49 salariés**, en l'absence de délégué syndical ou de salarié mandaté, les accords d'entreprise ou d'établissement peuvent être (L. 2232- 23-1 I):

- **Négociés, conclus, révisés ou dénoncés :**
- par un ou plusieurs membres du CSE **mandatés** par une OS;
- par un ou **des membres titulaires.**



Le champ de la négociation des E. de moins de 50 salariés

- Dans les entreprises de 11 à 49 salariés les accords ainsi conclus peuvent porter sur l'ensemble des matières ouvertes à la négociation d'entreprise. (L.2232-23-1 I).

Règles générales de publicité

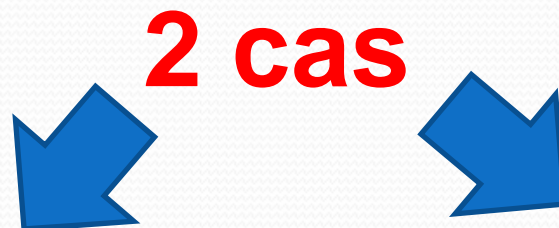
- L'accord est transmis à la DIECCTE via la plateforme TELEACCORDS
- Est annexé à l'accord, le PV du résultat de la consultation (*C. trav., art. R.2232-10*).
- Si l'accord s'applique à des établissements ayant des implantations distinctes, le texte déposé est assorti de la liste de ces établissements et de leurs adresses respectives.
- L'accord et le PV annexé sont également remis au greffe du conseil de prud'hommes.

Place du CSE : réalité du rôle supplétif du CSE dans la négociation ?

- Le CSE est un acteur permanent et privilégié de la construction du dialogue social.
 - Son large pouvoir de consultation du CSE et l'ampleur des informations que les élus doivent recevoir de l'employeur sur le fonctionnement de l'entreprise, l'évolution de la gestion économique et financière... en plus du fait d'exercer ses missions sans préjudice des dispositions relatives aux délégués syndicaux.
- Dans ces conditions même si en présence d'un DS il n'intervient pas dans la conclusion des accords, par les avis qu'il formule, à l'occasion des consultations et son dialogue permanent avec l'employeur, il contribue pleinement à la définition des conditions de travail.

Le CSE : acteur exclusif de la négociation par le conseil d'entreprise

- Désireux de donner le pouvoir de négocier, le législateur a tenté de lui conférer ce rôle élargi par le biais du Conseil d'entreprise. Il s'agit de permettre à cette nouvelle instance de négocier des accords collectifs, alors même que des délégués syndicaux seraient présents dans l'entreprise.
- Il est mis en place selon 2 modalités:



2 CAS



1. Un accord d'entreprise

peut donc instituer un conseil d'entreprise doté du pouvoir de négocier des accords collectifs.

2. Un accord de branche

étendu peut aussi le prévoir, mais pour les **seules entreprises dépourvues de délégués syndicaux.**

L'accord de mise en place

- Le conseil d'entreprise est institué par voie d'accord d'entreprise (entreprise _ branche) ;
- Accord d'une durée indéterminée , signé par des syndicats représentatifs ayant obtenu plus de 50% au premier tour des dernières élections de titulaires au CSE ;
- L'accord doit comprendre un certain nombre de clauses (modalités des négociations - nombre d'heures de délégation – thèmes obligatoires - la liste des thèmes soumis à son avis conforme, dont obligatoirement la formation professionnelle).
- Il appartient aux parties de rajouter des clauses pour régler tous les problèmes de fonctionnement qui pourraient se poser.

Ce conseil d'entreprise est-il vraiment le CSE ?

