

Juillet 2018
2^e édition

RÉFORME DU DIALOGUE SOCIAL, LES ORDONNANCES

LE GUIDE



Pour vous aider
à y voir plus clair !

SYNDEX ACCOMPAGNE ET CONSEILLE LES REPRÉSENTANTS DES SALARIÉS

Juillet 2018
2^e édition

RÉFORME DU DIALOGUE SOCIAL, LES ORDONNANCES

Le guide

UN CHANGEMENT DE PARADIGME POUR LE DIALOGUE SOCIAL ET LA PLACE DE LA NÉGOCIATION DANS L'ENTREPRISE

La « concertation » menée au cours de l'été 2017 concernant la réforme du Code du travail voulue par la nouvelle majorité ambitionnait de poser la première pierre d'une « flexisécurité » à la française. Force est de constater que la loi ratifiant les ordonnances débouche sur un texte qui penche fortement du côté de la flexibilité.

Cela est illustré par la mise en place d'une instance unique, le comité social et économique (CSE), imposée par la loi, de dispositifs visant à faciliter les ruptures du contrat de travail et par une « sécurisation » des relations du travail qui répondent largement aux attentes du patronat.

Tandis que le renforcement de la place des branches est tout relatif : les 13 thématiques qui seraient de leur ressort exclusif pourront en réalité être contournées par l'accord d'entreprise, pourvu qu'il procure des « *garanties équivalentes* » par grands domaines concernés.

L'espace dévolu à la négociation d'entreprise est désormais majeur dans la mise en place, l'organisation et le fonctionnement du CSE. Mais il est vraisemblable que nombre d'employeurs se contenteront d'appliquer les dispositions minimalistes prévues en l'absence d'accord d'entreprise.

Au 1^{er} janvier 2020, le CSE sera la règle. Or, les changements sont d'ampleur. Il importe que chacun puisse en maîtriser les enjeux et les leviers. Ce guide se veut être un outil d'appropriation des nouvelles règles, permettant aux représentants du personnel d'anticiper les changements, de construire leur stratégie et de gérer au mieux la transformation de leurs instances. L'objectif étant, pour eux et pour les organisations syndicales, de disposer des moyens adéquats pour jouer pleinement leur rôle.





Nous traitons dans ce guide les aspects des ordonnances relatifs « *au renforcement du dialogue social* ». Ils portent sur la négociation dans l'entreprise, la mise en place et le fonctionnement du futur CSE, la gestion de l'emploi et l'ensemble des expertises associés à ces thématiques.

Notre ambition est d'offrir une approche claire et lisible en même temps qu'un outil au format pratique (pour l'avoir toujours avec soi !). Nous espérons qu'il répondra à vos attentes.

Nous l'avons complété de conseils que les experts de Syndex pourront développer avec vous lors d'un contact direct.

Les mises à jour intégreront une analyse des premiers retours sur la mise en œuvre de la loi menée avec nos partenaires syndicaux et juridiques, ainsi que la jurisprudence qui ne manquera pas de préciser certaines interprétations.

Les textes auxquels il est fait référence dans ce guide sont :

- la loi El Khomri du 8 août 2016, appelée également « loi travail » ;
- la loi Rebsamen, du 17 août 2015, dite aussi « loi relative au dialogue social et à l'emploi » (LDSE) ;
- la loi « de sécurisation de l'emploi » (LSE), du 14 juin 2013 ;
- et les ordonnances.

Pour les sigles et acronymes employés, vous pouvez vous reporter à la page 77.

SOMMAIRE

#1 - L'esprit des ordonnances : simplifier encore	11
La négociation d'entreprise prend une nouvelle ampleur.....	12
Flexisécurité... sans sécurité	12
Le tout négociable	13
le Comité social et économique, Une figure imposée	14
La participation aux décisions de l'entreprise reste marginale.....	15
#2 - La négociation dans l'entreprise	17
Les trois normes de la négociation.....	18
Accords de branche et d'entreprise, notion d'équivalence des garanties.....	18
Les acteurs de la négociation d'entreprise en l'absence de délégués syndicaux	21
Accord majoritaire et référendum	23
Les négociations obligatoires.....	24
#3 - Une nouvelle instance dès 11 salariés	27
Une instance unique dans toutes les entreprises au 1 ^{er} janvier 2020	28
Les moyens du CSE se réduisent.....	32
Le fonctionnement du CSE	36
Les attributions du CSE	46
Une alternative au CSE : le conseil d'entreprise	50
#4 - Restructurer sans motif économique	53
Licenciements économiques : des obligations simplifiées pour l'employeur.....	54
La rupture conventionnelle collective : des obligations réduites pour l'employeur	55
Le congé de mobilité simplifié.....	57
Les nouveaux accords de performance collective	59
#5 - Le recours à l'expert	63
Les possibilités de recours à l'expert-comptable et à l'expert habilité.....	64
De nouveaux modes de financement des expertises pour les CSE ..	67
Les délais de l'expertise	69
De nouvelles modalités de contestation de l'expertise pour l'employeur	71
#6 - Annexes	73

#1

**L'ESPRIT DES
ORDONNANCES :
SIMPLIFIER
ENCORE**

LA NÉGOCIATION D'ENTREPRISE PREND UNE NOUVELLE AMPLEUR

La loi de ratification des ordonnances sur « *le renforcement du dialogue social* » prolonge et approfondit les réformes précédentes, et en particulier la Loi Travail, en plaçant au centre des modalités du dialogue social la négociation d'entreprise. Même le renforcement affiché de la négociation de branche est fragilisé par la possibilité d'introduire au niveau d'un accord d'entreprise des « *garanties au moins équivalentes* ».

La généralisation du « *fait majoritaire* » à compter du 1^{er} mai 2018 pour la ratification et la validation de l'ensemble des accords parachève également la logique issue de la loi de 2008 sur la représentativité... malgré l'introduction d'un référendum à l'initiative de l'employeur en cas d'accord signé par des organisations pesant entre 30 et 50 % des voix.

FLEXISÉCURITÉ... SANS SÉCURITÉ

La volonté affichée par la nouvelle majorité de réformer le modèle social et de construire progressivement le cadre d'une « flexisécurité » à la française en est restée, à l'issue de ce texte, au volet flexibilité, la sécurité pour les salariés demeurant largement absente pour le moment.

Le texte, très déséquilibré, accroît en effet la flexibilité du marché du travail, avec :

- ▶ la sécurisation des employeurs sur les modalités de rupture individuelle du contrat de travail (procédures plus simples) ;

- ▶ la capacité amplifiée de restructurer par anticipation, sans motif économique ;
- ▶ l'extension des accords de compétitivité, rebaptisés accords de performance collective ;
- ▶ l'allègement des contraintes sur les licenciements économiques collectifs (limitation à la France du périmètre d'appréciation des difficultés, processus de reclassement simplifié) ;
- ▶ pour le salarié, une réduction des possibilités de contester son licenciement.



LE TOUT NÉGOCIABLE

Les dispositions en matière d'organisation du dialogue sont, elles aussi, très déséquilibrées. Ce texte penche très nettement du côté des aspirations patronales en mettant en avant un « tout négociable » qui touche une large part des modalités

de mise en place des IRP, du contenu et de l'organisation des négociations et des consultations.

Le satisfecit patronal donné aux ordonnances reflète une conception du dialogue social minimaliste et qui n'est pas partagée par l'ensemble des acteurs qui le construisent jour après jour. Les ordonnances s'attachent seulement à simplifier les règles de la négociation et donnent peu de place à la montée en compétences, à l'approche terrain, aux conditions d'une réduction de l'asymétrie d'information et des connaissances, voire au fait syndical lui-même. Un dialogue social fructueux s'entend pourtant par l'équilibre des moyens mis à disposition, ce qui n'est pas le cas au vu de ce qui est proposé (nombre de délégués au CSE, place des suppléants ou durcissement des conditions de recours à l'expertise, etc.).

LE COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE, UNE FIGURE IMPOSÉE

Ceci est d'autant plus sensible qu'une instance unique, le CSE (ou sa déclinaison, le conseil d'entreprise), aura désormais la charge d'embrasser l'ensemble des questions relatives à la marche de l'entreprise, sur les aspects aussi bien économiques et financiers que sociaux, de santé-sécurité et des conditions de travail.

La figure imposée de l'instance unique est en contradiction avec la volonté affichée de laisser les acteurs « au plus près du terrain » choisir le mode d'organisation de leurs IRP, par accord majoritaire (ce qui était possible avec la LDSE). L'absence de plancher concernant les moyens et les prérogatives des repré-

sentants de proximité, le mix consistant à imposer que tout membre de la commission SSCT soit d'abord élu de CSE et à laisser ensuite chaque CSE définir les missions de cette même commission, peuvent entraîner une hétérogénéité forte des conditions du dialogue social, y compris au sein d'une même entreprise.

LA PARTICIPATION AUX DÉCISIONS DE L'ENTREPRISE RESTE MARGINALE

Par ailleurs, le gouvernement mettait en avant la volonté de sortir d'un prétendu « formalisme » du dialogue social. Cela aurait dû conduire à la mise en avant d'une participation plus forte des représentants des salariés aux décisions de l'entreprise.

Or, l'introduction d'un avis conforme des IRP ne concerne potentiellement que la formation professionnelle et, surtout, ne peut être que le fait du conseil d'entreprise, forme de représentation qui pourrait rester confidentielle.

Soulignons enfin que, dans le cadre de ces ordonnances, le gouvernement n'a pas souhaité non plus aller plus loin sur le renforcement du poids et du rôle des administrateurs salariés dans la gouvernance de l'entreprise.

Autant d'éléments qui soulignent combien il est nécessaire que les représentants des salariés se saisissent du champ ouvert par la loi. Et dressent un bilan du fonctionnement actuel de leurs IRP, se fixent des priorités de négociation, pèsent l'opportunité d'un accord au regard des dispositions supplétives et des avancées éventuellement obtenues...



