



# WEBINAR

## Le CSE en pratique

Que négocier dans le cadre d'un accord d'entreprise ou du PAP ?  
*Analyse et décryptage avec les Commissions nationales  
Dialogue social & Juridique de l'ANDRH*

31 janvier 2019

# Les épisodes précédents et ressources disponibles dans votre Espace Adhérent



[DOC] WEBINAR Comment prendre en compte les questions de sécurité et de santé au sein du CSE

11/07/2018

Vous avez été nombreuses et nombreux à participer au webinar "Des DP/CE/CHSCT au CSE | Comment prendre en compte les questions de santé et de sécurité au sein de la ...

[Lire la suite](#)



CSE : les fiches du ministère du Travail est publi

03/12/2018

Nouvelle instance de Comité Social et Économique Découvrez les questions progressivement émises par le Ministère du Travail sur toutes les entreprises à l'instance unique en cliquant sur le lien ci-dessous en 2019...

[Lire la suite](#)



CSE : la FAQ du Ministère du Travail est publi

19/04/2018

Comité Social et Économique Découvrez les questions progressivement émises par le Ministère du Travail sur toutes les entreprises à l'instance unique en cliquant sur le lien ci-dessous en 2019... trouvez des réponses à vos questions ...

[Lire la suite](#)



Dossier pratique sur le CSE

06/11/2018

A l'occasion de la parution de deux nouveaux décrets\* relatifs à la mise en place du comité social et économique (CSE), retrouvez notre dossier pratique sur le CSE avec l...

[Lire la suite](#)

Supports de webinars, replay, actualités, dossier pratique, infographie...



**+ DES FICHES PRATIQUES** conçues avec les commissions nationales Dialogue social et Juridique de l'ANDRH en exclusivité pour les adhérents

# Les objectifs du webinar



- ▶ Connaître ce qui peut être négocié lors de la mise en place du CSE dans le cadre d'accord(s) d'entreprise et/ou du protocole d'accord pré-électoral (PAP).
- ▶ Savoir ce qui peut être négocié avec les partenaires sociaux concernant les attributions et le fonctionnement du CSE.

# Les intervenants



**Cécile Terrenoire**

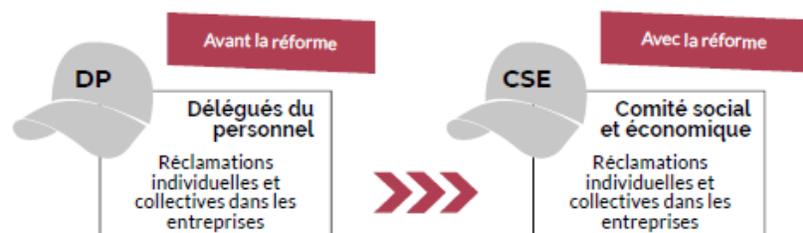
Commission nationale  
Juridique de l'ANDRH



