

# Réforme du Code du travail

Mise à jour le 2 juillet 2018

3

## Fiche pratique

### Comité social et économique (CSE)

## La négociation sur le CSE : quels accords pour quels contenus ?

Cette fiche décrypte le contenu des ordonnances ratifiées  
par la loi du 29 mars 2018 et de leurs décrets.



[www.cfecgc.org](http://www.cfecgc.org)



## AVANT-PROPOS

Après avoir créé une institution unique de représentation du personnel obligatoire, le CSE, les ordonnances Macron du 22 septembre et du 20 décembre 2017, ainsi que le décret n° 2017-1819 du 29 décembre 2017, ont bouleversé considérablement l'exercice de vos prérogatives, en laissant la part trop belle à la négociation :

- mise en place des commissions ;
- mise en place des représentants de proximité ;
- limite du nombre de mandats successifs ;
- contenu de la BDES ;
- délais de consultation ;
- etc.

Afin d'y voir plus clair sur ce qui relève du protocole d'accord préélectoral et de l'accord d'entreprise, vous trouverez ci-dessous un tableau récapitulatif de la répartition des champs de compétence selon les thèmes de négociation.

Pour une meilleure compréhension de ce tableau, nous vous invitons vivement à vous reporter à l'ensemble des fiches pratiques / CSE.

## LA NÉGOCIATION SUR LA MISE EN PLACE DU CSE

### 1 – Les établissements distincts

Thème	Champ de la négociation collective	Type d'accord collectif	Validité de l'accord collectif	En l'absence d'accord avec les OSR
Le nombre et le périmètre des établissements distincts	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre</li> <li>• Périmètre selon les critères retenus par l'accord<sup>1</sup>.</li> </ul>	Accord d'entreprise <sup>2</sup>  <b>= ACCORD STRUCTUREL</b>	Accord conclu avec une majorité absolue d'engagement, sans référendum <sup>3</sup>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• En l'absence d'accord d'entreprise et de délégué syndical : accord conclu entre l'employeur et le CSE<sup>4</sup></li> <li>• En l'absence d'accord conclu avec le CSE : détermination unilatérale par l'employeur selon les critères légaux, sous le contrôle éventuel de la Direccte et du tribunal d'instance<sup>5</sup></li> </ul>

### 2 – La commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT)

Thème	Champ de la négociation collective	Type d'accord collectif	Validité de l'accord collectif	En l'absence d'accord avec les OSR
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mise en place obligatoire de la CSSCT<sup>6</sup> :               <ul style="list-style-type: none"> <li>- Entreprises ou établissements distincts d'au moins 300 salariés</li> <li>- Entreprises de moins de 300 salariés sur décision de l'inspecteur du travail</li> </ul> </li> <li>• Mise en place d'une CSSCT centrale dans les entreprises à structure complexe d'au moins 300 salariés<sup>7</sup></li> </ul>	Les modalités obligatoires de mise en place de la ou des CSSCT <sup>8</sup> : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre de membres</li> <li>• Missions déléguées par le CSE et leurs modalités d'exercice.</li> <li>• Modalités de fonctionnement (nombre d'heures de délégation).</li> <li>• Modalités de formation</li> <li>• Moyens.</li> <li>• Formation spécifique.</li> </ul>	Accord d'entreprise <sup>9</sup>  <b>= ACCORD STRUCTUREL</b>	Accord conclu avec une majorité absolue d'engagement, sans référendum <sup>10</sup>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• En l'absence d'accord d'entreprise et de délégué syndical : accord conclu entre l'employeur et le CSE<sup>11</sup></li> <li>• En l'absence d'accord conclu avec le CSE : règlement intérieur<sup>12</sup>.</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Possibilité de négocier la mise en place des CSSCT<sup>13</sup> : Entreprises ou établissements distincts de moins de 300 salariés, non-classés établissement Seveso et non-soumis à une décision de l'inspecteur du travail</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nombre</li> <li>- Périmètre</li> <li>- Modalités obligatoires de mise en place (cf. <i>supra</i>).</li> </ul>	<p>Accord d'entreprise<sup>14</sup> <b>= ACCORD STRUCTUREL</b></p>	<p>Accord conclu avec une majorité absolue d'engagement, sans référendum<sup>15</sup></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• En l'absence d'accord d'entreprise et de délégué syndical : accord conclu entre l'employeur et le CSE<sup>16</sup></li> <li>• En l'absence d'accord conclu avec le CSE : <ul style="list-style-type: none"> <li>- Décision unilatérale de l'employeur de mettre en place ou pas les CSSCT<sup>17</sup></li> <li>- Définition des modalités de mise en place par le règlement intérieur<sup>18</sup></li> </ul> </li> </ul>
--	--	--	---	---