PUISQUE TOUT EST
NÉGOCIABLE, ON
VOUDRAIT LE BEURRE
ET L'ARGENT DU BEURRE.

N'INVERSEZ PAS
LES RÔLES ...

#2

**LA NÉGOCIATION
DANS
L'ENTREPRISE**

Avec les ordonnances, la primauté de l'accord d'entreprise sur l'accord de branche est considérablement élargie, puisqu'elle n'est plus limitée, comme cela avait été prévu par la loi El Khomri, aux seuls accords sur la durée du travail, les repos et les congés.

LES TROIS NORMES DE LA NÉGOCIATION

La négociation d'entreprise est organisée selon le triptyque « *dispositions d'ordre public* », « *champ de la négociation collective* » et « *dispositions supplétives* », qui définit les bornes de la négociation (planchers ou plafonds), l'espace de la négociation ainsi que les dispositions applicables en l'absence d'accord :

- ▶ les dispositions d'ordre public correspondent aux dispositions non négociables: il est impossible d'y déroger, même par accord ;
- ▶ le champ de la négociation collective intègre tout ce qui est négociable par accord ;
- ▶ les dispositions supplétives recouvrent les mesures applicables en l'absence d'accord.

ACCORDS DE BRANCHE ET D'ENTREPRISE, NOTION D'ÉQUIVALENCE DES GARANTIES

Les ordonnances ont instauré une nouvelle hiérarchie entre l'accord de branche et l'accord d'entreprise : dorénavant, l'accord d'entreprise prime sur l'accord de branche, quelle que soit

sa date de conclusion, qu'il soit plus ou moins favorable aux salariés.

Deux exceptions viennent néanmoins tempérer ce principe :

- ▶ sur 13 matières listées par les ordonnances – le « bloc 1 » –, l'accord de branche prime sur l'accord d'entreprise, que ce dernier soit conclu avant ou après l'entrée en vigueur de l'accord de branche ;
- ▶ sur 4 autres matières, listées elles aussi par les ordonnances – le « bloc 2 » –, et dont la branche choisit ou non de se saisir, l'accord de branche peut prévoir sa primauté sur tout accord d'entreprise postérieur, au moyen d'une clause expresse de verrouillage.

Toutefois, les ordonnances remplacent le principe de faveur par un principe d'équivalence, qui permet à l'accord d'entreprise, s'il institue des « *garanties au moins équivalentes* », de déroger à un accord de branche. Aucune définition précise n'a été donnée de l'équivalence de garanties, la loi de ratification a précisé qu'elle s'apprécie « *par ensemble de garanties se rapportant à la même matière* ».



À noter également que, sur ces deux blocs, l'accord d'entreprise s'applique si la branche ne prévoit rien. Dans ce cas, l'accord d'entreprise doit respecter les dispositions d'ordre public.

Dans tous les autres cas, l'accord d'entreprise prévaut sur l'accord de branche, qu'il soit conclu avant ou après l'entrée de vigueur de celui-ci. L'accord d'entreprise peut ainsi comporter des stipulations moins favorables que celles prévues au niveau de la branche. Le champ de la primauté de l'accord d'entreprise est large. Y entrent par exemple les primes (ancienneté, 13^e mois, etc.) ou les indemnités de rupture du contrat de travail (un accord d'entreprise peut revoir à la baisse le montant de l'indemnité de licenciement). L'accord d'entreprise dispose alors d'une totale liberté, sous réserve de respecter les dispositions légales.

LES MATIÈRES DES BLOCS 1 ET 2 DE NÉGOCIATION

BLOC 1 - Primauté potentielle de l'accord de branche* sur les 13 matières suivantes :

- ▶ les salaires minimums ;
- ▶ les classifications ;
- ▶ la mutualisation des fonds de financement du paritarisme ;
- ▶ la mutualisation des fonds de la formation professionnelle ;
- ▶ les garanties collectives de protection sociale complémentaire ;
- ▶ certaines mesures relatives à la durée du travail (par exemple la fixation du nombre minimal d'heures entraînant la qualification de travailleur de nuit ou, en matière de travail à temps partiel, le taux de majoration des heures complémentaires) ;
- ▶ certaines mesures relatives aux CDD et au travail temporaire (durée totale du contrat ; nombre maximal de renouvellements, etc.) ;
- ▶ le CDI de chantier ;
- ▶ l'égalité professionnelle ;

- ▶ Les conditions et la durée de renouvellement de la période d'essai ;
- ▶ le transfert des contrats de travail en cas de changement de prestataire ;
- ▶ la mise à disposition d'un salarié temporaire auprès d'une entreprise utilisatrice dans certains cas ;
- ▶ la rémunération minimale du salarié porté et le montant de l'indemnité d'apport d'affaire.

** Sauf accord d'entreprise aux « garanties au moins équivalentes »*

BLOC 2 - Primauté de l'accord de branche, s'il le prévoit, sur les 4 matières suivantes :

- ▶ la prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels ;
- ▶ l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
- ▶ l'effectif à partir duquel les délégués syndicaux peuvent être désignés, leur nombre et la valorisation de leur parcours syndical ;
- ▶ les primes pour travaux dangereux ou insalubres.

LES ACTEURS DE LA NÉGOCIATION D'ENTREPRISE EN L'ABSENCE DE DÉLÉGUÉS SYNDICAUX

En principe, la négociation d'entreprise est conduite par les délégués syndicaux. Pour les entreprises où il n'y en a pas, les ordonnances, dans le prolongement des lois Rebsamen et EL Khomri, modifient une nouvelle fois les modalités de négociation.

Dans les entreprises de moins de moins de 11 salariés, ou de 11 à 20 salariés sans élus au CSE (carence de candidats), l'employeur peut soumettre directement aux salariés un projet d'accord, qui, pour être valide, doit être ratifié par les deux tiers du personnel.

Dans les entreprises de 11 à 49 salariés, un accord d'entreprise peut indifféremment être négocié par :

- ▶ un ou plusieurs salariés mandatés (pas nécessairement membres du CSE). Pour être valide, l'accord doit être approuvé par référendum à la majorité des suffrages exprimés ;
- ▶ un ou plusieurs membres du CSE, mandatés ou non mandatés. L'accord doit alors être signé par des membres du CSE représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, un accord d'entreprise peut être négocié :

- ▶ en priorité par des membres du CSE mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales. Pour être valable, l'accord doit être approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés ;
- ▶ sinon, par des membres du CSE sans mandat. L'accord est validé s'il est signé par des membres du CSE représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles ;
- ▶ sinon, par un ou plusieurs salariés mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales, une organisation donnée ne pouvant mandater qu'un seul salarié. Pour être valide, l'accord doit être approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés.

ACCORD MAJORITAIRE ET RÉFÉRENDUM

Jusqu'à présent, deux types d'accords existaient : majoritaires et minoritaires, selon la représentativité exigée des organisations syndicales signataires.

À compter du 1^{er} mai 2018, le dispositif change :

- ▶ pour être valide, un accord devra être signé par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives représentant au moins 50 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires du CSE ;
- ▶ si cette condition majoritaire n'est pas atteinte, l'accord peut être signé par des organisations syndicales représentatives représentant plus de 30 % des suffrages exprimés et doit être approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés.

Un référendum peut être organisé à l'initiative des organisations syndicales signataires ou, ce qui est nouveau, par l'employeur. Concrètement, les syndicats représentatifs représentant 30 % disposent d'un délai d'un mois pour demander une consultation des salariés pour faire valider l'accord. Au terme de ce délai, l'employeur peut demander l'organisation d'une consultation, à condition qu'aucune organisation syndicale signataire ne s'y oppose.

LES NÉGOCIATIONS OBLIGATOIRES

La négociation obligatoire dans l'entreprise conserve ses caractéristiques principales mais est réécrite selon le triptyque ordre public, champ de la négociation collectives et dispositions supplétives.

Si les thèmes de négociation n'ont pas été modifiés (rémunération, temps de travail et partage de la valeur ajoutée ; égalité professionnelle et qualité de vie au travail ; GEPPMM), les ordonnances offrent une plus grande latitude dans la négociation obligatoire dans l'entreprise.

Ainsi, désormais, un accord d'entreprise peut aménager :

- ▶ les thèmes de la négociation ;
- ▶ la périodicité et le contenu de chaque thème de négociation ;
- ▶ le calendrier et les lieux de réunions ;
- ▶ les informations remises par l'employeur et la date de cette remise ;
- ▶ les modalités de suivi des engagements souscrits ;
- ▶ la périodicité, fixée au maximum à quatre ans.

Si aucun accord n'est conclu, les dispositions supplétives s'appliquent. Elles reprennent pour l'essentiel le dispositif applicable avant l'entrée en vigueur des ordonnances. L'employeur est alors tenu d'engager :

- ▶ une négociation annuelle sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée, ainsi que sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail ;
- ▶ une négociation triennale sur la GEPPMM.



LE CONSEIL SYNDEX

DES ACCORDS D'ENTREPRISE DONT IL FAUT S'EMPARER DÈS MAINTENANT

L'organisation comme le fonctionnement du CSE peuvent faire l'objet d'accords d'entreprise.

Il en est ainsi de l'accord périmètre, qui fixera le nombre et les moyens des comités d'établissement, les modalités de fonctionnement de la commission SSCT et l'existence éventuelle de représentants de proximité.

La coordination avec les négociateurs, qu'ils soient délégués syndicaux, mandatés ou élus mandatés est donc primordiale ! De même qu'il est essentiel que vous, élus, définissiez vos besoins.

#3

**UNE NOUVELLE
INSTANCE DÈS
11 SALARIÉS**

Le regroupement des IRP – le « tout en un » – est censé favoriser un dialogue social plus riche mais aussi plus efficace. Afin que les consultations ne se limitent pas à un processus formel mais autorisent un échange de vues et permettent aux représentants du personnel d'influer sur les décisions de l'entreprise, il faudra que l'instance soit dotée de moyens et qu'elle bénéficie d'informations de qualité.

