

## ORDONNANCES « MACRON » : LES POINTS CLEFS DE LA RÉFORME DES INSTITUTIONS REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL (IRP)

### L'essentiel

En 2015, une première tentative de rationalisation des IRP avait été introduite par la loi « *Rebsamen* » qui :

- relevait le seuil de mise en place de la délégation unique du personnel (DUP) aux entreprises de moins de 300 salariés et l'élargissait au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) ;
- donnait la possibilité aux entreprises de plus de 300 salariés de mettre en place une DUP par accord majoritaire et d'aménager, dans certaines limites très restrictives, les dispositions alors applicables à chaque instance.

La plus volumineuse des 5 ordonnances publiées au JO le 23 septembre 2017, va plus loin en **fusionnant les représentants élus du personnel existants** (comité d'entreprise (CE), délégués du personnel (DP), DUP, CHSCT et instance de coordination des CHSCT (ICCHSCT)) **en une entité unique : le comité social et économique** ou « CSE » qui, lorsqu'il est doté de la capacité de négocier, prend le nom de **conseil d'entreprise**.

Les instances séparées telles qu'elles sont actuellement présentes dans les entreprises disparaîtront donc progressivement au profit du CSE ou du conseil d'entreprise qui en reprendra néanmoins les codes.

Dans l'attente de sa mise en place, les règles actuellement en vigueur continueront à s'appliquer.

Ce Bulletin d'informations ne détaille pas l'ensemble des dispositions contenues dans l'ordonnance citée ci-dessus. Il vise simplement à éclairer les entreprises de Travaux Publics sur cette nouvelle instance en identifiant les points clefs. Il sera complété par de prochaines publications à paraître illustrées notamment de schémas pédagogiques.

---

### TEXTE DE RÉFÉRENCE :

Ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales, JO du 23 septembre 2017.

Contact : [social@fntp.fr](mailto:social@fntp.fr)



## LA FUSION DES IRP AU SEIN D'UNE INSTANCE UNIQUE : LE CSE \_\_\_\_\_

### Quelles sont les entreprises assujetties à l'obligation de mettre en place un CSE ?

Le CSE est mis en place dans les **entreprises d'au moins 11 salariés**, étant précisé que cet effectif doit avoir été atteint **pendant 12 mois consécutifs**.

*A noter.* Cette règle de calcul est sensiblement différente de celle actuellement applicables aux DP et aux CE. En effet, l'effectif de 11 (*seuil de mise en place des DP*) ou de 50 salariés (*seuil de mise en place du CE*) doit avoir été pendant 12 mois, consécutifs ou non, au cours des 3 années précédentes. Désormais, il sera donc plus difficile à atteindre.

### Quel est le périmètre de mise en place du CSE ?

#### L'entreprise

On retrouve le même cadre de mise en place que pour le CE, le comité central d'entreprise (CCE) et les comités d'établissement :

- un CSE est mis en place au niveau de l'entreprise ;
- des CSE d'établissement et un CSE central d'entreprise sont constitués dans les entreprises comportant au moins 2 établissements distincts.

La nouveauté réside dans la **possibilité pour l'entreprise de déterminer le nombre et le périmètre des établissements distincts** non pas dans le cadre du protocole d'accord préélectoral (PAP) mais :

- par accord d'entreprise majoritaire ;
- ou, à défaut, en l'absence de délégués syndicaux (DS), par accord entre l'employeur et le CSE, adopté à la majorité des membres titulaires ;
- ou, à défaut, par décision unilatérale de l'employeur.

Le critère retenu pour apprécier un établissement distinct est **l'autonomie de gestion** du responsable de l'établissement, notamment en matière de gestion du personnel.

