



Le devenir des IRP dans les ordonnances Macron

Un comité social et économique, qui pourra comprendre par accord la compétence de négociation, va fusionner CE, DP et CHSCT. Ce comité devra financer 20% du coût de plusieurs expertises. La commission santé, sécurité et conditions de travail ne s'imposera, sauf accord contraire, qu'à partir d'un effectif de 300 salariés. Le nombre de mandats successifs sera limité à trois.

La deuxième des cinq ordonnances présentées hier par le gouvernement concerne les institutions représentatives du personnel (IRP). Ses 87 pages organisent leur complète refonte puisque **délégués du personnel, CHSCT et CE sont fondus, à partir de 50 salariés, dans un comité social et économique**. Ce comité, qui aura la personnalité civile et pourra donc agir en justice, devra désigner son secrétaire et son trésorier et déterminer les modalités de son fonctionnement dans un règlement intérieur. Il n'est pas ici question de désigner un secrétaire adjoint, comme c'est le cas pour la DUP. Ajoutons que **l'employeur pourra se faire accompagner de 3 personnes, contre 2 actuellement**.

Attention : il s'agit d'un projet d'ordonnance susceptible d'être modifié avant sa publication au Journal officiel.

Au minimum 16 heures par mois

Le nombre de représentants de cette nouvelle instance et leur crédit d'heures ne seront définis qu'ultérieurement par décret, ce texte réglementaire devant aussi préciser les conditions de mutualisation des crédits d'heure. L'ordonnance se borne à préciser que ce crédit d'heures ne pourra être inférieur à 10 heures par mois dans les entreprises de moins de 50 salariés et à 16 heures par mois dans les autres, ce qui correspond au plancher existant dans la loi Rebsamen pour le regroupement par accord des CE, CHSCT et DP.

Les délégués du comité économique et social seront élus pour 4 ans mais ils ne pourront pas accomplir plus de 3 mandats successifs, sauf pour les entreprises de moins de 50 salariés. **Il n'est pas prévu que les entreprises puissent déroger à cette instance commune pour conserver, même par accord, des instances séparées**. En revanche, un accord d'entreprise ou de branche étendu pourra doter l'instance d'une prérogative de négociation : cette instance prendra alors le nom de "conseil d'entreprise". Dans ce cas, l'instance aura un droit de veto au sujet de la formation, l'accord pouvant prévoir d'autres avis conformes comme l'égalité professionnelle.

Une commission santé-sécurité-conditions de travail à partir de 300 salariés

Le comité social et économique comportera des comités d'établissement ainsi qu'un comité central dans les entreprises comportant au moins deux établissements. Un accord pourra définir le nombre et le périmètre des établissements distincts ainsi que le nombre et les modalités des commissions santé, sécurité et conditions de travail, qui se substituent à l'actuel CHSCT. A défaut d'accord, cette commission santé-sécurité-conditions de travail s'imposera à partir d'un effectif de 300 salariés (sauf en-deçà pour les sites nucléaires ou sensibles type Seveso), que ce soit pour l'entreprise ou l'établissement, sachant qu'en deçà de ce effectif, la délégation du personnel restera saisie de ces questions même sans commission ad hoc. Les membres de la commission seront désignés par délibération du conseil social et économique.

6 à 12 réunions par an et de nombreuses expertises cofinancées

Le comité social et économique devra se réunir au moins une fois par mois à partir de 300 salariés et une fois tous les deux mois en deçà de 300 salariés, sachant qu'au moins 4 de ces réunions

devront porter en tout ou partie sur des questions de santé, sécurité et conditions de travail, comme c'est déjà le cas dans l'actuelle DUP.

Ce comité pourra organiser par accord avec l'employeur son fonctionnement (contenu, périodicité et modalités de consultations et niveau auquel ces consultations sont conduites), accord qui pourra prévoir que l'instance rende un avis unique. En l'absence d'accord, ce conseil sera, comme l'actuel comité d'entreprise, consulté chaque année sur les orientations stratégiques, la situation économique et financière de l'entreprise, et la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi. A ce sujet, le gouvernement ne retient pas l'obligation envisagée de faire appel à plusieurs cabinets avant de confier une expertise. Mais il prévoit que les membres du comité établissent un cahier des charges pour la mission et que l'expert notifie à l'employeur "le coût prévisionnel, l'étendue et la durée d'expertise", selon un délai qui sera fixé par décret. Il y a d'autres changements notables. Non seulement un accord d'entreprise (ou un accord entre l'instance et l'employeur) pourra déterminer le nombre d'expertises dans le cadre des consultations annuelles, mais encore les cas de financement conjoint employeur-instance des expertises sont élargis.

Jusqu'à présent limité à la nouvelle expertise sur les orientations stratégiques, ce co-financement (80% côté employeur, 20% côté instance) sera imposé pour toutes les autres expertises, notamment celles liées à des consultations ponctuelles. Cela comprend par exemple les expertises en cas d'opération de concentration, de projet d'acquisition, de droit d'alerte économique ou encore de projet important modifiant les conditions de travail. En revanche, les expertises relatives à la situation économique, à la politique sociale, aux licenciements collectifs, ou en cas de risque grave restent financées en totalité par l'employeur.