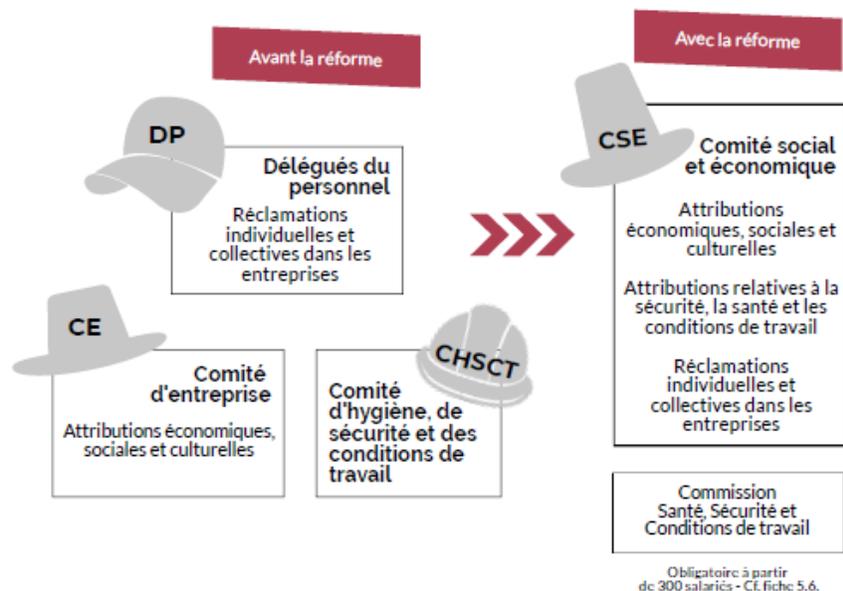
**Jean-Pierre Poisson**

Commission nationale  
Dialogue social de l'ANDRH

# Vers une nouvelle architecture de la représentation du personnel

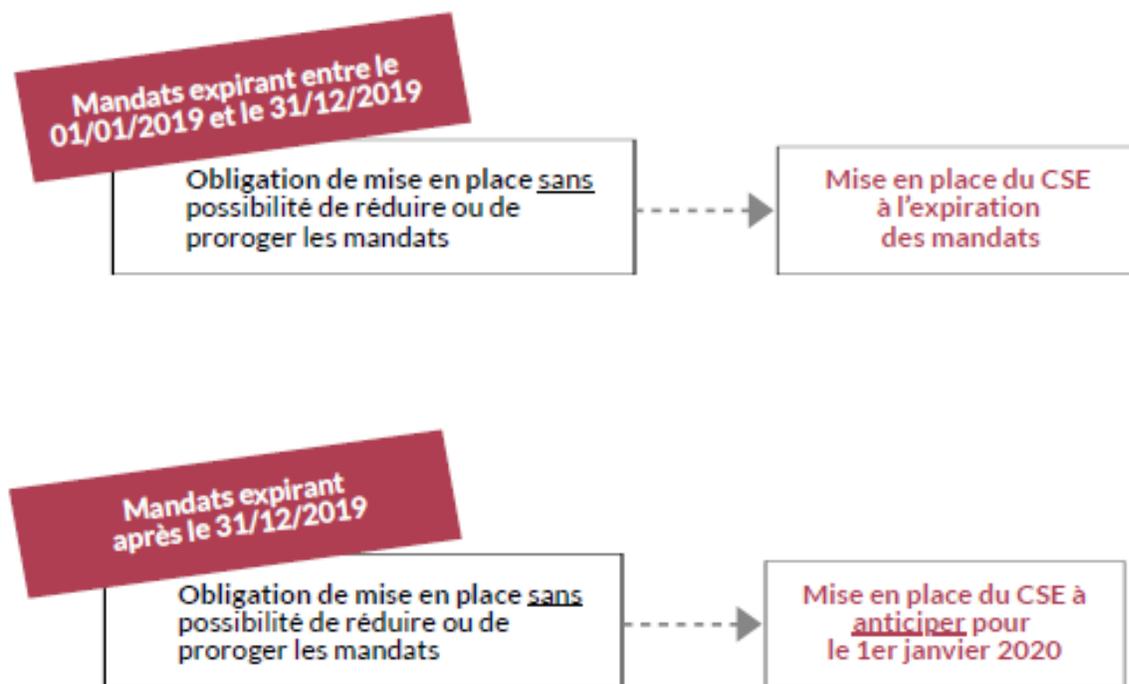


## POUR LES ENTREPRISES DE 50 SALARIÉS ET PLUS



- ▶ Seules les entreprises de 11 salariés et plus sont concernées.
- ▶ Nouvelle instance unique qui n'est pas l'addition des anciennes instances CE-DP-CHSCT.
- ▶ Il regroupe l'essentiel de leurs attributions antérieures et fonctionne comme une seule instance (un seul ordre du jour, un avis unique, etc.).