*A noter.* Aujourd'hui, en application de la jurisprudence, la reconnaissance d'un établissement distinct dépend de l'institution à mettre en place :

- s'il s'agit de constituer un CE, 3 critères doivent être réunis : une implantation géographique distincte, une certaine stabilité dans le temps et un degré d'autonomie suffisant (Cass. soc., 1<sup>er</sup> juin 1979 ; CE, 26 juill. 1996, n° 152.444 et 153.952 ; CE, 6 mars 2002, n° 230.225 et 233.473) ;
- s'il s'agit de mettre en place les DP, il est d'abord nécessaire que les représentants soient aussi proches que possible des salariés dont ils défendent les intérêts (Cass. soc., 5 mars 1986, n° 85-60.483) et qu'il existe, sur place, un représentant de l'employeur, peu important qu'il ait le pouvoir personnel de trancher les réclamations qui lui seront soumises (Cass. soc., 29 janv. 2003, n° 01-60.628).

#### L'unité économique et sociale (UES)

Lorsqu'une **UES regroupant au moins 11 salariés** est reconnue par accord collectif ou par décision de justice entre plusieurs entreprises juridiquement distinctes, **un CSE commun est mis en place**.

Les règles applicables à la mise en place du CSE au niveau de l'entreprise se déclinent au niveau de l'UES :

- des CSE d'établissement et un CSE central d'entreprise sont constitués dans les UES comportant au moins 2 établissements ;
- selon les mêmes modalités, il est possible de délimiter le nombre et le périmètre des établissements distincts par :
  - accord majoritaire. La validité de l'accord est subordonnée à sa signature par les chefs d'entités concernées ou leurs représentants, d'une part, et , d'autre part une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives présentes dans les entités formant l'UES ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des dernières élections professionnelles, quel que soit le nombre de votants ;
  - ou, à défaut, en l'absence de DS par accord entre les entreprises regroupées au sein de l'UES et le comité social et économique, adopté à la majorité des membres titulaires élus de la délégation du personnel du comité ;
  - ou, à défaut, par décision unilatérale de l'employeur mandaté par les autres.

### Le CSE interentreprises

Un CSE interentreprises peut être mis en place par accord **entre les employeurs des entreprises d'un même site ou d'une même zone** et les organisations syndicales représentatives au niveau interprofessionnel ou au niveau départemental, **lorsque la nature et l'importance de problèmes qu'ils partagent le justifient.**

Le contenu de cet accord est strictement définit, ce dernier devant prévoir :

- le nombre de membres de la délégation du personnel ;
- les modalités de leur élection ou désignation ;
- les attributions du CSE interentreprises ;
- ses modalités de fonctionnement.

*A noter.* Cet accord peut également indiquer que dans les entreprises d'au moins 11 salariés du site ou de la zone ayant mis en place un CSE, un membre de la délégation du personnel de chaque comité participe aux réunions mensuelles.

**IMPORTANT** : si la création d'un comité interentreprises est aujourd'hui possible, elle ne vise que la gestion des activités sociales et culturelles pour laquelle les entreprises intéressées doivent conclure une convention de gestion.

### **Quand mettre en place le CSE ?**

Dans les entreprises dépourvues d'IRP au 23 septembre 2017 et n'ayant pas conclu de PAP, le CSE doit être mis en place **à la date de publication des décrets d'application et au plus tard au 1<sup>er</sup> janvier 2018.**

Dans les entreprises pourvues d'IRP et/ou ayant conclu un PAP avant le 23 septembre 2017, le CSE est mis en place lors du **renouvellement** de l'une des instances représentatives du personnel (*CE, DP, DUP, instance regroupée par accord*) et **au plus tard le 31 décembre 2019.**

Des dispositions transitoires sont cependant prévues en fonction de la situation dans laquelle se trouve l'entreprise.

Hypothèse n°1 : L'entreprise a conclu un PAP avant le 23 septembre 2017 en vue de la constitution ou du renouvellement des représentants du personnel.

Dans ce cas, elle procède à l'élection des instances séparées et le CSE est mis en place à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020 ou à une date antérieure fixée :

- soit par accord collectif ;
- soit par décision de l'employeur après consultation du CE ou, à défaut, des DP ou, le cas échéant, de la DUP ou de l'instance regroupée.

### Hypothèse n°2 : Les mandats des élus arrivent à échéance entre le 23 septembre et le 31 décembre 2017.

A défaut de PAP conclu avant le 23 septembre 2017, les mandats sont automatiquement prorogés jusqu'au 31 décembre 2017, sans que l'entreprise n'ait à consulter les instances concernées.