L'application pure et simple des textes – dispositions d'ordre public et supplétives –, sans aménagements, reflèterait une conception très minimaliste du dialogue social. L'espace dévolu à la négociation offre la possibilité d'adapter le dialogue social à la réalité de l'entreprise et de le rendre plus fructueux.

UNE INSTANCE UNIQUE DANS TOUTES LES ENTREPRISES AU 1^{ER} JANVIER 2020

Avec les ordonnances, c'est toute l'architecture des IRP qui est bouleversée. Là encore, le gouvernement a simplifié, optant pour la fusion. Le comité social et économique, instance unique, s'impose désormais. Toutes les entreprises de plus de 11 salariés devront s'en doter avant le 1^{er} janvier 2020. Les ordonnances laissent, dans ce domaine aussi, une grande place à la négociation. Deux accords s'avèrent majeurs dans la définition du CSE et de ses déclinaisons : l'accord de périmètre et l'accord préélectoral.

Le CSE est une instance unique qui regroupe l'ensemble des missions et prérogatives des actuels CE, CHSCT et DP. Cette nouvelle instance dispose, dans les entreprises de 11 à 49 salariés, d'attributions réduites. À partir de 50 salariés, le CSE est de plein exercice.

Dans les entreprises de 11 à 49 salariés

Dès qu'elle compte 11 salariés, et ce durant douze mois consécutifs, une entreprise doit mettre en place un CSE, qui se réunira au moins une fois par mois.

Dans ce cas, le CSE reprend les prérogatives des DP en matière de présentation des réclamations individuelles ou collectives ou de promotion de la santé, de la sécurité et des conditions de travail. Il peut réaliser des enquêtes en cas d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel. La participation aux visites de l'inspection du travail est maintenue, ainsi que le droit d'alerte (atteinte au droit des personnes, harcèlement, danger grave ou imminent, etc.). Le CSE pourra être consulté sur certains événements dans l'entreprise, tels que les licenciements économiques, la durée du travail, la fixation des congés payés. En dessous du seuil de 50 salariés, à l'inverse de ce qui était prévu pour les délégués du personnel, le CSE ne sera plus consulté sur le crédit d'impôt compétitivité-emploi (CICE). Pour le reste, ses prérogatives sont restreintes. Il n'a notamment pas de personnalité morale et ne peut donc pas ester en justice.

En substance, le passage de DP au CSE pour les entreprises de 11 à 49 salariés relève surtout d'une opération de cosmétique.

Dans les entreprises de 50 salariés et plus

À partir de 50 salariés, le CSE concentre l'ensemble des attributions des anciennes instances : DP, CE, CHSCT. Il lui revient donc, lors de ses réunions plénières, de rendre des avis, de voter des délibérations ou encore de faire appel à un expert.

Les ordonnances ont acté que cette instance, unique, hérite de l'ensemble des prérogatives des anciennes instances. Autant dire que la tâche est vaste. D'où l'importance d'une négociation soigneuse du CSE et de ses moyens, et d'une définition claire des articulations entre les différents échelons de représentation.

Cependant, des dispositions particulières ont été prévues pour la prise en compte des questions liées à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail. D'autre part, a été maintenu le principe du comité central et des comités d'établissement dans les entreprises multi-établissements¹.

Une mise en place progressive d'ici au 1^{er} janvier 2020

La nouvelle instance doit être en place au 1^{er} janvier 2020. Dans les entreprises multi-établissements, la mise en place peut se faire en une seule fois (CSE d'établissement et CSE central) ou progressivement en fonction des dates d'échéance des mandats en cours des IRP existantes. L'essentiel est de pouvoir disposer d'une vision générale des nouveaux périmètres.

1. Le comité de groupe demeure et n'est pas directement concerné par ces changements. Il l'est indirectement, certaines attributions consultatives pouvant lui être transférées.

- ▶ **Si l'échéance tombe courant 2018**, il est possible de mettre en place le CSE à ce moment-là ou de choisir une autre date en réduisant ou en allongeant les mandats, d'un an au maximum, et ce par accord collectif entre l'employeur et les organisations syndicales, ou bien, le cas échéant, par décision unilatérale de l'employeur après simple consultation du CE.
- ▶ **Si les échéances arrivent en 2019**, il est possible de réduire les mandats d'un an au maximum, soit par accord, soit, le cas échéant, par décision unilatérale de l'employeur.
- ▶ **Pour les mandats arrivant à échéance après le 31 décembre 2019**, l'entreprise doit anticiper et organiser les élections avant le 1^{er} janvier 2020.



LE CONSEIL SYNDEX

IMPORTANT !

Préparer la mise en place du CSE est une étape cruciale. Les ordonnances laissent une large place à la négociation et de nombreux points seront à définir en amont des élections. Il vous faudra réfléchir à la forme de la nouvelle instance, à ses missions, à ses moyens... Organiser le protocole électoral et l'accord de périmètre, envisager d'autres accords de fonctionnement.

Faites le point sur le dialogue social dans votre entreprise, coordonnez-vous avec les négociateurs afin d'obtenir un cadre qui vous permettra d'exercer pleinement vos prérogatives.

LES MOYENS DU CSE SE RÉDUISENT

Délégués et heures de délégation

Le CSE est une délégation du personnel comptant un nombre égal de titulaires et de suppléants, déterminé par décret. Le CSE désigne son secrétaire et son trésorier parmi ses membres titulaires.

Les délégués sont désormais moins nombreux, quelle que soit la taille de l'entreprise (*voir page 74*), mais leur nombre peut être augmenté par accord préélectoral. Quant aux suppléants, ils n'assistent aux réunions plus qu'en l'absence du titulaire et perdent donc leur voix consultative – une disposition également modifiable par accord.

Le crédit d'heures global (*voir page 74*) est revu à la baisse par rapport aux dispositions de la loi Rebsamen, notamment dans les petites entreprises, en particulier en dessous de 150 salariés. Le crédit d'heures peut faire l'objet d'une clause dans le protocole électoral. Dans ce cas, les contingents individuels ne peuvent être inférieurs à 10 heures par mois dans les entreprises de moins de 50 salariés et à 16 heures au-delà. Les heures de délégation restent mutualisables, sous certaines conditions définies par décret, et reportables sur l'année.

Comme auparavant, les temps de réunion avec l'employeur ne sont pas décomptés des heures de délégation. Le même régime s'applique pour :

- ▶ les réunions de la commission SSCT ;
- ▶ le temps passé à la recherche de mesures préventives dans toute situation d'urgence et de gravité (mise en

œuvre de la procédure de danger grave et imminent) ou employé aux enquêtes consécutives à un accident du travail ou liées à un risque grave.

Enfin, dans les entreprises de plus de 300 salariés, et sauf accord en disposant autrement, le temps passé aux réunions du CSE et des autres commissions n'est pas déduit des heures de délégation, dès lors que la durée annuelle globale de ces réunions n'excède pas 30 heures dans les entreprises de 300 à 1 000 salariés ou 60 heures dans les entreprises d'au moins 1 000 salariés.



LE CONSEIL SYNDEX

IMPORTANT !

Les dispositions supplétives, applicables en l'absence d'accord, constituent un point d'appui dans la négociation. Il est possible d'obtenir mieux.

Concernant les délégués et les heures qui leur sont allouées, un accord peut être plus généreux que le décret.

L'ampleur des sujets à traiter nécessite de disposer de suffisamment d'heures. Les enjeux notamment en matière de SSCT requièrent un traitement adéquat. De nombreuses entreprises ont traversé des crises graves faute d'avoir pris ces problématiques à bras le corps.

Un budget en baisse pour des charges croissantes

Le budget de fonctionnement est désormais assis sur :

- ▶ 0,20 % de la masse salariale brute dans les entreprises de 50 à moins de 2 000 salariés ;

- ▶ 0,22 % de la masse salariale brute dans les entreprises de 2 000 salariés et plus.

Pour le budget des ASC, à défaut d'accord, le rapport de la contribution à la masse salariale brute ne peut être inférieur au même rapport existant pour l'année précédente.

Au final, les marges de manœuvre financières de l'instance se réduisent :

- ▶ tout d'abord, les charges du CSE sont plus importantes. En effet, les dépenses du CHSCT, auparavant prises en charge par l'employeur, échoient désormais au CSE. Par ailleurs, plusieurs expertises sont maintenant cofinancées par le CSE, à hauteur de 20 %, en particulier les expertises sur projet (ex-CHSCT) ;
- ▶ ensuite, l'assiette de calcul rétrécit, la masse salariale brute (ensemble des gains et rémunérations soumis à cotisations de Sécurité sociale, à l'exception des indemnités de licenciement) étant plus restreinte que le compte 641 jusque-là utilisé. Ajoutons que, envisagée initialement,



l'intégration des versements liés à l'intéressement et à la participation dans la base de calcul a finalement été écartée dans le texte définitif ;

- ▶ enfin, des dispositions permettent le transfert d'excédents entre le budget de fonctionnement et celui des ASC et inversement.

Ainsi, il existe un risque réel que le budget de fonctionnement finisse par être trop réduit pour faire face à des dépenses imprévues (avocats, experts, formation, etc.).



LE CONSEIL SYNDEX

IMPORTANT !

En amont de la mise en place du CSE : réalisez une simulation – au besoin, faites-vous aider – pour montrer la baisse potentielle et tenter d'obtenir un mode de calcul plus favorable et/ou un budget plus important.

Pour financer les travaux de l'instance : évitez les transferts du budget de fonctionnement vers celui des ASC. En effet, en cas d'insuffisance de moyens, vous pourrez obtenir la prise en charge à 100 % des expertises théoriquement financées à 80 % par l'employeur seulement si aucun transfert de l'excédent vers le budget des ASC n'a eu lieu sur trois ans.

Le droit à la formation

Les membres du CSE ont droit à une formation économique de cinq jours maximum. Une négociation peut prévoir la prise en charge de son coût par l'employeur plutôt que par le CSE. Elle peut aussi inclure les suppléants, car ce n'est pas de droit.