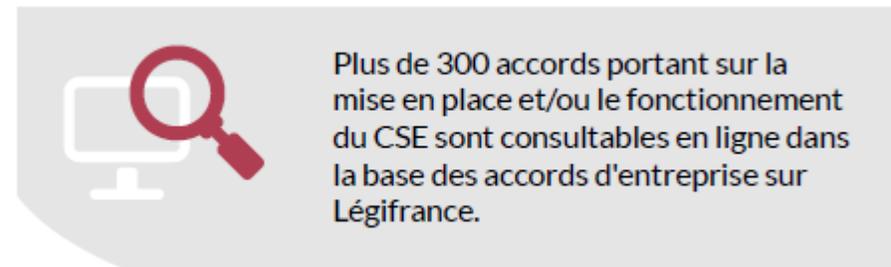
# Mise en place : J-334



- ▶ Une mise en place progressive prévue par les textes pour une généralisation au 1<sup>er</sup> janvier 2020.
- ▶ Plusieurs cas de figure possibles en fonction de la date d'expiration des mandats existants.
- ▶ Jusqu'à la mise en place du CSE, les dispositions relatives aux instances actuelles (DP, CE, CHSCT) continuent à s'appliquer.

# Mettre en place le CSE : accord(s) d'entreprise et/ou protocole d'accord pré-électoral ? (PAP)

- ▶ Une large place est laissée à la négociation et à la liberté contractuelle pour mettre en place le CSE et adapter ses modalités de fonctionnement.
- ▶ Des thèmes sont obligatoirement à négocier dans le cadre du PAP.
- ▶ Les autres thèmes peuvent être négociés dans un ou plusieurs accords (accord de mise en place, accord sur le fonctionnement du CSE, voire le PAP...).
- ▶ Attention, selon le contenu, les règles de conclusion et de validité sont différentes.



# Mettre en place le CSE : accord(s) d'entreprise et/ou accord pré-électoral ?



## ► PAR ACCORD(S) D'ENTREPRISE :

- **Avec qui ?**
  - Négociation avec les organisations syndicales représentatives « entreprise » ;
  - Majorité (50%).
- **Que peut-on négocier ?**
  - Nombre et périmètre des établissements distincts (en l'absence d'accord, fixation unilatérale possible) ;
  - Création des représentants de proximité ;
  - Mise en place d'une commission santé, sécurité et conditions de travail
  - Durée des mandats des élus ;
  - Modification du nombre et de la composition des collèges électoraux (unanimité des OSR de l'entreprise) ;
  - Vote électronique (à défaut d'accord, fixation unilatérale possible)
  - ...

# Mettre en place le CSE : accord(s) d'entreprise et/ou accord pré-électoral ?



## ► PROTOCOLE D'ACCORD PRÉ-ÉLECTORAL

- **Avec qui ?**
  - Avec les OS ayant une section syndicale dans l'entreprise et les OSR de la branche ou au niveau national ;
  - Double majorité pour la validité.
- **Que doit-on négocier ?**
  - Répartition du personnel entre les collèges ;
  - Répartition des sièges entre les collèges ;
  - Répartition des sièges du CSEC entre les différents établissements et les différents collèges ;
  - Modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales.
  - ...
- **Que peut-on aussi négocier (si besoin) ?**
  - Nombre de mandats successifs ;
  - Nombre de sièges et volume d'heures individuel
  - Répartition du volume d'heures individuel
  - ...

# Les consultations obligatoires du CSE (entreprises de 50 salariés et plus)

Ordre public

- ▶ Le CSE est consulté de façon récurrente sur (art. L. 2312-17) :



- ▶ Et de façon ponctuelle sur tous les projets importants dans la vie de l'entreprise (art. L. 2312-8, L2312-37 et suivants).
- ▶ Le CSE dispose « d'un délai d'examen suffisant » pour lui permettre d'émettre ses avis (art. L. 2312-15).
- ▶ La **BDES** doit rassembler l'ensemble des informations obligatoires pour ces consultations (art. L. 2312-18).

# Les consultations obligatoires du CSE (entreprises de 50 salariés et plus)



## Dispositions supplémentives

De la même manière, en l'absence d'accord sur les consultations récurrentes, le comité social et économique central est consulté chaque année sur (art. L. 2312-22) :

### 1° Les orientations stratégiques de l'entreprise :

« Les orientations stratégiques de l'entreprise, définies par l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance de l'entreprise, et sur leurs conséquences sur l'activité, l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences, l'organisation du travail, le recours à la sous-traitance, à l'intérim, à des contrats temporaires et à des stages [...] la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, sur les orientations de la formation professionnelle et sur le plan de développement des compétences »...