Elle garde en revanche la possibilité de les proroger d'une année supplémentaire maximum, soit jusqu'au 31 décembre 2018, après consultation des instances dans les conditions prévues ci-dessus (*accord collectif ou décision unilatérale*).

### Hypothèse n°3 : Les mandats des élus arrivent à échéance entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 décembre 2018.

A défaut de PAP conclu avant le 23 septembre 2017, la durée des mandats peut être réduite ou prorogée d'un an maximum :

- soit par accord collectif ;
- soit par décision de l'employeur après consultation du CE ou, à défaut, des DP ou, le cas échéant, de la DUP ou de l'instance regroupée.

**A noter :** Dans les entreprises et établissements d'une même entreprise où les mandats des différentes instances représentatives du personnel ne coïncident pas, leur durée peut être, pour un établissement ou pour l'ensemble de l'entreprise, prorogée ou réduite soit par accord collectif, soit par décision de l'employeur après consultation du CE ou, à défaut, des DP ou, le cas échéant, de la DUP ou de l'instance regroupée, afin que leur échéance coïncide avec la date de mise en place du CSE et, le cas échéant, du CSE, d'établissement et du CSE central.

## **Comment mettre en place le CSE ?**

Le CSE est mis en place à la suite de l'organisation d'élections professionnelles dont les modalités pratiques restent quasiment inchangées par rapport à l'existant : périodicité, collèges électoraux, électorat et conditions d'éligibilité, etc.

Sur d'autres aspects, il est procédé à des aménagements significatifs qui doivent être soulignés :

### Les nouveautés

1. Le PAP peut modifier le nombre de sièges ou le volume des heures individuelles de délégation dès lors que le volume global de ces heures, **au sein de chaque collège, est au moins égal** à celui résultant des dispositions légales au regard de l'effectif de l'entreprise.
2. L'entreprise dont l'effectif est compris entre 11 et 20 salariés n'a pas à organiser d'élections si aucun salarié ne s'est déclaré candidat dans les 30 jours qui suivent l'information du personnel.

**IMPORTANT :** cette disposition revient donc implicitement à remonter le seuil d'effectif de 11 à 20 salariés pour la mise en place du CSE.

## Les modifications apportées au dispositif existant

1. L'employeur dispose désormais d'un **délaï unique de 90 jours** à compter du jour où il a informé le personnel de l'organisation des élections **pour organiser le 1<sup>er</sup> tour que ce soit pour mettre en place ou renouveler l'instance**.  
*A noter.* Dans ce second cas de figure, le délai est aujourd'hui fixé à 45 jours.
2. **Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le nombre de mandats successifs est limité à 3** (*soit 12 ans maximum pour un même représentant du personnel si les élections ont lieu tous les 4 ans*) sauf si le PAP en dispose autrement (*à la hausse comme à la baisse*).  
*N.B.* : cette limitation sera fixée par décret à paraître pour les entreprises de moins de 50 salariés.
3. Dans les entreprises où le processus électoral a abouti à la conclusion d'un procès-verbal de carence, la demande visant à procéder à de nouvelles élections ne peut intervenir que dans les **6 mois** qui suivent.  
*A noter.* Aujourd'hui, elle peut se faire à tout moment.

## Quelles sont les attributions du CSE ?

### Des attributions variant en fonction de l'effectif de l'entreprise

- Dans les entreprises dont l'effectif est situé entre 11 et 49 salariés

Comparé aux missions actuelles des DP, celles du CSE sont allégées.

Ce dernier **exerce les attributions générales des DP** (*présentation des réclamations individuelles ou collective relatives au salaire, à l'application du Code du travail, etc.*) et **celles qu'ils exercent dans les entreprises d'au moins 50 salariés dépourvues de CHSCT** (*promotion de la santé, la sécurité et des conditions de travail dans l'entreprise ; réalisation d'enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles*) à la différence près que sont notamment supprimées :

- l'information-consultation sur l'utilisation du crédit d'impôt compétitivité emploi (CICE) ;
- les missions en matière de formation professionnelle, etc.