Par ailleurs, tous les membres du CSE, et pas seulement les délégués de la commission SSCT lorsqu'elle existe, bénéficient d'une formation SSCT financée par l'employeur. Elle est de trois jours pour les entreprises de moins de 300 salariés et de cinq jours au-delà.

Acquis à la première élection, ce droit à la formation est renouvelable tous les 4 ans de mandat, consécutifs ou non.

LE FONCTIONNEMENT DU CSE

L'organisation du CSE

Le CSE est présidé par l'employeur, qui peut se faire accompagner de trois collaborateurs (deux collaborateurs au niveau du CSE central). Il élit un secrétaire et un trésorier. L'obligation de désigner un secrétaire adjoint et un trésorier adjoint disparaît (sauf pour le CSE central).

Le CSE établit un règlement intérieur pour organiser son fonctionnement. Ce règlement intérieur est soumis au vote de l'ensemble des membres du CSE et adopté à la majorité des voix (employeur compris, mais sans droit de veto).

Les réunions du CSE

En l'absence d'accord d'entreprise, le CSE se réunit au moins une fois tous les deux mois dans les entreprises de moins de 300 salariés, et tous les mois au-delà.

Il s'agit de dispositions supplétives : un accord peut toujours y déroger et augmenter ou réduire le nombre de réunions



annuelles du CSE, dans les limites toutefois imposées par la loi : il faut au moins 6 réunions annuelles, dont 4 portant en tout ou partie sur des questions SSCT.

Par ailleurs, le CSE se réunit en cas d'accident ou d'événement grave, et une réunion extraordinaire doit être organisée à la demande d'au moins deux membres du CSE (s'ils ont la majorité).

Comme pour le CHSCT, des personnalités extérieures à l'entreprise peuvent être invitées aux réunions portant sur des sujets SSCT. Ainsi, le responsable sécurité et le médecin du travail participent à toutes les réunions du comité portant sur les sujets SSCT et, le cas échéant, aux réunions de la commission SSCT. L'agent de contrôle de l'inspection du travail et l'agent Carsat sont également invités, mais seulement sur demande de l'employeur ou de la majorité des élus pour les réunions du CSE et les réunions consécutives à un accident ou événement grave. Ils sont, en revanche, invités de droit aux réunions de la commission SSCT et aux réunions consécutives à un accident

de travail ayant entraîné un arrêt de travail d'au moins huit jours ou à une maladie professionnelle ou à caractère professionnel.



LE CONSEIL SYNDEX

Un nombre trop restreint de réunions peut empêcher de traiter de manière adéquate tous les sujets et/ou trop allonger les réunions. Il faut rappeler que le CSE devra aborder les questions DP, économiques et SSCT. Difficile avec une seule réunion par mois et impossible avec une réunion tous les deux mois.

Il sera pertinent de prévoir les réunions de la commissions SSCT en amont des réunions de CSE traitant des questions SSCT. Enfin, l'accord peut prévoir que les suppléants assistent aux réunions y compris en présence du titulaire, avec voix consultative.

CSE central et CSE d'établissement

Dès lors qu'une entreprise a deux établissements distincts, elle doit mettre en place des CSE d'établissement ainsi qu'un CSE central.

Le nombre d'établissements distincts et leur périmètre sont définis par un accord d'entreprise signé entre les délégués syndicaux et l'employeur en amont des élections. Cet accord fixe aussi la mise en place des commissions SSCT et la mise en place éventuelle de représentants de proximité, leur nombre, leurs attributions et leurs moyens. En l'absence d'accord d'entreprise et de délégués syndicaux, l'employeur peut négocier avec le CSE. Si le CSE est en cours de constitution, une négociation avec le comité d'entreprise semble possible. En l'absence d'accord, l'employeur décide unilatéralement du

nombre et du périmètre des établissements distincts en se basant sur l'autonomie de gestion du chef de l'établissement, notamment en matière de gestion du personnel.

Les textes donnent ainsi le dernier mot à l'employeur, mais il est toujours possible de contester sa décision devant la Direccte et, en cas de décision défavorable, devant le tribunal d'instance. Cette contestation suspend le processus électoral.

Les CSE d'établissement ne sont informés que dans le périmètre des prérogatives du chef d'établissement et ne sont consultés que sur les projets (PSE, réorganisations) et la politique sociale qui comportent des mesures d'adaptation spécifiques et relevant de la compétence du chef d'établissement.

Le CSE central « *exerce les attributions qui concernent la marche générale de l'entreprise et qui excèdent les limites des pouvoirs des chefs d'établissement* ».

La loi invite à mener une large part des informations-consultations au niveau central :

- ▶ les consultations récurrentes, même si la consultation sur la politique sociale doit aussi être menée au niveau de l'établissement en cas de mesure d'adaptation spécifique ;
- ▶ les informations-consultations ponctuelles concernant un projet décidé au niveau de l'entreprise et qui ne comporterait pas de mesures d'adaptation spécifique, ainsi que celles sur les projets dont le cadre général est connu mais dont les mesures locales restent à déterminer (consultation différée au niveau des établissements).

Tout cela n'est pas sans poser des questions quant aux prérogatives réelles des CSE d'établissement.

Le CSE central est doté de la personnalité civile et, sauf accord en disposant autrement, ne peut dépasser 25 membres titulaires et autant de suppléants. Il est présidé par l'employeur et peut désigner un secrétaire, un secrétaire adjoint (pour les attributions en matière de SSCT) et un trésorier. Il se dote d'une commission SSCT centrale dès lors que l'entreprise compte 300 salariés.

En l'absence d'accord, le CSE central se réunit au moins deux fois par an et peut tenir des réunions exceptionnelles à la demande de la majorité de ses membres.

La commission SSCT : obligatoire dès 300 salariés ou sur les sites nucléaires et Seveso

Les ordonnances imposent peu de choses concernant le CSE, mais la mise en place de la commission SSCT figure parmi les dispositions d'ordre public non négociables. Ainsi la commission est obligatoire dans les entreprises ou établissements d'au moins 300 salariés, ou sur demande de l'inspecteur du travail pour les moins de 300 salariés ou, sans conditions d'effectifs, pour les sites nucléaires et Seveso (seuil haut). De même, la composition de la commission, qui ne doit compter que des membres élus au CSE (titulaires ou suppléants), ou l'absence de personnalité morale, dont était doté le CHSCT, relèvent de dispositions d'ordre public.

À noter, la commission SSCT peut être instituée par accord dans une entreprise ou un établissement distinct de moins de 300 salariés.

Le CSE peut déléguer à la commission SSCT tout ou partie de ses attributions SSCT – à l'exception de la remise d'avis

et du droit de nommer un expert, qui demeurent du ressort du CSE.

Pour la mise en place d'une commission SSCT, un accord d'entreprise doit déterminer : le nombre de ses membres (au minimum trois, dont un cadre), les missions qui lui sont déléguées, ses modalités de fonctionnement (heures de délégation, etc.) et les moyens qui lui sont alloués. En l'absence d'accord d'entreprise et en l'absence de délégué syndical, c'est un accord entre l'employeur et le CSE, adopté à la majorité, qui fixe l'ensemble de ces modalités. Et en l'absence d'un tel accord, elles sont définies dans le règlement intérieur du CSE.

La commission SSCT est présidée par l'employeur ou par son représentant.

À noter : les heures de réunion de cette commission ne sont pas déduites des heures de délégation, et n'entrent pas dans une enveloppe annuelle fermée d'heures de réunion.



LE CONSEIL SYNDEX

Une fois l'architecture de vos IRP arrêtée, vous devrez réfléchir aux missions de chacune et aux moyens qui leur seront nécessaires : fréquence des réunions de la (ou des) commission(s), délai de convocation, possibilité de convoquer des réunions SSCT à la demande de deux membres, documents mis à disposition, temps pour les inspections (non prévu comme temps de travail), formation supplémentaire... Il est également important qu'un cadre adéquat et que des temps suffisants soient consacrés aux questions SSCT. >>>

>>> D'où la nécessité de déterminer, en particulier dans les entreprises à structure complexe :

- le ou les échelons pertinents de l'entreprise pour aborder ces questions ;
- le temps adéquat pour que les missions SSCT (hors temps de la commission SSCT) soient l'objet d'un décompte à part des heures de délégation du CSE ;
- l'articulation entre l'éventuelle commission SSCT du CSE central et les commissions locales.

Enfin, les attributions renforcées au niveau central (CSE central et commission SSCT centrale), notamment en termes de consultations et de recours d'expertise, nécessitent d'envisager des moyens supplémentaires à ce niveau, en particulier en matière de fréquence de réunions et de budget pour le CSE central.

Les autres commissions

Les commissions du CSE sont composées de membres du CSE. Il s'agit de groupes de travail au sein du CSE, dédiés à l'étude de thématiques particulières. Hormis la commission SSCT et celle des marchés (sous conditions de seuils), aucune autre commission n'est obligatoire dans un CSE en cas d'accord. Elles sont indiquées comme devant exister à défaut d'accord, mais peuvent être supprimées par le jeu de la négociation ou tout simplement oubliées, auquel cas ne s'applique que ce qui est précisé dans l'accord. Il est donc fortement recommandé que l'accord prévoie bien toutes les commissions.

En l'absence d'accord, les commissions prévues par la loi Rebsamen sont à mettre en place :

- ▶ à partir de 300 salariés : la commission formation profes-

sionnelle et emploi, la commission égalité professionnelle et la commission logement ;

- ▶ à partir de 1 000 salariés, la commission économique : elle se réunit au moins deux fois par an, est présidée par l'employeur ou son représentant et peut se faire accompagner de l'expert-comptable qui assiste le CSE.

À noter : la commission des marchés reste obligatoire dès lors que le CSE dépasse deux des trois seuils prévus (plus de 50 salariés, plus de 3,1 M€ de ressources et plus de 1,55 M€ de patrimoine). Elle est chargée, pour les marchés dont le montant est supérieur à un seuil fixé par décret, de choisir les fournisseurs et prestataires du CSE, en fonction de critères arrêtés par celui-ci.