### 2° La situation économique et financière de l'entreprise :

Et également « la politique de recherche et de développement technologique de l'entreprise, y compris sur l'utilisation du crédit d'impôt pour les dépenses de recherche »

### 3° La politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

« Evolution de l'emploi, les qualifications, le programme pluriannuel de formation, les actions de formation envisagées par l'employeur, l'apprentissage, les de prévention en matière de santé et de sécurité, les conditions de travail, les congés et l'aménagement du temps de conditions d'accueil en stage, les actions travail, la durée du travail, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et les modalités d'exercice du droit d'expression des salariés dans les entreprises non couvertes par un accord sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail contenant des dispositions sur ce droit. »

# Les consultations dans les entreprises multi-établissements



- ❗ **Dans les entreprises multi-établissements**, la consultation sur la politique sociale, les conditions de travail et d'emploi est conduite au niveau de l'entreprise **et au niveau des établissements** lorsque des mesures d'adaptation spécifiques à ces établissements sont prévues.

# Les consultations obligatoires du CSE (entreprises de 50 salariés et plus)



Champ de la négociation

## La négociation permet de (art. L2312-19) :

- ▶ **Modifier le contenu** de chacune des consultations récurrentes ;
- ▶ **Modifier la périodicité** - d'un maximum de 3 ans - et les modalités des 3 consultations récurrentes, ainsi que la liste et le contenu des informations nécessaires à ces consultations ;
- ▶ **Prévoir la possibilité d'émettre un avis unique** sur tout ou partie des trois consultations ;
- ▶ **Définir les niveaux auxquels sont conduites les consultations** et le cas échéant, leur articulation ;
- ▶ **Fixer les délais** dans lesquels les avis sont rendus.

# Les consultations au niveau du groupe



## Champ de la négociation

- ▶ Un **accord de groupe** peut prévoir une consultation sur les orientations stratégiques effectuées au niveau du groupe (art. L. 2312-20).
- ▶ L'accord fixe les modalités de transmission de l'avis du comité de groupe à **chacun des CSE du groupe qui restent consultés sur les conséquences** de ces orientations, ainsi qu'à l'organe chargé de l'administration de l'entreprise dominante du groupe.

# La BDES, à quoi sert-elle ?



- ▶ La **BDES** doit rassembler l'ensemble des informations obligatoires pour ces consultations sous peine de nullité de la consultation.
- ▶ Les **9 thèmes devant figurer a minima dans la BDES (L2312-21) :**
  1. L'investissement social,
  2. L'investissement matériel et immatériel,
  3. L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise,
  4. Les fonds propres,
  5. L'endettement,
  6. L'ensemble des éléments de la rémunération des salariés et dirigeants,
  7. Les activités sociales et culturelles,
  8. La rémunération des financeurs,
  9. Les flux financiers à destination de l'entreprise.

Ordre public

# La BDES : est-il possible de l'adapter ?



## ► Un accord d'entreprise permet d'adapter (L2312-21) :

Champ de la négociation

- L'organisation ;
- L'architecture ;
- Le contenu des thèmes notamment les informations nécessaires aux consultations obligatoires et aux consultations ponctuelles...
- Les modalités de fonctionnement notamment droit d'accès, niveau de mise en place, support papier ou digital pour les moins de 300, digital pour les plus de 300.

## ► A défaut, pour les entreprises de moins de 300 salariés, un accord de branche peut définir l'organisation, l'architecture, le contenu et les modalités de fonctionnement de la base de données économiques et sociales.

*Conclusion : il peut être opportun de conclure un accord*

# Les délais de consultation du CSE



## A défaut d'accord (décret du 29 décembre 2017, R2312-6) :

- ▶ Le CSE est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif s'il ne s'est pas prononcé à l'expiration d'un **délai d'un mois**.
  - **2 mois** en cas d'intervention d'un **expert**.
  - **3 mois** en cas d'intervention d'une ou plusieurs expertises dans le cadre de consultation se déroulant à la fois au niveau du CSE central et d'un ou plusieurs CSE d'établissement.



