

LA MISE EN PLACE DU PREMIER CSE, UNE **NÉGOCIATION À SÉQUENCER**

Au 1^{er} janvier 2020, toutes les entreprises de plus de 11 salariés auront élu leur comité social et économique (CSE) qui succédera pour celles qui en étaient déjà dotées, au comité d'entreprise, au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de Travail ainsi qu'aux délégués du personnel. Si un calendrier impératif en vue de la « fusion » des instances représentatives du personnel a été fixé, l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 a privilégié le champ de la négociation collective s'agissant de la mise place de la nouvelle instance. Cette négociation a vocation, si les partenaires sociaux s'en saisissent, à renouveler l'organisation de la représentation du personnel au plus proche des besoins et des spécificités internes. Dans les entreprises dotées de délégués syndicaux, après avoir identifié l'objet de ces négociations, les conditions strictes de conclusions des accords relatifs au CSE conduisent à séquencer un calendrier de négociation en trois phases. Le point sur l'articulation de ces négociations.

EN PREMIER LIEU, L'ACCORD MAJORITAIRE FIXE LA STRUCTURATION DE LA REPRÉSENTATION DU PERSONNEL AU PLUS PRÈS DES SPÉCIFICITÉS DE L'ENTREPRISE.

Un accord avec les organisations syndicales pourra notamment prévoir le nombre et le périmètre des établissements distincts, la mise en place des

représentants de proximité et le nombre, le périmètre des commissions de santé, sécurité et conditions de travail ainsi que leurs modalités de fonctionnement. Précisons que cet accord doit impérativement être conclu avec les organisations syndicales représentatives ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés lors des dernières élections. Un tel accord ne peut en revanche pas être conclu par référendum dans l'hypothèse où les signataires ne représenteraient que 30 %.

LE PROTOCOLE D'ACCORD PRÉÉLECTORAL (PAP) DÉFINIT LES OPÉRATIONS ÉLECTORALES ET PRÉCISE LA COMPOSITION DU CSE.

Certaines mesures sont susceptibles d'être convenus selon les conditions de validité applicables au PAP : tel sera le cas notamment du nombre de sièges et du volume des heures de délégation pour les titulaires, ainsi que la répartition des sièges entre les collègues. Dans les entreprises dont l'effectif est compris entre 50 et 300 salariés, le PAP pourra prévoir le dépassement de la limitation de trois mandats successifs. Dans la mesure où certains aménagements sont réservés à l'accord collectif majoritaire, il est opportun, dans les entreprises disposant de délégués syndicaux d'engager rapidement cette première négociation sur la structuration des futurs représentants du personnel. Cette démarche permettra de négocier le processus électoral en vue de la

mise en place d'un CSE dont les contours sont déjà déterminés par les organisations syndicales représentatives sensibilisées aux spécificités de l'entreprise.

LE FONCTIONNEMENT ET LES ATTRIBUTIONS DU CSE SUSCEPTIBLES D'ÊTRE DÉFINIS PAR ACCORD COLLECTIF DANS LE COURANT DU PREMIER MANDAT.

Les modalités de fonctionnement du CSE pourront ensuite faire l'objet d'un accord majoritaire (à nouveau, sans possibilité de référendum) ou en l'absence de délégué syndical, par accord avec le CSE à la majorité des titulaires. Cet accord pourra aménager notamment le nombre de réunions annuelles du CSE, la base de données économiques et sociales, les procédures de consultations récurrentes et ponctuelles du CSE. Le champ de cet accord est large et certaines thématiques peuvent être négociées successivement après les élections, le cas échéant en tenant compte de la pratique du CSE. Enfin, les partenaires sociaux, dans le cadre d'accord collectif de droit commun, pourront également convenir de la majoration du budget de fonctionnement du CSE, de la fixation de la contribution aux activités sociales et culturelles du CSE ou d'aménager le nombre et les procédures d'expertise du CSE. Le champ des négociations est donc très étendu et il apparaît essentiel d'anticiper le calendrier social afin de construire une représentation du personnel au plus proche des spécificités de l'entreprise. ♦

LA CHRONIQUE JURIDIQUE D'AVOSIAL

*Le syndicat des avocats
d'entreprise en droit social*



MAÏTÉ OLLIVIER
AVOCATE
CMS FRANCIS LEFEBVRE
AVOCATS