LE CONSEIL SYNDEX

Si un accord régit les commissions du CSE et ne fait pas état de toutes les commissions, il y a un risque que celles-ci ne soient pas instituées. Il est donc prudent que l'accord aborde l'ensemble des commissions, ou qu'une clause prévoit que l'accord s'exerce sans préjudice des dispositions supplétives du Code du travail, sauf si elles sont expressément contraires à cet accord.

Si l'accord n'aborde pas du tout la question des commissions, elles existeront par défaut.

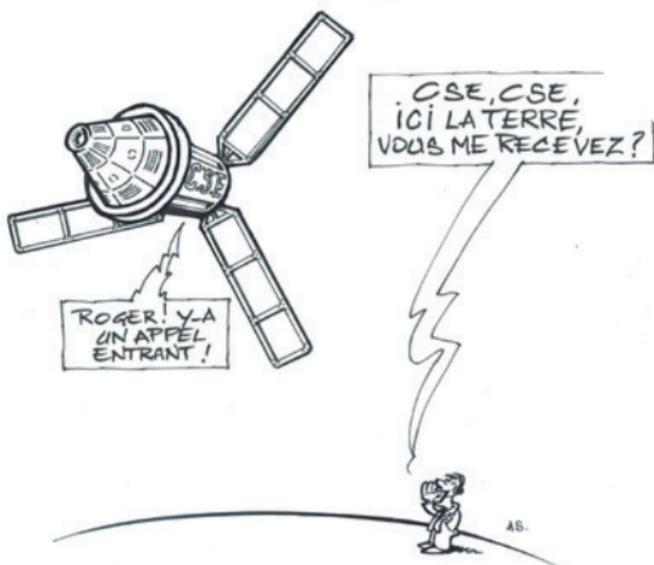
Entreprises multisites : les représentants de proximité

Innovation introduite par les ordonnances, les représentants de proximité (RP) permettent de maintenir un ancrage local, précieux lorsque les entreprises comportent plusieurs sites.

Ce nouveau représentant du personnel est dit « conventionnel », car il est à établir par accord, n'étant pas défini par les ordonnances. Il est seulement prévu que l'accord d'entreprise en précise le nombre, les attributions notamment en matière de SSCT, les modalités de désignation et de fonctionnement (heures de délégation par exemple).

Les représentants de proximité sont soit membres du CSE, soit désignés par lui parmi les salariés pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres du CSE. Qu'ils soient déjà membres du CSE ou simples salariés, ils bénéficient tous du statut protecteur.

Tout doit être prévu par accord d'entreprise : ces « délégués du personnel conventionnels » ne peuvent pas être mis en place



par simple accord entre l'employeur et le CSE. De plus, la loi ne leur octroie aucun temps de délégation spécifique, ni pour remplir leur mission, ni pour se coordonner, via des réunions, avec les élus qui siègent au CSE d'établissement ou au CSE central.

Rien n'étant prévu ni obligatoire, l'employeur peut refuser la mise en place de ces représentants.



LE CONSEIL SYNDEX

C'est l'accord de périmètre qui traite des représentants de proximité, de leur rôle et de leurs moyens (temps et formation notamment). Il importe d'y prévoir également les articulations entre eux, le CSE d'établissement ou le CSE central et le statut des temps de coordination.

Plusieurs options sont envisageables pour définir le rôle dévolu aux représentants de proximité. Dans des entreprises dotées de nombreux sites et pas forcément d'établissements, ils peuvent jouer un rôle de DP et constituer un lieu où aborder les réclamations individuelles ou les atteintes aux personnes. Ce pourrait être une solution pour désengorger les ordres du jour des CSE. Une autre possibilité, non exclusive de la première, peut faire de ces représentants de proximité des relais en matière de SSCT, en particulier pour les établissements multi-sites.

Le fait que le représentants de proximité ait une protection juridique mais qu'il ne soit pas membre élu peut permettre de contourner la limitation à 3 mandats électifs successifs. Par ailleurs, la souplesse de sa nomination peut favoriser la représentation de populations de salariés (de sites, de métiers ou d'activités) non représentées au sein du CSE.

LES ATTRIBUTIONS DU CSE

Les attributions du comité d'entreprise, du CHSCT et des DP sont fondues au sein du CSE, dont le rôle reste d'assurer l'expression collective des salariés afin qu'elle soit prise en compte dans les décisions de l'entreprise.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, il est doté de la personnalité civile et peut ester en justice. Il dispose d'un droit à l'information sur la marche générale de l'entreprise et d'attributions consultatives que ce soit lors de consultations récurrentes ou ponctuelles (*cf. infra*). Il peut également lancer un droit d'alerte économique. En matière SSCT, il peut effectuer des inspections, enquêter à la suite d'un accident ou d'une maladie professionnelle et procéder à une analyse des risques ; il peut aussi émettre des alertes en cas de danger grave et imminent. Enfin, il présente à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives et dispose d'un droit d'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes.

L'information-consultation

Les dispositions supplétives prévoient que l'entreprise procède obligatoirement à trois consultations annuelles : orientations stratégiques, situation économique et financière, politique sociale. Attention : un accord d'entreprise peut modifier cette périodicité annuelle et la faire passer à trois ans !

À noter que, par accord d'entreprise, la consultation sur les orientations stratégiques peut être organisée au niveau du comité de groupe. Dans ce cas, les CSE demeurent consultés sur les conséquences de ces orientations stratégiques.

À ces consultations obligatoires s'ajoutent toujours des consultations ponctuelles reprenant pour une large part celles existant pour les CE et CHSCT :

- ▶ introduction de nouvelles technologies dans l'entreprise, plan d'adaptation pour la mise en œuvre de mutations technologiques importantes et rapides ;
- ▶ projets de restructuration ou de compression des effectifs ;
- ▶ modification de l'organisation économique ou juridique de l'entreprise, prises de participation dans une autre entreprise ;
- ▶ concentration d'entreprises d'une certaine importance (seuils variables en fonction de l'autorité de la concurrence qui examine l'opération) ;



LE CONSEIL SYNDEX

Il est judicieux de négocier un accord sur l'organisation des consultations, en veillant à :

- maintenir une périodicité annuelle ;
- organiser les consultations en fonction de la vie de l'entreprise (dates de publication des comptes, de disponibilité des documents, etc.) et en articulation avec le calendrier des négociations ;
- prévoir des délais suffisants ;
- faire démarrer les consultations par une réunion plutôt que par la notification de la mise à disposition des documents dans la BDES ;
- prévoir suffisamment de réunions tout au long de la procédure ;
- inclure les expertises en vue des consultations, avec des délais de réalisation suffisants.

Pour les consultations ponctuelles, il s'agit également de bien négocier les délais, les conditions de démarrage de la consultation, le nombre de réunions en fonction de l'importance des projets.

- ▶ si/quand l'entreprise est l'auteur ou la cible d'une offre publique d'acquisition (OPA) ;
- ▶ problèmes ponctuels concernant les conditions de travail, résultant de l'organisation du travail, de la technologie, des conditions d'emploi, de l'organisation du temps de travail, des qualifications et des modes de rémunération ;
- ▶ méthodes ou techniques d'aide au recrutement, traitements automatisés de la gestion du personnel et mise en place de moyens de contrôle des salariés ;
- ▶ procédures de sauvegarde, de redressement judiciaire ou de liquidation judiciaire ;
- ▶ tout projet important modifiant les conditions de travail.

Désormais et à l'instar de la consultation sur les orientations stratégiques, il est possible de transférer par accord groupe ces consultations au niveau du comité de groupe.

À noter que le droit d'alerte économique, qui demeure une prérogative du CSE, ne s'inscrit pas dans une consultation formelle.

Des délais d'information-consultation encore modifiés

Le délai doit être suffisant pour permettre aux élus de rendre un avis motivé. C'est pour cette raison que le législateur a prévu que ces délais puissent être déterminés par accord collectif.

À défaut d'accord, ces délais sont fixés par décret. Ainsi, pour toutes les consultations pour lesquelles la loi n'a pas fixé de délai spécifique, le CSE est réputé avoir été consulté et rendu un avis négatif à l'issue d'un délai de :

- ▶ 1 mois en principe ;
- ▶ 2 mois en cas d'intervention d'un expert ;

- ▶ 3 mois en cas de recours à une ou plusieurs expertises dans le cadre de consultations se déroulant à la fois au niveau central et établissement.

Ces délais courent dès le versement de l'information par l'employeur dans la BDES. Ce n'est donc pas la réunion de l'instance qui fait démarrer les délais (sauf accord). À noter que le délai minimal de 15 jours pour la remise des avis qui s'appliquait aux CE a disparu.

Lorsqu'il y a lieu de consulter à la fois le CSE central et un ou plusieurs comités d'établissement, l'avis de chaque comité d'établissement est transmis au CSE central au plus tard 7 jours avant la date à laquelle le CSE central est réputé avoir été consulté.

Ces délais s'appliquent à toutes les informations-consultations du CSE, à l'exception de celles devant respecter un délai spécifique fixé par la loi ou par décret, à savoir PSE (durée variable selon le nombre de postes supprimés), opération de concentration et OPA.

La BDES demeure le socle de l'information du CSE

Depuis la LDSE, la BDES est obligatoire, même si de nombreuses entreprises ne l'ont pas encore mise en place ou alors de manière minimaliste. Mais BDES ou pas, ce qui importe, c'est de disposer d'une information utile et de qualité.

Elle figure désormais parmi les dispositions supplétives : son contenu est devenu négociable, ce qui peut être intéressant pour affiner les indicateurs et disposer de séries longues (six ans) avec une dimension prospective.



LE CONSEIL SYNDEX

Pour les consultations ponctuelles, négocier une BDES n'a guère d'intérêt. Pour les consultations récurrentes, en revanche, l'intérêt d'une BDES est bien plus important, si l'on veille à :

- y faire figurer les transferts commerciaux et financiers, pour les entreprises au sein d'un groupe ;
- y ajouter des données pertinentes sur l'environnement, les secteurs ou les métiers
- constituer une BDES maniable, dont les informations puissent exploitées et analysées, en évitant les formats papier ou PDF.