Un budget financé par une subvention de 0,20% à 0,22% de la masse salariale

Quelles seront les ressources du comité social ? L'ordonnance redéfinit l'assiette du budget et prévoit que l'employeur devra verser, entre 50 et 2000 salariés, une subvention de fonctionnement égale à 0,20% de la masse salariale, une subvention portée à 0,22% pour les entreprises de plus de 2 000 salariés. A noter que le comité pourra, par délibération, décider de transférer "tout ou partie" du montant de l'excédent annuel du budget de fonctionnement à la subvention destinée aux activités sociales et culturelles, ou inversement du budget ASC vers le budget de fonctionnement. Malgré plusieurs tentatives parlementaires, cette possibilité avait toujours été écartée jusqu'à présent, au nom de la préservation des prérogatives économiques du CE.

Le comité social et économique et le rôle des DP

En deçà de 50 salariés, les représentants du personnel du comité social et économique exercent les attributions actuelles des délégués du personnel, pour présenter à l'employeur des "réclamations individuelles", s'assurer de l'application du code du travail, etc. Cette phrase n'est pas citée explicitement pour les entreprises de plus de 50 salariés. Mais un article souligne que cette partie est bien reprise dans les attributions de la délégation du personnel à partir de 50 salariés. En outre, le texte prévoit l'instauration, par accord d'entreprise, de "représentants de proximité".

Conseil d'administration : pas de généralisation de la présence des élus

On aurait pu s'attendre à un geste du gouvernement permettant une avancée dans la représentation des salariés dans les conseils d'administration. Ce ne devrait pas être le cas si l'on en croit l'actuel projet d'ordonnance, car le conseil social et économique enverra deux à quatre représentants du personnel au conseil d'administration, comme le faisait déjà le CE.

Mise en place : au plus tard janvier 2020

Pour les entreprises, la date d'entrée en vigueur du comité social et économique, prévue au plus tard au 1er janvier 2018 par l'ordonnance, dépend de la date d'expiration des mandats en cours des représentants du personnel.

► Si les mandats des élus de l'entreprise expirent avant la publication des ordonnances (sans doute autour du 25 septembre), l'entreprise doit organiser des élections professionnelles pour les instances

actuelles (séparées ou DUP). Mais ces mandats ne pourront courir que jusque fin 2019;

► Si les mandats expirent après la date de publication des ordonnances mais avant le 31 décembre 2018, l'entreprise peut choisir de proroger ces mandats mais pour un an maximum (sans aller au delà de fin décembre 2019), après consultation des instances. Elle peut aussi choisir de mettre en place la nouvelle instance;

► Si les mandats expirent à partir du 1er janvier 2019, l'entreprise n'a pas le choix, elle doit procéder à l'élection du nouveau comité social et économique.

L'on peut donc dire que décembre 2019 marquera la fin des actuels mandats de CE, de DP, DUP ou CHSCT : les entreprises qui ne l'ont pas fait devront procéder à la mise en place du nouveau comité social et économique pour le 1er janvier 2020.

Petit changement sur l'entretien de fin de mandat

Actuellement, l'article L. 2145-5 du code du travail prévoit pour les élus dont les heures de délégation représentent au moins 30% de leur durée de travail que l'entretien professionnel de fin de mandat permet de procéder au recensement des compétences acquises au cours du mandat.

L'ordonnance modifie la rédaction de cet article. Dans les entreprises de plus de 2 000 salariés, cette disposition s'appliquera désormais à tous les élus quel que soient leurs heures de délégation. Mais la condition des 30% reste valable en deçà de cet effectif.

Par ailleurs, en cas de mise à disposition par l'employeur d'un salarié pour une organisation syndicale, l'employeur devra respecter l'obligation de formation et d'adaptation définie à [l'article L. 6321-1](#). Enfin, notons que l'ordonnance prévoit, selon des conditions à préciser par décret, qu'une entreprise pourra défalquer de sa cotisation au financement du dialogue social les salaires et cotisations du salarié parti en congé de formation, économique, sociale et syndicale. Le dispositif sera-t-il ciblé sur les petites entreprises afin d'inciter au dialogue social et à la syndicalisation ? A suivre...

La négociation collective en l'absence de délégué syndical

La première ordonnance, relative au renforcement de la négociation collective, clarifie

les possibilités de négocier dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux.

1°) Dans les entreprises de moins de 11 salariés (et jusqu'à 20 salariés en l'absence d' élu au comité social et économique) : l'employeur propose un projet d'accord aux salariés pouvant porter sur l'ensemble des thèmes ouverts à la négociation. Pour que l'accord soit adopté, il doit être ratifié à la majorité des deux tiers du personnel.

2°) Dans les entreprises entre 11 et 50 salariés : en l'absence de délégué syndical, il est possible négocier un accord portant sur tous les sujets couverts par la négociation collective avec des salariés mandatés ou un avec un ou plusieurs membres élus du comité économique et social.

A noter : Auparavant, un élu pouvait négocier un accord collectif mais seulement sur des thèmes subordonnés par la loi à la conclusion d'un accord collectif de type forfait jours.

3°) Dans les entreprises de plus de 50 salariés : en l'absence de délégué syndical, un membre du comité économique et social ne peut négocier avec l'employeur que s'il dispose d'un mandat syndical. Dans ce cas, il faut appliquer les dispositions introduites par la loi Travail du 8 août 2016.