Une fois constitué même en présence d'un DS, le conseil d'entreprise est seul compétent pour négocier les accords ;

- OUI, toutes les attributions du CSE lui sont transférés ;
- Le Conseil d'Entreprise : Regroupe les anciennes missions du CE, des DP et du CHSCT. Il fonctionne aussi de la même manière que le CSE, en termes d'heures de délégation, de formations, de local, de réunions, règlement intérieur, d'expertise, de budget, de commissions, etc.
- La seule différence vient de son rôle exclusif dans la conclusion des accords;
- Il est donc bien une transformation du CSE et non une instance supplémentaire autonome ;
- La durée du mandat est celle des membres du CSE

Conseil d'entreprise acteur exclusif de la négociation collective

- Le seul compétent pour négocier, conclure et réviser les conventions et accords d'entreprise ou d'établissement, à l'exception toutefois des accords qui sont soumis à des règles spécifiques de validité. (L.2321-1) ;
- Il ne supprime pas pour autant le délégué syndical
- Pour être **valable**, **l'accord conclu avec un conseil d'entreprise** doit être signé par **la majorité des membres titulaires élus** du conseil d'entreprise ou par un ou plusieurs membres titulaires ayant obtenu la majorité des suffrages exprimés (plus de 50 %) lors des dernières élections professionnelles. (L.2321-9).

Conseil d'entreprise acteur exclusif de la négociation collective

- En posant, en outre, aux entreprises l'obligation de prendre certaines décisions sur avis conforme du Conseil d'Entreprise, il s'agit d'amener le chef d'entreprise à travailler avec ses représentants du personnel.
- Ce dernier a donc tout intérêt à consulter, à discuter, à négocier.
- En fusionnant dans une même instance consultation information et négociation, le temps de la négociation ne se détachera plus aussi nettement des temps de la consultation. La négociation, vient compléter les missions du CSE mais les parties doivent s'attacher au préalable dans leur accord de mise en place à aplanir certaines difficultés que le conseil d'entreprise pourrait rencontrer dans ce rôle.

Le CSE, un levier pour l'approfondissement du dialogue: les difficultés



Centralisation des instances

Surcharge de travail pour les élus

Diversité des sujets

La qualité des relations sociales

Manque d'investissement dans les espaces ouverts à la négociation

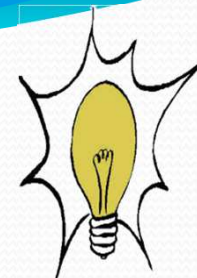
Le poids de la culture du rapport de force

L'insuffisance de volonté des acteurs eux mêmes

Méfiance réciproque

Quels appuis pour les élus non syndiqués?

Le CSE, un levier pour l'approfondissement du dialogue: les défis



Pour garantir le rôle du comité social et économique il est nécessaire que :

- Les acteurs **s'approprient** réellement les nouvelles marges de manœuvre.
- De **nouvelles pratiques** émergent telles que modifier la culture du dialogue - adopter en pratiquant un peu plus la négociation par la recherche d'un compromis que par la confrontation adopter des pratiques loyales et sérieuses d'information, de consultation et de négociation et les élus à.
- Renforcer les droits à la **formation** des élus du CSE ;
- Leur donner du **temps** pour se réunir au début d'une consultation récurrente, pour leur permettre de mieux traiter les sujets.

Tableau récapitulatif des procédures de conclusion des accords avec le CSE

Instances présentes	Acteurs de la négociation	Champ de la négociation
DS sans conseil d'entreprise	DS	Tous les thèmes
Conseil d'entreprise	Conseil d'entreprise	Tous les thèmes
Sans DS ni conseil d'entreprise: plus de 50	1) Élus titulaires mandatés + référendum	Tous thèmes
	2) Elus titulaires non mandatés + signature élus majorité SE	Mesures
Moins de 50 salariés	Élus mandatés Membres titulaires	Tous thèmes



Merci de votre attention

Mèsi pou atansyon zót




Echange avec le public



Clôture du séminaire

Mme Véronique MARTINE, DIECCTE
Adjointe et Cheffe du Pôle Travail



Ce document est le support présenté lors des séminaires des 10 octobre et 19 novembre 2019. Ces informations ne sont pas exhaustives et ne sauraient contenir l'ensemble des réponses à vos questions.

Merci de consulter les sites suivants:

www.travail.gouv.fr

www.service-public.travail.gouv.fr

En savoir plus...

Service de renseignements 0806 000 126 (Service gratuit)

Mail: 972.renseignement@dieccte.gouv.fr

Ligne directe de l'unité de contrôle: 0596 44 40 40

Site internet : <http://martinique.dieccte.gouv.fr/>

**DIECCTE Martinique
2, avenue des Arawaks
Bâtiment Eole 1
97200 Fort-de-France**