<sup>1</sup> Article L. 2312-2 du Code du travail.

<sup>2</sup> Article L. 2312-2 du Code du travail.

<sup>3</sup> Articles L. 2313-2 et L. 2232-12 alinéa 1<sup>er</sup> du Code du travail.

<sup>4</sup> Article L. 2313-3 du Code du travail.

<sup>5</sup> Articles L. 2313-4 et L. 2313-5 du Code du travail ; Article R. 2313-1 du Code du travail.

<sup>6</sup> Articles L. 2315-36 et L. 2315-37 du Code du travail.

<sup>7</sup> Article L. 2316-18 du Code du travail.

<sup>8</sup> Article L. 2315-41 du Code du travail.

<sup>9</sup> Article L. 2315-41, par renvoi à l'article L. 2313-2 du Code du travail.

<sup>10</sup> Article L. 2315-41, par renvoi à l'article L. 2313-2 et L. 2232-12 alinéa 1<sup>er</sup> du Code du travail.

<sup>11</sup> Article L. 2315-42 du Code du travail.

<sup>12</sup> Article L. 2315-44 du Code du travail.

<sup>13</sup> Article L. 2315-43 du Code du travail.

<sup>14</sup> Article L. 2315-43, par renvoi à l'article L. 2313-2 du Code du travail.

<sup>15</sup> Article L. 2315-43, par renvoi à l'article L. 2313-2 et L. 2232-12 alinéa 1<sup>er</sup> du Code du travail.

<sup>16</sup> Article L. 2315-43 du Code du travail.

<sup>17</sup> Article L. 2315-44 alinéa 2<sup>nd</sup> du Code du travail.

<sup>18</sup> Article L. 2315-44 alinéa 1<sup>er</sup> du Code du travail.

### 3- Les représentants de proximité

Thème	Champ de la négociation collective	Type d'accord collectif	Validité de l'accord collectif	En l'absence d'accord avec les OSR
Les représentants de proximité (RP)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mise en place</li> <li>• Nombre</li> <li>• Attributions, notamment en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail</li> <li>• Modalités de désignation</li> <li>• Modalités de fonctionnement (nombre d'heures de délégation).</li> </ul>	Accord d'entreprise <sup>19</sup>  <b>= ACCORD STRUCTUREL</b>	Accord conclu avec une majorité absolue d'engagement, sans référendum <sup>20</sup>	Pas de possibilité de mettre en place des représentants de proximité

<sup>19</sup> Article L. 2313-7, par renvoi à l'article L. 2313-2 du Code du travail.

<sup>20</sup> Article L. 2313-7, par renvoi à l'article L. 2313-2 et L. 2232-12 alinéa 1er du Code du travail.