- Dans les entreprises dont l'effectif est d'au moins 50 salariés

**S'ajoutent aux missions détaillées ci-dessus celles qu'exercent actuellement le CE et le CHSCT.**

### Consultations et informations récurrentes

En 2015, la loi « *Rebsamen* » a regroupé les différentes informations-consultations du CE autour de 3 grands thèmes annuels obligatoires portant sur :

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

Cette partie du Code du travail est réécrite selon le triptyque de la loi « *Travail* » : ordre public ; champ de la négociation collective et dispositions supplétives applicables en l'absence d'accord.

Ainsi, **ces 3 « blocs » sont conservés mais leur contenu devient supplétif.**

Par accord d'entreprise ou, en l'absence de DS, par accord entre l'employeur et le CSE adopté à la majorité des membres titulaires, les partenaires sociaux peuvent donc fixer, sous réserve des limites imposées par les dispositions d'ordre public :

- le contenu, la périodicité (*qui ne pourra excéder 3 ans*) et les modalités des consultations récurrentes ainsi que la liste et le contenu des informations nécessaires à ces consultations ;
- le nombre de réunions annuelles qui ne peut être inférieur à 6 ;
- les niveaux auxquelles les consultations sont conduites et, le cas échéant, leur articulation ;
- les délais dans lesquels les avis du comité sont rendus ;
- la possibilité pour le CSE d'émettre un avis unique portant sur tout ou partie des thèmes de consultation.

La base de données économiques et sociales (BDES), support de ces consultations, est elle aussi aménagée. Alors qu'aujourd'hui son contenu est rigide et varie en fonction de l'effectif de l'entreprise, les partenaires sociaux pourront demain en définir, par accord conclu selon les mêmes modalités que détaillées ci-dessus :

- l'organisation ;
- l'architecture ;
- le contenu, étant précisé que certains thèmes resteront imposés aux entreprises en application des dispositions d'ordre public mais allégés : investissement social, matériel et immatériel, égalité hommes/femmes, fonds propres, endettement, rémunération des salariés et dirigeants, activités sociales et culturelles, rémunération des financeurs, flux financiers. En revanche elle n'est pas tenue de contenir des informations sur les 2 années précédentes et des perspectives sur les 3 années suivantes ;
- les modalités de fonctionnement, notamment les droits d'accès et le niveau de sa mise en place dans les entreprises comportant des établissements distincts, son support, ses modalités de consultation et d'utilisation.

A défaut d'accord, les dispositions supplétives reprennent le droit existant.

**IMPORTANT** : un accord de branche peut définir l'organisation, l'architecture, le contenu et les modalités de fonctionnement de la BDES dans les entreprises de moins de 300 salariés. Au jour où ce bulletin d'informations est rédigé, un tel accord n'existe pas dans les Travaux Publics.

## Consultations et informations ponctuelles

Les consultations actuelles relèvent de l'ordre public (OPA, licenciement économique, restructuration...).

Demain, les entreprises pourront, comme en matière de consultations périodiques négocier dans les mêmes conditions :

- leur contenu dans le respect des dispositions d'ordre public ;
- leurs modalités, notamment le nombre de réunions ;
- les délais dans lesquels les avis du comité sont rendus.

## Quelle est la composition du CSE ?

Le CSE est composé d'une délégation du personnel qui comporte :

- l'employeur ou son représentant qui, dans les entreprises de 50 salariés et plus, peut être accompagné de 3 collaborateurs (*contre 2 actuellement*) ;
- un nombre égal de titulaires et suppléants, dont le nombre est fonction de l'effectif de l'entreprise. On notera que **seuls les titulaires assistent aux réunions** du CSE, les suppléants n'y participant que lorsqu'ils remplacent effectivement le titulaire absent.

Ce nombre peut être augmenté par accord entre l'employeur et les organisations syndicales intéressées, conclu selon la condition de double majorité applicable au protocole préélectoral.