Le délai de consultation du CSE court à **compter de la communication par l'employeur des informations prévues par les textes ad hoc** pour la consultation, ou de l'information par l'employeur de leur mise à disposition dans la BDES.

# Les commissions du CSE

## Commission Santé Sécurité et Condition de Travail



*Lorsqu'elle est obligatoire, la CSSCT ne peut pas être supprimée par accord.*

### Pour les entreprises d'au moins 300 salariés :

- ▶ Une commission de la formation
- ▶ Une commission d'information et d'aide au logement
- ▶ Une commission de l'égalité professionnelle

### Pour les entreprises d'au moins 1 000 salariés :

- ▶ Une commission économique :
  - ▶ Au moins 2 réunions par an
  - ▶ Présidée par l'employeur
  - ▶ 5 membres du CSE maximum dont au moins 1 cadre
  - ▶ Peut se faire assister par un expert (choisi par le CSE)

- ▶ Une commission des marchés si le CSE emploie 50 salariés et dispose de ressources d'au moins 1,55 million d'euros.

**Les commissions restent des émanations du CSE.**

# Fonctionnement du CSE : Accord d'entreprise ou règlement intérieur ?



- ▶ Pour rappel, le **règlement du CSE** est voté à la majorité de ses membres, l'employeur n'ayant qu'une voix. Il est donc opportun de préciser les modalités de fonctionnement de la CSSCT, mais aussi des autres, dans l'accord déterminant le périmètre des établissements (préalable au PAP).
- ▶ Un **accord majoritaire** permet de créer des commissions supplémentaires à la CSSCT et de fixer leurs modalités de fonctionnement. Il peut permettre aux partenaires sociaux de décider de ne pas mettre en place les commissions dont la loi a prévu le caractère obligatoire à défaut d'accord.

# Fonctionnement du CSE : Accord d'entreprise ou règlement intérieur ?



**À défaut d'accord, c'est le règlement intérieur du CSE qui fixe (art. L. 2315-41) :**

- ▶ Le nombre de membres de la ou des commissions ;
- ▶ Les missions déléguées à la ou les commissions par le CSE et leurs modalités d'exercice ;
- ▶ Leurs modalités de fonctionnement, notamment le nombre d'heures de délégation dont bénéficient les membres de la ou des commissions pour l'exercice de leurs missions ;
- ▶ Les modalités de leur formation conformément aux articles L. 2315-16 à L. 2315-18 ;
- ▶ Le cas échéant, les moyens qui leur sont alloués ;
- ▶ Le cas échéant, 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 dispensée aux membres de la commission.

An overhead view of a person sitting at a desk in an office. The person is wearing a light blue shirt and is looking down at a laptop. The desk is cluttered with various items: a blue hard hat, a dark mug, a smartphone, and several sheets of paper, some of which appear to be blueprints or technical drawings. The floor is covered with a grey and blue patterned carpet. A large red rectangular overlay is positioned in the center of the image, containing the text 'Vos questions' in white.

# Vos questions



A vos agendas pour vos prochains webinars !

**Merci pour votre attention !**

Retrouvez prochainement le support de présentation dans votre espace adhérent.e.



Suivez également toute l'actualité de l'ANDRH sur

[www.andrh.fr](http://www.andrh.fr)



Et dans la revue *Personnel* !

**Rencontre-débat**

LE DIALOGUE SOCIAL EN FRANCE :  
ENTRE BLOCAGES ET BIG BANG ?

Mercredi 6 février 2019 de 8h30 à 10h30

Capital 8, Paris

14 Fé

WEBINAR PRÉLÈVEMENT À LA SOURCE : LA DGFIP RÉPOND À VOS QUESTIONS

12:00 - 13:00 / De votre ordinateur et par téléphone

Le prélèvement à la source s'applique aux revenus perçus depuis le 1er janvier 2019. Dans le prolongement de la série de webinars organisée par l'ANDRH avec la Direction ...

[Je m'inscris](#) [En savoir plus](#)