## LA NÉGOCIATION SUR LES MANDATS ET L'ORGANISATION DES ÉLECTIONS

### 1 – Les mandats

Thème	Champ de la négociation collective	Type d'accord collectif	Validité de l'accord collectif	En l'absence d'accord avec les OSR
Durée des mandats des membres du CSE	Fixer une durée des mandats comprise entre deux et quatre ans <sup>21</sup> .	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Accord de branche</li> <li>• Accord de groupe</li> <li>• Accord d'entreprise<sup>22</sup>.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Accord de branche conclu par<sup>23</sup> :                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- Une ou plusieurs OSR ayant recueilli aux dernières élections au moins 30 % des suffrages exprimés en faveur d'OSR à ce niveau, quel que soit le nombre de votants ;</li> <li>- Absence d'opposition d'une ou plusieurs OSR ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés en faveur des mêmes organisations à ces mêmes élections, quel que soit le nombre de votants.</li> </ul> </li> <li>• Accord d'entreprise conclu avec une majorité absolue d'engagement, avec referendum<sup>24</sup></li> <li>• Accord de groupe conclu dans les mêmes conditions de validité des accords d'entreprise<sup>25</sup></li> </ul>	Dispositions légales : les membres du CSE sont élus pour 4 ans <sup>26</sup> .
Succession de mandats des membres de la délégation du personnel au CSE	Déroger à la règle de limitation à trois mandats successifs dans les entreprises dont l'effectif se situe entre 50 et 300 salariés <sup>27</sup>	PAP	Double majorité <sup>28</sup> : <ul style="list-style-type: none"> <li>• La majorité des OS ayant participé à sa négociation ;</li> <li>• Dont les OSR ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés</li> </ul>	Nombre de mandats successifs est limité à trois <sup>29</sup>

- À défaut, la majorité des OSR dans l'entreprise

## 2 - L'organisation des élections

Thème	Champ de la négociation collective	Type d'accord collectif	Validité de l'accord collectif	En l'absence d'accord avec les OSR
Recours au vote électronique	Décision d'organiser l'élection par vote électronique.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Accord d'entreprise<sup>30</sup></li> <li>• Accord de groupe<sup>31</sup></li> <li>• Mention dans le PAP de la conclusion d'un accord et, s'il est déjà arrêté, le nom du prestataire choisi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Accord d'entreprise conclu avec une majorité absolue d'engagement, avec référendum<sup>33</sup></li> <li>• Accord de groupe conclu dans les conditions de validité des accords d'entreprises<sup>34</sup></li> </ul>	Décision unilatérale de l'employeur <sup>35</sup>

<sup>21</sup> Article L. 2314-34 du Code du travail.

<sup>22</sup> Article L. 2314-34 du Code du travail.

<sup>23</sup> Article L. 2232-6 du Code du travail.

<sup>24</sup> Article L. 2232-12 du Code du travail.

<sup>25</sup> Article L. 2232-34 du Code du travail : les taux de 30 % et de 50 % mentionnés aux articles L. 2232-12 et L. 2232-13 sont appréciés à l'échelle de l'ensemble des entreprises ou établissements compris dans le périmètre de l'accord de groupe.

<sup>26</sup> Article L. 2314-33 du Code du travail.

<sup>27</sup> Article L. 2314-33 alinéa 2 du Code du travail.

<sup>28</sup> Article L. 2314-6 du Code du travail.

<sup>29</sup> Article L. 2314-33 alinéa 2 du Code du travail.

<sup>30</sup> Article L. 2314-26 du Code du travail.

<sup>31</sup> Article R. 2314-5 du Code du travail.

<sup>33</sup> Article L. 2232-12 du Code du travail.

<sup>34</sup> Article L. 2232-34 du Code du travail : les taux de 30 % et de 50 % mentionnés aux articles L. 2232-12 et L. 2232-13 sont appréciés à l'échelle de l'ensemble des entreprises ou établissements compris dans le périmètre de l'accord de groupe.

<sup>35</sup> Article L. 2314-26 et R. 2314-5 du Code du travail.

		pour le mettre en place <sup>32</sup>		
Déroulement des opérations électorales	Modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• PAP</li> <li>• Accord conclu dans les conditions du PAP<sup>36</sup></li> </ul>	Double majorité <sup>37</sup> : <ul style="list-style-type: none"> <li>• La majorité des OS ayant participé à sa négociation ;</li> <li>• Dont les OSR ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés</li> <li>• À défaut, la majorité des OSR dans l'entreprise</li> </ul>	Les modalités sur lesquelles aucun accord n'a pu intervenir peuvent être fixées par une décision du juge d'instance <sup>38</sup>
Nombre et composition des collèges électoraux	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre de collègues</li> <li>• Composition des collèges électoraux</li> </ul> (Sous réserve de respecter le collège cadres si conditions remplies).	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Accord d'entreprise</li> <li>OU</li> <li>• PAP</li> </ul>	Unanimité des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise <sup>39</sup>	Dispositions légales <sup>40</sup>
Nombre de sièges	Possibilité de 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	<ul style="list-style-type: none"> <li>• PAP<sup>41</sup></li> </ul>	Double majorité <sup>42</sup> : <ul style="list-style-type: none"> <li>• La majorité des OS ayant participé à sa négociation ;</li> <li>• Dont les OSR ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés</li> </ul>	Dispositions légales <sup>43</sup>