A l'image de ce qui existait pour le CE, un **représentant syndical au comité** est également présent dans les situations suivantes :

- **dans les entreprises de moins de 300 salariés et dans les établissements appartenant à ces entreprises, le délégué syndical est, de droit, représentant syndical au CSE.** A ce titre, il est destinataire des informations fournies au CSE ;
- **dans les entreprises de 300 salariés et plus**, chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise ou l'établissement peut désigner un représentant syndical au comité. Il est choisi parmi les **membres du personnel de l'entreprise** et doit remplir les **conditions d'éligibilité au CSE** (*avoir 18 révolus, travailler depuis au moins un an dans l'entreprise et ne pas être le conjoint, le partenaire d'un PACS, le concubin, un ascendant, un descendant, le frère, la sœur ou l'allié au même degré que l'employeur*). Il assiste aux séances avec **voix consultative**, c'est-à-dire qu'il ne prend pas part au vote.

**A noter :** la fonction de représentant syndical au CSE est compatible avec les fonctions de délégué syndical ou de membre de la délégation unique du personnel au CSE.

**IMPORTANT :** au jour où ce bulletin d'informations est rédigé, le nombre de titulaires et de suppléants n'est pas encore connu puisqu'il doit être fixé par décret à paraître.

## Quels sont les moyens du CSE ?

### Le crédit d'heures de délégation

Au jour où ce bulletin d'informations est rédigé, le volume du crédit d'heures n'est pas encore connu puisque devant être fixé par décret à paraître.

Ce que l'on sait, en revanche, c'est que la logique de son appréciation est modifiée.

Aujourd'hui, la loi fixe un plafond qui dépend à la fois du mandat du salarié (*DP, CE*) et de l'effectif de l'entreprise ; étant précisé qu'il ne peut être dépassé sauf circonstances exceptionnelles.

Demain, il sera fixé en fonction à la fois des effectifs de l'entreprise ou de l'établissement et du nombre de membres de la délégation et ne pourra, en tout état de cause, être inférieur à :

- **10h/mois dans les entreprises de moins de 50 salariés ;**
- **16h/mois dans les autres entreprises.**

**A noter.** La disposition prévoyant que le crédit d'heures des salariés en forfait-jours est regroupé en demi-journées (*une demi-journée correspond à 4 heures de mandat*) qui viennent en déduction du nombre annuel de jours travaillés fixé dans la convention individuelle du salarié n'est pas reprise. Peut-être le sera-t-elle dans les décrets d'application ?

### Les budgets du CSE des entreprises d'au moins 50 salariés

Si le CSE dispose, comme le CE, d'un budget de fonctionnement et d'un budget dédié aux activités sociales et culturelles (ASC), certaines dispositions jusqu'alors applicables sont aménagées.

#### 1. Leur assiette est clarifiée

Le Code du travail qui était muet sur ce point prévoit désormais que **la masse salariale brute est constituée par l'ensemble des gains et rémunérations soumis à cotisations de sécurité sociale.**

En pratique, sont donc incluses les sommes versées aux travailleurs en contrepartie ou à l'occasion du travail et excluent **les indemnités versées à l'occasion de la rupture du CDI** ou les sommes provisionnées mais ne correspondant pas aux salariés versés au titre de l'année en cours (*prévisions pour congés payés ou pour rémunération, etc.*).

Etrangement, l'ordonnance précise que doivent également être incluses **les sommes effectivement distribuées aux salariés lors de l'année de référence en application d'un accord d'intéressement ou de participation**. Si cette solution n'est pas nouvelle car déjà dégagée par la jurisprudence, elle n'est pas cohérente avec le choix de l'assiette liée à l'application de l'article L.242-1 du Code de la sécurité sociale.

**IMPORTANT** : ces nouvelles dispositions mettent fin à la jurisprudence de la Cour de cassation selon laquelle la masse salariale brute à prendre en compte correspond au compte 641 (*rémunération du personnel*) du plan comptable général (*Cass. soc., 20 mai 2014, n° 12-29.142 ; Cass. soc., 9 juill. 2014, n° 13-17.470 ; Cass. soc., 31 mai 2016, n° 14-25.042*).