UNE ALTERNATIVE AU CSE : LE CONSEIL D'ENTREPRISE

La loi prévoit un ultime dispositif : le conseil d'entreprise. Cette instance, instituée par accord uniquement, regroupe les attributions du CE, du CHSCT, des DP (comme le CSE) et celles des délégués syndicaux.

Il absorbe ainsi, en plus des attributions du CSE, celles de la négociation, et donc de conclusion, de suivi et de révision de l'ensemble des accords. Pour que les accords conclus par le conseil d'entreprise soient valides, il suffira qu'ils recueillent la majorité en nombre des voix des titulaires élus du conseil ou qu'ils recueillent les voix d'un ou de plusieurs titulaires, représentants plus de 50 % des suffrages exprimés. Le Conseil d'entreprise est compétent pour négocier sur tout sujet touchant à l'entreprise ou à l'établissement, mais pas les accords de groupe, qui restent de la compétence des DS.

Des heures de délégation supplémentaires sont prévues pour les élus du conseil d'entreprise participant à une négociation. À fixer par accord, elles sont au minimum, par mois, de 12 heures pour les entreprises de moins de 150 salariés, de 18 heures pour les entreprises de 150 à 499 salariés, de 24 heures pour les entreprises de 500 salariés et plus.

Parallèlement, le conseil peut rendre des avis conformes, au moins, stipule la loi, sur les questions relatives à la politique de formation et le cas échéant sur l'égalité professionnelle femme-homme. Par accord, l'avis conforme peut être étendu à d'autres sujets jugés stratégiques (organisations du travail, GEPPMM...). Un avis conforme peut être assimilé, par ses effets, à un droit de veto : sur les thèmes pour lesquels il existe, l'employeur doit donc obligatoirement les prendre en compte.

Un conseil d'entreprise peut être mis en place dès 11 salariés. Dans les entreprises à établissements multiples, il est instauré au niveau de l'entreprise et non des établissements. L'accord qui le régit est conclu à durée indéterminée.

À noter, la composition du conseil d'entreprise n'est pas définie, ni la place exacte des DS, dont l'existence perdure.



LE CONSEIL SYNDEX

Si vous envisagez la constitution d'un conseil d'entreprise, veillez à étendre l'avis conforme aux sujets stratégiques et à obtenir des moyens adaptés pour négocier.

TOUS LES INDICATEURS SONT AU BEAU FIXE,
MAIS, ÉTANT PRUDENT PAR NATURE, JE
RESTRUCTURE PAR ANTICIPATION.



#4

**RESTRUCTURER
SANS MOTIF
ÉCONOMIQUE**

La possibilité pour les employeurs de procéder à des licenciements individuels ou collectifs est largement facilitée par les ordonnances. Le champ des restructurations est en effet profondément modifié par les ordonnances. Tout d'abord parce que les obligations de l'employeur en matière de licenciements économiques sont « simplifiées », mais aussi et surtout les ordonnances introduisent des dispositifs lui permettant de restructurer sans motif économique : la rupture conventionnelle collective, le congé de mobilité « simplifié » et les accords de « performance collective ».

Important : ces nouvelles dispositions sont applicables depuis le 1^{er} janvier 2018 !

LICENCIEMENTS ÉCONOMIQUES : DES OBLIGATIONS SIMPLIFIÉES POUR L'EMPLOYEUR

Les obligations de l'employeur en matière de licenciement économique sont « affaiblies » sur plusieurs points.

Désormais, le périmètre d'appréciation du motif économique des licenciements est désormais limité au niveau national, et non plus au niveau mondial. Un groupe dont un secteur d'activité dégage des profits au niveau mondial pourra donc s'appuyer sur les mauvais résultats de sa seule filiale française pour justifier des licenciements économiques.

De même, le périmètre d'obligation de reclassement interne est réduit : l'obligation de proposer des reclassements à l'étranger est supprimée, et le périmètre de reclassement en France

est limité au groupe d'un point de vue purement capitalistique. Par exemple, il n'existe plus d'obligation de reclassement entre les entités d'un réseau de franchise.

Enfin, pour l'employeur, le processus de reclassement interne avant les licenciements économiques est simplifié à l'extrême : fin de l'obligation de proposer des offres écrites, précises et personnalisées aux salariés concernés. La simple diffusion d'une liste de postes disponibles est réputée répondre à l'obligation de reclassement.

LA RUPTURE CONVENTIONNELLE COLLECTIVE : DES OBLIGATIONS RÉDUITES POUR L'EMPLOYEUR

La « rupture conventionnelle collective » (RCC) permet de mettre en œuvre des « départs volontaires », dans un cadre dérogatoire au droit du licenciement économique.

Cette rupture conventionnelle collective ne peut être mise en place qu'après la conclusion d'un accord collectif d'entreprise, qui précisera notamment le nombre maximal de ruptures de contrat de travail et la période pendant laquelle ces ruptures pourront avoir lieu.

Pour l'employeur, cela permet de mettre en œuvre des départs de l'entreprise de manière particulièrement souple. En effet, si un accord portant sur une RCC est conclu, l'employeur est dispensé de :

- ▶ consulter le CE ou le CSE (l'instance doit être simplement « informée » selon des modalités à prévoir dans l'accord) ;

- ▶ justifier les suppressions d'emplois par un motif économique ;
- ▶ mettre en œuvre un PSE (plan de sauvegarde de l'emploi).

L'accord portant sur la RCC doit être validé par la Direccte, qui exerce un contrôle léger, sur les seuls éléments suivants :

- ▶ absence de licenciements contraints ;
- ▶ caractère « concrets et précis » des mesures d'accompagnement – mais aucune mesure « minimale » n'est définie...

Enfin, en cas de RCC, les indemnités de rupture sont soumises à un régime fiscal et social particulièrement favorable puisqu'il est très proche du régime jusque-là réservé aux seules indemnités de rupture versées dans le cadre d'un PSE : indemnité non soumise à l'impôt sur le revenu et quasi-absence de cotisations sociales employeurs et salariés.



LE CONSEIL SYNDEX

Pour la rupture conventionnelle collective, les ordonnances ne prévoient pas de mesures sociales d'accompagnement minimales telles que le congé de reclassement. Les mesures d'accompagnement (par exemple le congé de mobilité) doivent figurer dans l'accord et seront donc à négocier. Il en est de même pour le montant des indemnités de rupture – qui ne doit pas être inférieur à celui de l'indemnité légale de licenciement.

Par ailleurs, la loi ne prévoit pas que le CE ou le CSE puisse faire appel à un expert-comptable pour assister les organisations syndicales dans la négociation de la RCC. La possibilité pour les OS de se faire assister d'un expert peut toutefois être un des éléments de la négociation !



LE CONGÉ DE MOBILITÉ SIMPLIFIÉ

Le congé de mobilité est une modalité de « départ volontaire » initialement introduite pour les accords de GPEC. Il comprend, avant la rupture du contrat de travail, une période de « congé » indemnisée. Les ordonnances ont introduit des modifications substantielles en vue de « faciliter » son utilisation :

- ▶ le congé de mobilité est désormais explicitement exclu du champ du droit des licenciements pour motif économique ;
- ▶ le seuil de 1 000 salariés (taille de l'entreprise ou du groupe) pour le mettre œuvre est supprimé ;

- ▶ l'employeur peut désormais le proposer dans le cadre d'une RCC, et non plus seulement dans le cadre d'un accord de GEPPMM ;
- ▶ la durée d'exonération des cotisations de Sécurité sociale est alignée sur celle du congé de reclassement, soit douze mois ;

DES LICENCIEMENTS SÉCURISÉS POUR L'EMPLOYEUR

Pour tous les types de licenciement, les possibilités pour un salarié de contester son licenciement sont sensiblement réduites :

- ▶ le motif du licenciement peut désormais être précisé après la notification du licenciement ;
- ▶ après notification du licenciement, les motifs énoncés peuvent être précisés, soit à l'initiative de l'employeur, soit à la demande du salarié. La demande du salarié doit intervenir dans un délai de 15 jours et la réponse de l'employeur dans les 15 jours suivant cette demande ;
- ▶ le licenciement ne peut plus être contesté pour défaut de motivation dans la lettre de licenciement : si le salarié n'a pas demandé de précision, « *l'irrégularité que constitue une insuffisance de motivation de la lettre de licenciement ne prive pas, à elle seule, le licenciement pour cause réelle et sérieuse* » ;
- ▶ l'administration met à la disposition de l'employeur des lettres types de licenciement ;
- ▶ globalement, les délais de recours en cas de licenciement sont réduits de moitié ;
- ▶ les indemnités prud'homales sont encadrées par un barème : le juge doit désormais respecter des planchers et des plafonds lorsqu'il fixe le montant des indemnités prud'homales à verser à un salarié ayant contesté un licenciement abusif.

- ▶ l'indemnisation de la rupture doit être au moins égale au minimum légal, sans plus de référence à l'indemnité conventionnelle de licenciement ;
- ▶ le régime fiscal et social des indemnités de rupture est désormais très favorable puisqu'il est très proche du régime jusque-là réservé aux seules indemnités de rupture versées dans le cadre d'un PSE : indemnité non soumise à l'impôt sur le revenu, et quasi-absence de cotisations sociales employeurs et salariés.

LES NOUVEAUX ACCORDS DE PERFORMANCE COLLECTIVE

Les ordonnances ont introduit un nouveau type d'accord, dit « de performance collective » (art. L. 2254-2). Il rassemble les anciens accords suivants : accord de modulation du temps de travail, accord de mobilité interne, AME (accord de maintien dans l'emploi), accord de préservation et de développement de l'emploi.

Un régime juridique souple pour modifier les conditions d'emploi et les rémunérations

C'est un accord majoritaire qui peut être conclu pour des motifs très larges : « *répondre aux nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise* » ou « *en vue de préserver et de développer l'emploi* ».