<sup>32</sup> Article R. 2314-13 du Code du travail

<sup>36</sup> Article L. 2314-28, par renvoi à l'article L. 2314-6 du Code du travail.

<sup>37</sup> Article L. 2314-6 du Code du travail.

<sup>38</sup> Articles L. 2314-28 alinéa 2 et R. 2314-2 du Code du travail.

<sup>39</sup> Article L. 2314-12 du Code du travail.

<sup>40</sup> Article L. 2314-11 du Code du travail.

<sup>41</sup> Article L. 2314-7 du Code du travail ; Article L. 2314-1, par renvoi à l'article L. 2314-7 du Code du travail.

<sup>42</sup> Article L. 2314-6 du Code du travail.

<sup>43</sup> Article L. 2314-1 et R. 2314-1 du Code du travail.



	dispositions légales au regard de l'effectif de l'entreprise		<ul style="list-style-type: none"> <li>À défaut, la majorité des OSR dans l'entreprise</li> </ul>	
Nombre de membres du CSE central	Augmenter le nombre de membres du CSE central au-delà du nombre légal maximum.	Accord d'entreprise	Unanimité des organisations syndicales représentatives <sup>44</sup>	Le nombre de membres du CSE central ne peut dépasser 25 titulaires et 25 suppléants <sup>45</sup> .
Répartition des sièges et du personnel	<ul style="list-style-type: none"> <li>Répartition du personnel dans les collèges électoraux.</li> <li>Répartition des sièges entre les catégories du personnel.</li> <li>Mention de la proportion de femmes et d'hommes dans chaque collège électoral.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>PAP</li> <li>Accord conclu dans les conditions du PAP<sup>46</sup></li> </ul>	<p>Double majorité<sup>47</sup> :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>La majorité des OS ayant participé à sa négociation ;</li> <li>Dont les OSR ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés</li> <li>À défaut, la majorité des OSR dans l'entreprise</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Si au moins une OS a répondu à l'invitation de négocier et que l'accord ne peut être obtenu : répartition entre les collèges électoraux par la Direccte<sup>4849</sup></li> <li>Si aucune OSR n'a pris part à la négociation : répartition par l'employeur du personnel et des sièges entre les différents collèges électoraux<sup>50</sup></li> </ul>

<sup>44</sup> Article L. 2316-4 et R. 2316-1 du Code du travail.

<sup>45</sup> Article R. 2316-1 du Code du travail.

<sup>46</sup> Article L. 2314-13, par renvoi à l'article L. 2314-6 du Code du travail.