## 2. Le budget de fonctionnement est augmenté pour certaines entreprises

Pour les **entreprises dont l'effectif est supérieur à 2 000 salariés**, le **taux de la contribution employeur augmente de 10 %**, passant de 0,2 % à 0,22 % de la masse salariale brute.

## 3. Le calcul de la contribution employeur aux ASC peut être assoupli

Aujourd'hui, le calcul de cette contribution est assez complexe.

Le Code du travail ne fixe pas de montant mais se contente de prévoir des minimas ; cette contribution ne pouvant être inférieure au total le plus élevé des sommes affectées aux dépenses sociales de l'entreprise atteint au cours des 3 dernières années précédant la prise en charge des ASC par le CE, à l'exclusion des dépenses temporaires lorsque les besoins ont disparu.

Qui plus est, le rapport de cette contribution au montant global des salaires payés ne peut non plus être inférieur au même rapport existant pour la même année de référence, c'est-à-dire celle où le montant a été le plus élevé parmi les 3 années précédant la prise en charge des ASC.

Demain, le taux de cette contribution annuelle pourra être défini par **accord d'entreprise** ce qui permettrait à l'employeur d'échapper à la règle du « minimum de blocage ».

*A noter.* A défaut d'accord, les règles actuellement en vigueur continueront à s'appliquer.

## 4. Les 2 budgets sont désormais fongibles

Aujourd'hui, le budget de fonctionnement du CE et celui dédié aux ACS sont indépendants.

Toutefois, en cas de reliquat budgétaire et dans la limite de 1% de ce budget, le CE peut décider de verser les fonds des ASC à une association humanitaire reconnue d'utilité publique afin de favoriser les actions locales ou régionales de lutte contre l'exclusion et de réinsertion sociale.

Demain, en pareille situation, le CSE pourra décider, par une **délibération**, de transférer tout ou partie du montant de **l'excédent annuel** du budget destiné aux activités sociales et culturelles au budget de fonctionnement ou à des associations dans des conditions et limites fixées par décret.

Cette nouvelle disposition appelle plusieurs remarques :

- s'agissant d'une délibération relative au fonctionnement du CSE, l'employeur ne devrait pas pouvoir prendre part au vote ;
- **le transfert peut s'effectuer dans le 2 sens** (*c'est-à-dire du budget de fonctionnement vers celui destiné aux ASC et inversement*) **et concerner la totalité ou une partie seulement du reliquat** (*c'est-à-dire que le CSE pourrait en conserver une partie pour l'année suivante*) ;



- le versement du reliquat à une association ne sera plus forcément limité à 1 % puisqu'il sera fixé par décret à paraître.

## Les expertises

Le CSE dispose, comme le CE, de la possibilité de recourir à un expert dont les modalités sont aménagées.

### 1. Certaines expertises sont désormais cofinancées

Aujourd'hui, l'expert-comptable et l'expert technique sont par principe rémunérés par l'entreprise.

Par exception et sauf accord entre l'employeur et le CE, le comité contribue, sur son budget de fonctionnement, au financement de l'expertise en vue de l'examen des orientations stratégiques de l'entreprise à hauteur de 20 %, dans la limite du tiers de son budget annuel.

Demain, le **financement des expertises** portant sur les **consultations ponctuelles** (*hors licenciement pour motif économique*) et la **consultation relative aux orientations stratégiques de l'entreprise** sera **partagé entre l'employeur et le CSE**, à hauteur de **80 %** pour le premier et de **20 %** pour le second.

Les autres expertises (*portant sur la situation économique et financière de l'entreprise, la politique sociale, etc.*) continueront à être prises en charge, dans leur totalité, par l'employeur. *A contrario*, celles ne relevant pas des dispositions du Code du travail seront toujours financées à 100 % par le CSE sur son budget de fonctionnement.

*A noter.* Le délai de contestation par l'employeur de la désignation d'un expert sera fixé par décret à paraître.