Concrètement, avec ce type d'accord, l'employeur a la possibilité de modifier les conditions d'emploi et/ou de restructurer « par anticipation » sans qu'il lui soit nécessaire de le justifier

par des difficultés économiques. L'accord porte en effet sur un ou plusieurs des points suivants :

- ▶ « *l'aménagement de la durée du travail, de ses modalités d'organisation et de répartition* » : l'accord peut prévoir le passage « imposé » au forfait annuel ;
- ▶ « *l'aménagement de la rémunération* » : l'accord ouvre donc la possibilité de diminuer la rémunération des salariés ;
- ▶ « *les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique* » : mise en œuvre de mobilités géographiques ou fonctionnelles imposées.

Les salariés qui refusent de se voir appliquer l'accord sont licenciés

Si le salarié refuse de se voir appliquer les dispositions de l'accord, il est licencié pour cause réelle et sérieuse. Il dispose d'un délai d'un mois à partir de la communication de l'accord pour le refuser. Passé ce délai, en cas d'absence de refus, l'accord s'applique au salarié.

Aucune mesure d'accompagnement minimale (de type contrat de sécurisation professionnelle ou congé de reclassement) n'est prévue par la loi. Les modalités d'accompagnement des salariés licenciés peuvent être introduites dans l'accord. La seule obligation de l'employeur est d'abonder de 100 heures le CPF (compte personnel de formation) des salariés licenciés.

Les organisations syndicales peuvent être assistées par un expert-comptable dans la négociation

Les organisations syndicales peuvent être assistées par un expert-comptable dans la négociation de l'accord. L'expert est mandaté par le CE/CSE. Cette expertise, financée à 80 % par

l'employeur et 20 % par le CE/CSE, doit notamment permettre de :

- ▶ établir un diagnostic de la situation de l'entreprise ;
- ▶ éclairer les organisations syndicales sur les conséquences qu'entraîneraient les dispositions introduites par le projet d'accord ;
- ▶ aider les organisations syndicales à introduire des clauses de revoyure ou des obligations pour les dirigeants et les actionnaires afin qu'ils « fournissent des efforts proportionnés à ceux demandés aux salariés » ;
- ▶ aider les organisations syndicales à négocier les modalités d'accompagnement des salariés licenciés.

JE SUIS VENU AVEC
MON EXPERTE COMPTABLE...

PAS DE PROBLÈME
S'ESPÈRE



#5

LE RECOURS À L'EXPERT



Sans bouleverser les cas où l'instance peut recourir à un expert, les ordonnances modifient le cadre de ces expertises. D'une part, elles renforcent l'encadrement des consultations et des expertises introduits par la LSE et la loi Rebsamen. Ainsi, les délais sont encore réduits et le cofinancement est étendu à d'autres types de missions. D'autre part, la logique du tout négociable s'applique aussi à ces domaines : quand bien même la périodicité minimale prévue en l'absence d'accord ou de négociation demeure annuelle, la fréquence des informations-consultations récurrentes et les expertises qui y sont associées pourront faire l'objet d'une négociation entre les partenaires sociaux. Enfin, l'agrément de l'expert CHSCT disparaîtra en 2020, remplacé par une « habilitation », que les textes ne précisent pour l'instant pas.

LES POSSIBILITÉS DE RECOURS À L'EXPERT-COMPTABLE ET À L'EXPERT HABILITÉ

À noter : jusqu'à la mise en place du CSE, les possibilités d'expertise ne changent pas pour les comités d'entreprise et les CHSCT.

La capacité à faire appel à un expert-comptable ou à un expert habilité de son choix est réservé au CSE. Les commissions peuvent faire des propositions mais ne délibèrent pas sur l'expertise. Ainsi, la commission SSCT qui souhaite être aidée par un expert agréé (habilité, à partir de 2020) devra le faire voter par le CSE. Celui-ci peut toutefois lui déléguer la relation avec l'expert, qu'elle assurera alors au nom du CSE.

Le CSE demeure souverain de sa décision de recourir à l'expertise et du choix de l'expert : le président ne prend pas part au vote.

Le recours à l'expert-comptable

Le CSE peut recourir à un expert-comptable en vue de chacune des trois consultations récurrentes : sur les orientations stratégiques, la situation économique et financière, la politique sociale. Le CSE peut également recourir à l'assistance d'un expert-comptable ponctuellement pour certaines opérations de concentration (en fonction de seuils), le droit d'alerte économique (faits préoccupants), l'offre publique d'achat (OPA) et l'offre publique d'échange (OPE), les projets de licenciement économique collectif (PSE). Enfin, il peut mandater un expert pour accompagner la négociation des accords unifiés dits « de performance collective ».

Rappelons que la fréquence des consultations récurrentes du CSE – et donc des expertises qu'elles préparent – peut être modifiée par la négociation !



LE CONSEIL SYNDEX

La fréquence annuelle des consultations obligatoires permet au CSE d'être informé régulièrement de la marche générale de l'entreprise et d'anticiper les changements et les conséquences des nouvelles orientations stratégiques. En fonction des priorités et des événements, il pourra tous les ans choisir d'exercer son droit à l'expertise. Signer un accord d'entreprise qui indiquerait par exemple un recours à l'expert comptable une fois tous les trois ans, priverait l'instance de l'exercice de ce droit au moment où le besoin serait opportun.

Le recours à l'expert habilité

Le CSE peut recourir à un expert habilité (agrée CHSCT jusqu'en 2020) en cas de « risque grave », identifié et actuel. L'expert habilité peut aussi intervenir lors de l'introduction de nouvelles technologies ou lorsqu'un projet important modifiant les conditions de travail est présenté au CSE.

Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, les élus peuvent faire appel à l'expert habilité (expert technique jusqu'en 2020) en vue de préparer la négociation sur l'égalité professionnelle. La prise en charge financière de cette expertise dépendra de la présence ou non d'indicateurs traitant cette question dans la BDES.

Le cas particulier du PSE

Lors d'un PSE, le CSE peut décider de recourir à une expertise portant sur les domaines économique et comptable ainsi que sur les effets potentiels du projet sur les conditions de travail. Dans ce cas, il désigne un expert-comptable ou un expert habilité, charge à l'expert désigné de s'adjoindre les compétences nécessaires de l'autre expert. L'expertise est commune et donne lieu à un rapport unique traitant des différents volets. Le CSE peut aussi mandater un expert pour apporter toute analyse utile aux organisations syndicales dans le cadre de la négociation de l'accord sur le contenu du PSE.

Expertise libre

Par ailleurs, en dehors des missions de l'expert comptable et de l'expert habilité prévues par la loi, le CSE (comme le CE) peut faire appel à tout type d'expertise rémunérée par ses soins pour la préparation de ses travaux (expertise libre).

DE NOUVEAUX MODES DE FINANCEMENT DES EXPERTISES POUR LES CSE

Les ordonnances ont maintenu la prise en charge intégrale par l'employeur du coût de certaines expertises, mais elles ont élargi les cas de cofinancement entre l'employeur (à hauteur de 80%) et le CSE (pour une quote-part de 20%). Ceci, alors même que les budgets de fonctionnement n'ont pas été augmentés dans les entreprises de moins de 2 000 salariés.

Ainsi, l'expert-comptable mandaté en vue de la consultation sur la situation économique et financière et en vue de la consultation sur la politique sociale est financé à 100 % par l'employeur. Le financement intégral par l'employeur est également maintenu pour les expertises lors d'un PSE et pour l'expertise habilitée en cas de risque grave. De la même manière, la prise en charge par l'employeur reste totale lorsque l'expert-comptable est mandaté par le comité de groupe. Dans les autres cas, sauf accord négocié modifiant ce point précis, l'expertise sera financée à 80% par l'employeur et à 20% par le CSE.

Lorsque le budget du CSE est insuffisant pour couvrir la part qui lui revient, la loi prévoit que l'employeur prend en charge la quote-part du CSE. Cette possibilité ne s'applique qu'en cas de respect d'une double condition : d'une part que le budget du CSE n'ait pas donné lieu à un transfert de l'excédent annuel vers les ASC au cours des trois années précédentes, d'autre part que le CSE s'engage à ne pas faire de transferts des excédents vers le budget des ASC pendant les trois années à venir.

De même, à titre de sanction, l'expertise habilitée en vue de préparer la négociation sur l'égalité professionnelle est prise en charge par l'employeur à 100% lorsque aucun indicateur relatif à l'égalité professionnelle ne figure dans la BDES. Dans les autres cas elle est cofinancée entre l'employeur et le CSE.

Rappelons que la prise en charge intégrale de l'expertise par l'employeur peut être négociée afin de ne pas faire dépendre les possibilités d'expertises du seul budget de fonctionnement du CSE.



LE CONSEIL SYNDEX

Préserver son budget de fonctionnement permettra au CSE d'exercer ses nombreuses attributions (économiques, sociales, SSCT) et faire face à ses nouvelles dépenses (formation de ses membres en matière économique et sociale, frais de justice éventuels pour les actions engagées par le CSE ou pour répondre aux contestations de l'employeur, financement de conseils...).



LES DÉLAIS DE L'EXPERTISE

Le gouvernement a souhaité homogénéiser les délais de l'expertise avec les délais de l'information-consultation, en les réduisant (*voir p.48*), pour rappel :

- ▶ un mois dans le cas général ;
- ▶ deux mois en cas de recours à l'expertise ;
- ▶ trois mois en cas de double consultation (centrale et locale) et d'expertise.

En l'absence d'accord d'entreprise ou d'accord entre l'employeur et le CSE, la loi a prévu une juxtaposition d'éléments contraignants pour réaliser les expertises.

Dans le cadre général (hors PSE et opération de concentration), l'expert (comptable ou habilité) devra rendre son rapport 15 jours avant la fin de la consultation du CSE.