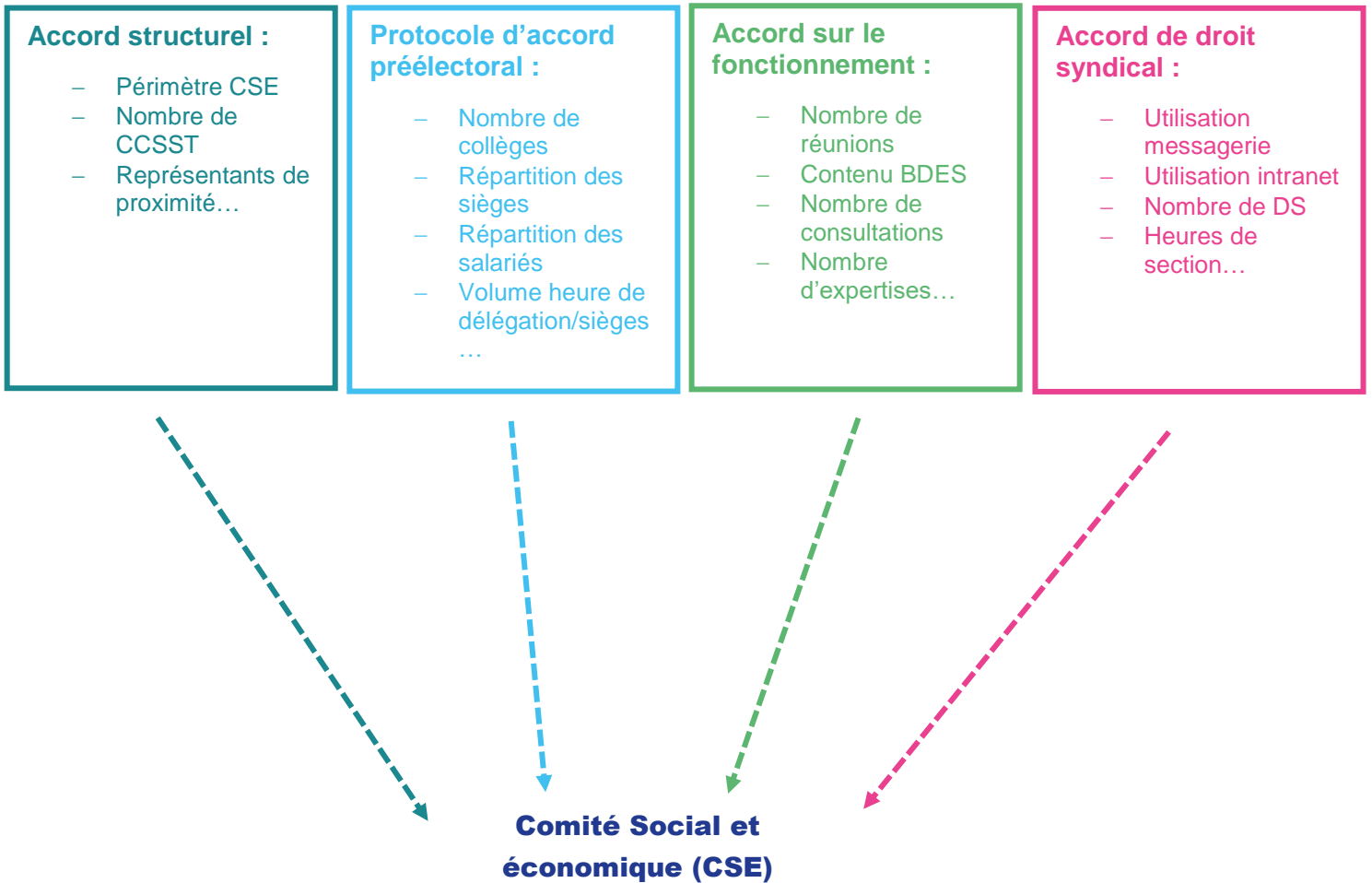
<sup>47</sup> Article L. 2314-6 du Code du travail.

<sup>48</sup> Article L. 2314-13, alinéa 3 et article R. 2314-3 du Code du travail

<sup>49</sup> Article L. 2314-13, alinéa 3 et article R. 2314-3 du Code du travail.

<sup>50</sup> Article L. 2314-14 du Code du travail

## QUELS ACCORDS POUR METTRE EN PLACE UN CSE ?



### LE PLUS SYNDICAL

Pour mettre en place un CSE, nous vous conseillons de négocier distinctement 4 types d'accords (accord structurel, accord de fonctionnement, accord de droit syndical, PAP) pour différentes raisons :

\*ces accords, contenant des dispositions spécifiques, répondent à des conditions de validité différentes (Cf. tableau supra).

\* les différents sujets (périmètre CSE, nombre de réunions...) sont spécifiques, indépendantes et ne doivent pas être réunies. La mise en place d'une négociation unique regroupant tous les sujets diminuerait inévitablement leur portée, leur poids ;

Le risque est de voir certaines thématiques devenir des contreparties d'autres !