**IMPORTANT** : le plafonnement au 1/3 du budget annuel de fonctionnement du CE, de l'expertise relative aux orientations stratégiques de l'entreprise de l'instance est supprimé. Cette disposition pourrait avoir pour effet de relever la contribution du CSE au financement de l'expertise pour ceux disposant d'un budget important.

### 2. L'employeur a la possibilité de limiter le nombre d'expertises portant sur les consultations récurrentes

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

Sont concernées les expertises prises dans le cadre des consultations portant :

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

## Les commissions

### 1. Une commission santé, sécurité et conditions de travail doit être mise en place dans certaines entreprises

Si le CHSCT est supprimé et ses compétences fondues dans celles du CSE, certaines entreprises devront également mettre en place une commission santé, sécurité et conditions de travail :

- les entreprises ou établissements distincts comportant **au moins 300 salariés** ;
- les **installations nucléaires ou classées SEVESO**.

Elle se voit confiée, par délégation du CSE, tout ou partie des attributions du comité relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail, à l'exception des attributions consultatives du CSE et de la possibilité de recourir à un expert.

Les dispositions qui lui sont applicables sont dispatchées entre celles relevant de l'ordre public, du champ de la négociation collective et des dispositions supplétives. Cela signifie donc que certaines marges de manœuvre sont laissées aux entreprises par la voie de l'accord : définir le nombre de membres, les missions déléguées par le CSE et leurs modalités d'exercice ; les modalités de fonctionnement comme le nombre d'heures de délégation ; les modalités de leur formation, etc.

En tout état de cause, on retiendra :

- qu'elle est **présidée par l'employeur** ou son représentant ;
- qu'elle comprend au moins **3 membres désignés par le CSE** parmi ses propres membres, par une résolution, pour une durée prenant fin avec celle du mandat des membres élus du comité ;
- que sont informés et invités à ses réunions : le médecin du travail, le responsable interne du service de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, l'agent chargé de la sécurité et des conditions de travail ainsi que l'agent de l'inspection du travail ;
- que l'employeur peut se faire assister par des collaborateurs appartenant à l'entreprise et choisis en dehors du comité.

En pratique, elle devrait un rôle de conseil et d'appui auprès du CSE **mais aucun rôle décisionnel**.

**IMPORTANT** : aujourd'hui, dans les établissements de TP employant moins de 50 salariés, l'inspecteur du travail ne peut pas imposer la création d'un CHSCT.

En revanche dans les entreprises employant au moins 50 salariés dans lesquelles aucun établissement n'est tenu de mettre en place un CHSCT, l'autorité administrative peut en imposer la création lorsqu'elle s'avère nécessaire en raison du danger particulier de l'activité ou de l'importance des risques constatés. Cette décision intervient sur proposition de l'inspecteur du travail saisi par le CE ou, en l'absence de celui-ci par les DP et ne dispense pas les entreprises de leur obligation d'adhérer à l'OPPBTB.

L'ordonnance calque cette logique s'agissant de la commission santé, sécurité et conditions de travail puisqu'elle prévoit la possibilité pour l'inspecteur du travail de **l'imposer dans les entreprises et/ou établissements distincts de moins de 300 salariés**, en raison notamment de la nature des activités, de l'agencement ou de l'équipement des locaux.

## 2. Des commissions supplémentaires peuvent être mises en place par accord majoritaire ou, à défaut, imposées par le Code du travail.

Un accord d'entreprise majoritaire peut prévoir la création de commissions supplémentaires pour **l'examen de problèmes particuliers**.

Le cas échéant, l'employeur peut adjoindre à ces commissions avec voix consultative des experts et des techniciens appartenant à l'entreprise et choisis en dehors du comité. Les dispositions relatives au secret professionnel et à l'obligation de discrétion leur sont applicables.

Les rapports des commissions sont soumis à la délibération du comité.