À défaut d'accord, des délais s'appliquent à l'expertise (comptable et habilité) dès le démarrage de sa mission :

- ▶ J0+3 : l'expert a trois jours pour envoyer une demande d'informations complémentaires à la direction ;
- ▶ J0+8 : la direction a cinq jours pour répondre à la demande d'informations, à réception de la demande ;
- ▶ J0+10 : l'expert a dix jours pour envoyer sa lettre de mission en notifiant le coût prévisionnel, l'étendue et la durée de l'expertise.

Le délai de remise du rapport est négociable, y compris par un accord au niveau du CSE. Il peut par exemple être prorogé en cas de difficultés particulières d'accès à l'information ou ajusté en fonction des souhaits du CSE.

Les délais de l'expertise sur les PSE (45, 75 ou 105 jours selon le nombre de suppressions de postes) n'ont pas été modifiés par la loi ratifiant les ordonnances et s'appliquent désormais aussi dans ce cadre pour l'expertise habilitée. À noter que les délais de l'expertise CHSCT (30 à 45 jours) qui s'appliquaient auparavant en cas de projet sont supprimés dès lors que le CSE est constitué.

Dans le cas d'une expertise habilitée pour « risque grave » ou de l'exercice du droit d'alerte économique, bien qu'aucune consultation ne vienne encadrer le travail de l'expert, la durée de l'expertise est de deux mois. Ce délai est renouvelable une fois (4 mois au total) par accord entre les élus et l'employeur, au niveau du CSE.



LE CONSEIL SYNDEX

Parce qu'ils sont courts et contraignants, les délais nécessitent que le CSE s'organise pour employer au mieux le temps dont il dispose. Si cela est possible, établissez en début d'année le calendrier social avec votre employeur et désignez votre expert par anticipation. Il pourra ainsi planifier sa mission.

Soyez vigilant à la mise à disposition de l'information dans la BDES : à moins qu'il n'en soit disposé autrement, cela lance la consultation ! Dès qu'elle démarre prévenez votre expert, que vous l'ayez nommé par anticipation ou non. Il pourra ainsi préparer sa demande d'informations.

La remise de l'information au CSE nécessite souvent des échanges et un débat : organisez avec votre direction une réunion de démarrage pour discuter de l'objet de la consultation, des informations remises et voter ou confirmer le recours à l'expertise.

>>>

>>>

Si vous avez la possibilité de négocier les délais des consultations et des expertises :

- la durée des consultations récurrentes sera utilement portée à trois mois. Cela favorisera le traitement et l'analyse des informations et l'appropriation des travaux de l'expert par le CSE, et préservera l'effet utile de l'expertise ;
- les expertises habilitées sur risque grave nécessitent des investigations de terrain qui peuvent prendre du temps à organiser et à mener. Envisagez dès le début d'en porter la durée à 4 mois ;
- pour la durée des expertises sur projets importants, demandez à ce qu'elle soit adaptée au projet, en tenant compte de son ampleur, de sa complexité, de ses conséquences prévisibles et de la réalisation d'une enquête de terrain.

DE NOUVELLES MODALITÉS DE CONTESTATION DE L'EXPERTISE POUR L'EMPLOYEUR

(En dehors des cas de PSE)

L'employeur dispose de 10 jours après la nomination de l'expert par le CSE pour contester cette nomination, sa nécessité, le choix de l'expert.

Lorsque l'expert a envoyé sa lettre de mission, l'employeur a 10 jours pour contester le coût prévisionnel, l'étendue ou la durée de l'expertise.

Pour ces contestations, le juge doit alors statuer dans les 10 jours suivant sa saisine. Cette démarche suspend l'exécution de l'expertise ainsi que les délais dans lesquels le CSE est consulté.

En fin d'expertise, l'employeur a encore 10 jours pour contester la facture finale envoyée par l'expert.

#6

ANNEXES

NOMBRE DE DÉLÉGUÉS ET CRÉDITS D'HEURES SELON LA TAILLE DE L'ENTREPRISE

Effectifs de l'entreprise	Nombre de titulaires	Heures mensuelles de délégation	Total des heures de délégation
11 à 24	1	10	10
25 à 49	2		20
50 à 74	4	18	72
75 à 99	5	19	95
100 à 124	6	21	126
125 à 149	7		147
150 à 174	8		168
175 à 199	9		189
200 à 249	10	22	220
250 à 299	11		242
300 à 399			264
400 à 499	12	24	312
500 à 599	14		336
600 à 699			360
700 à 799	15		384
800 à 899			408
900 à 999	16		432
1 000 à 1 249	17	26	408
1 250 à 1 499	18		432
1 500 à 1 749	20		520

Effectifs de l'entreprise	Nombre de titulaires	Heures mensuelles de délégation	Total des heures de délégation		
1 750 à 1 999	21	26	546		
2 000 à 2 249	22	26	572		
2 250 à 2 499	23		598		
2 500 à 2 749	24		624		
2 750 à 2 999			650		
3 000 à 3 249	25	27	702		
3 250 à 3 499			728		
3 500 à 3 749	26		756		
3 750 à 3 999			784		
4 000 à 4 249	27	28	841		
4 250 à 4 449			870		
4 450 à 4 749			899		
4 750 à 4 999			930		
5 000 à 5 249	29	29	841		
5 250 à 5 449				30	870
5 500 à 5 749	31		30		
5 750 à 5 999				930	
6 000 à 6 249		31			30
6 250 à 6 449				930	
6 500 à 6 749	30		930		
6 750 à 6 999				930	

Effectifs de l'entreprise	Nombre de titulaires	Heures mensuelles de délégation	Total des heures de délégation
7 000 à 7 249	32	30	960
7 250 à 7 449			
7 500 à 7 749		31	992
7 750 à 7 999		32	1024
8 000 à 8 249			
8 250 à 8 449	33	32	1056
8 500 à 8 749			
8 750 à 8 999			
9 000 à 9 249	34	32	1088
9 250 à 9 449			
9 500 à 9 749			
9 750 à 9 999		34	1156
+10 000	35		

GLOSSAIRE

ASC	Activités sociales et culturelles
BDES	Base de données économiques et sociales
CDD	Contrat à durée déterminée
CDI	Contrat à durée indéterminée
CE	Comité d'entreprise
CHSCT	Comité hygiène, sécurité et conditions de travail
CICE	Crédit d'impôt compétitivité-emploi
CPF	Compte personnel de formation
CSE	Comité social et économique
DP	Délégué du personnel
DS	Délégué syndical
GEPPMM	Gestion des emplois, des parcours professionnels et des métiers
GPEC	Gestion des parcours, des emplois et des compétences
IRP	Instances représentatives du personnel
LDSE	Loi dialogue social et emploi
OPA	Offre publique d'acquisition
OS	Organisations syndicales
PSE	Plan de sauvegarde de l'emploi
RCC	Rupture conventionnelle collective
RP	représentant de proximité
SSCT	Santé, sécurité et conditions de travail



Remerciements
Dessins : Alain Savino

NOUS JOINDRE À PARIS ET EN RÉGIONS

Syndex AQUITAINE

Bordeaux - Tél. : 05 56 89 82 59
contact-aqu@syndex.fr

Syndex AUVERGNE-LIMOUSIN

Clermont-Ferrand
Tél. : 04 73 98 53 24
contact-auv@syndex.fr

Syndex BOURGOGNE FRANCHE-COMTÉ

Besançon - Tél. : 03 81 47 71 80
contact-bfc@syndex.fr

Syndex BRETAGNE

Rennes - Tél. : 02 99 87 16 87
Quimper - Tél. : 02 98 53 35 93
contact-bzh@syndex.fr

Syndex CENTRE

contact-centre@syndex.fr

Syndex GRAND EST

Villers-les-Nancy
Tél. : 03 83 44 72 61
Strasbourg - Tél. : 03 88 79 20 10
contact-grandest@syndex.fr

Syndex HAUTS DE FRANCE

Villeneuve-d'Ascq
Tél. : 03 20 34 01 01
contact-hdf@syndex.fr

Syndex ILE DE FRANCE

Paris - Tél. : 01 44 79 13 00
contact-idf@syndex.fr

Syndex NORMANDIE

Hérouville-Saint-Clair
Tél. : 02 14 99 50 50
contact-normandie@syndex.fr

Syndex OCCITANIE MÉDITERRANÉE

Montpellier - Tél. : 04 67 10 49 90
contact-lr@syndex.fr

Syndex OCCITANIE PYRÉNÉES

Toulouse - Tél. : 05 61 12 67 20
contact-mp@syndex.fr

Syndex PAYS DE LA LOIRE - POITOU-CHARENTES

Avrillé - Tél. : 02 41 68 91 70
Nantes - Tél. : 02 40 72 82 40
contact-pdl@syndex.fr

Syndex PROVENCE ALPES CÔTE-D'AZUR

Aix-en-Provence
Tél. : 04 42 93 73 53
contact-paca@syndex.fr

Syndex RHÔNE ALPES

Villeurbanne - Tél. : 04 72 56 22 90
contact-ra@syndex.fr

CHSCT

Tél. : 01 44 79 15 20
contact-chsct@syndex.fr

NOUVELLE-CALÉDONIE

contact-nc@syndex.fr

RÉUNION

CONTACT.REUNION@SYNDEX.FR

EUROPE

contact-europe@syndex.fr

FORMATION

formation@syndex.fr



SOCIÉTÉ D'EXPERTISE COMPTABLE
EXPERT AGRÉÉ CHSCT

22, rue Pajol - CS 30011 - 75876 Paris cedex 18
Tél. 01 44 79 13 00 - www.syndex.fr



INSCRITE AUX TABLEAUX DE L'ORDRE DES RÉGIONS ALSACE, AQUITAINE, AUVERGNE, BOURGOGNE FRANCHE-COMTÉ, BRETAGNE, LILLE NORD PAS-DE-CALAIS, LORRAINE, MARSEILLE PACA, MONTPELLIER, PARIS ILE-DE-FRANCE, PAYS DE LA LOIRE, RHÔNE-ALPES, ROUEN NORMANDIE, TOULOUSE MIDI-PYRÉNÉES.