**A défaut d'accord, le Code du travail impose la mise en place de plusieurs commissions, en fonction de l'effectif de l'entreprise**, et sans grand changement par rapport à l'existant :

- dans les entreprises d'au moins 1 000 salariés, une commission économique est créée au sein du CSE ou du CSE central ;

- dans les entreprises d'au moins 300 salariés, le CSE constitue :
  - une commission de la formation ;
  - une commission d'information et d'aide au logement des salariés ;
  - une commission de l'égalité professionnelle ;
- une commission des marchés est créée au sein du CSE qui dépasse certains critères qui seront fixés par décret.

*A noter.* Pour mémoire, aujourd'hui la commission des marchés doit être mise en place dès lors que le CE dépasse au moins 2 des 3 critères suivants :

- le seuil de 50 salariés ;
- le plafond de ressources annuelles fixées à 3,1 millions d'euros ;
- le plafond de bilan fixé à 1,55 millions d'euros.

### Quand le CSE est-il supprimé ?

Le CSE n'est pas renouvelé à l'**expiration du mandat** de ses membres si l'effectif de l'entreprise est resté en dessous de 11 salariés pendant **les 12 mois précédant le renouvellement de l'instance**.

Ils cessent de la même manière **en cas de perte de la qualité d'établissement distinct**, sauf accord avec les organisations syndicales représentatives ou, à défaut, avec le CSE.

### LES REPRÉSENTANTS DE PROXIMITÉ : LA RÉSURGENCE DES DP ? \_\_\_\_\_

L'**accord d'entreprise majoritaire ayant défini le nombre et le périmètre des établissements distincts** (cf. *supra*) peut mettre en place des représentants de proximité et déterminer :

- leur nombre ;
- leurs attributions, notamment en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail ;
- les modalités de leur désignation ;
- leurs modalités de fonctionnement, notamment le nombre d'heures de délégation dont ils bénéficient pour l'exercice de leurs attributions.

**Salariés protégés**, ils sont **membres du CSE ou désignés par lui** pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité.

### LE CONSEIL D'ENTREPRISE OU QUAND LE CSE A LA CAPACITÉ DE NÉGOCIER \_\_\_\_\_

Par **accord majoritaire à durée indéterminée**, les partenaires sociaux auront la possibilité de **créer une instance qui, en plus d'exercer l'ensemble des attributions du CSE, aura la capacité de négocier, conclure et réviser les accords** d'entreprise - ou d'établissement - à l'exception de ceux soumis à des règles spécifiques de validité (*accord définissant le contenu du PSE, PAP, etc.*).

Cette instance est alors appelée « conseil d'entreprise ».

En vue d'exercer cette mission qui lui est spécifique, l'accord doit comporter **des clauses obligatoires** :

- la liste des thèmes soumis à l'avis conforme du conseil d'entreprise tels que l'égalité professionnelle. La formation constitue un thème obligatoire ;
- les modalités selon lesquelles les négociations se déroulent au niveau des établissements ;

- le nombre d'heures de délégation dont bénéficient les élus participant aux négociations, étant précisé que cette durée ne peut, sauf circonstances exceptionnelles, être inférieure à un nombre d'heures qui sera défini par décret, en fonction de l'effectif de l'entreprise ;
- les modalités d'indemnisation des frais de déplacement de ces derniers ;

L'accord peut comporter **des clauses facultatives** notamment :

- la composition de la délégation chargée de négocier les accords ;
- la périodicité de tout ou partie des thèmes de négociation...

En tout état de cause, pour être valables, les accords conclus en sont sein doivent être signés :

- par la majorité des membres des titulaires élus du conseil ;
- ou à la majorité des suffrages exprimés lors des élections professionnelles par un ou plusieurs membres titulaires ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles. Pour l'appréciation de ce dernier score, il est tenu compte des suffrages recueillis lors du premier tour des élections pour les élus au premier tour de scrutin, et de ceux recueillis lors du second tour pour les élus au second tour de scrutin.

*A noter.* Dans les entreprises sans DS, le conseil d'entreprise pourra être mis en place par **accord de branche étendu**. Au jour où ce bulletin d'informations est rédigé, il n'existe pas un tel accord dans les Travaux Publics

**IMPORTANT** : la mise en place du conseil d'entreprise ne met pas fin au mandat des délégués syndicaux qui continuent d'exister en parallèle.