

NÉGOCIATION DES MODALITÉS DE FONCTIONNEMENT, SOYEZ VIGILANTS !

S'agissant des modalités de fonctionnement du CSE, les négociateurs doivent s'attacher à bien connaître les règles dites supplétives, qui s'appliquent de droit quand les partenaires sociaux ne s'accordent pas sur un sujet.

CSE : LE TOUT NÉGOCIABLE OU PRESQUE

Depuis les « ordonnances 2017 », presque tous les aspects du fonctionnement du CSE sont négociables : nombre de réunions, délais de réalisation des PV, fréquence et contenu des consultations, exercice des prérogatives, etc.

L'objectif annoncé de la réforme 2017 était que chaque entreprise puisse se doter d'une Instance élue de Représentation du Personnel « à la carte », via un accord d'entreprise.

Comprendre la nouvelle architecture du Code

Après plus d'un an de mise en oeuvre, nous constatons que la réécriture récente du Code du travail induit une possible méprise sur la notion de « *minimum garanti* » et constitue un « piège » que de nombreux négociateurs n'ont pas su éviter.

Pour chaque modalité de fonctionnement du CSE, le Code du travail distingue 3 types de règles successives :

Ordre public : minimums obligatoires, auxquels les négociateurs ne peuvent pas se soustraire, même en signant un accord collectif.

Champ de la négociation collective : points sur lesquels il est possible de négocier, dans les limites posées par l'ordre public, des dispositions spécifiques à l'entreprise.

Dispositions supplétives : garanties applicables au minimum, quand les négociateurs ne se sont pas mis d'accord sur autre chose.

ILLUSTRATION : LE NOMBRE MINIMUM DE RÉUNIONS ORDINAIRES DES CSE DANS LES PÉRIMÈTRES DE 300 SALARIÉS ET PLUS

- **Ordre public** : le nombre minimum de réunions ordinaires du CSE est de 6 par an. Il est interdit d'en prévoir moins.
- **Champ de la négociation collective** : l'accord peut prévoir 8 réunions ordinaires par an.
- **Dispositions supplétives** : 12 réunions annuelles garanties, si l'accord ne prévoit pas autre chose.

L'Ordre public est **obligatoire en toute circonstance** ; tandis que la disposition supplétive est **garantie** si les négociateurs ne signent pas autre chose, de mieux... ou de moins bien.

NE PAS SE MÉPRENDRE SUR LA NOTION DE MINIMUM GARANTI

Or de nombreux négociateurs patronaux tentent de faire passer l'Ordre public pour le *seul* minimum garanti et demandent des contreparties aux négociateurs salariés, s'ils veulent « mieux ».

La consultation annuelle est de droit

Par exemple pour la consultation sur les orientations stratégiques, un/e DRH peut dire « *le Code du travail nous oblige à vous consulter tous les 3 ans. Mais comme nous tenons à un dialogue social de qualité, nous vous proposons de le faire tous les 2 ans* ».

Or, s'il est vrai que l'employeur est obligé de consulter son CSE au moins tous les 3 ans (L2312-18 et 19), le Code du travail précise également (règle supplétive, L2312-22) que cette consultation a, de droit, lieu **tous les ans** quand l'accord de fonctionnement ne prévoit pas une périodicité différente.

UTILISER LES DISPOSITIONS SUPPLÉTIVES COMME LEVIER DE NÉGOCIATION

Il vous est donc indispensable de connaître les règles supplétives sur chaque point négocié. Cela permet au moins de vérifier que ce que l'employeur présente comme « une avancée », n'est pas tout bonnement ce que prévoit la règle supplétive, qui s'applique de droit, si vous refusez d'aborder ce point dans l'accord.

En outre, la maîtrise des règles supplétives vous ouvre la possibilité d'obtenir une contrepartie pour chacune des concessions que vous serez amenés à faire.

- Par exemple si l'employeur souhaite réduire le nombre de réunions annuelles à 8, au lieu des 12 garanties, vous pouvez répondre « en échange nous voulons que le temps consacré aux préparatoires soit payé comme du temps de travail et non déduit des crédits d'heures mensuels ».

COMMENT DISTINGUER ORDRE PUBLIC ET DISPOSITION SUPPLÉTIVE DANS LE CODE

Commencez par regarder l'intitulé du chapitre dans lequel est inscrite la règle concernée : pour chaque thème, les 3 types de règles sont présentés dans des paragraphes distincts et dans l'ordre suivant : Ordre public, Champ de la négociation collective, Dispositions supplétives.

Par ailleurs, les règles d'Ordre public sont rédigées au *présent de l'indicatif*, qui, en Droit, à une valeur impérative et pose des obligations auxquelles il

n'est pas possible de renoncer par voie d'accord collectif.

- Par exemple : « Le comité social et économique **est consulté** dans les conditions définies à la présente section 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. » (Art. L2312-17).

Les règles supplétives débutent quant à elles souvent par « à défaut d'accord » ou « faute de l'accord prévu à ... » ou « en l'absence d'accord ».

- Par exemple « **En l'absence d'accord** prévu à l'article L2312-19, le comité social et économique est consulté **chaque année** 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 (...) » (Art. L2312-22)

Maintenant, il ne reste plus aux négociateurs syndicaux qu'à se pencher sur les règles supplétives et les garanties minimum qu'elles offrent, pour aborder au mieux la négociation de l'accord de fonctionnement du CSE et se donner plus de chances de parvenir à un texte équilibré et satisfaisant.

Nathalie BOISSON & Frédéric GARDIN

www.sextant-expertise.fr

Expert auprès CSE, CE et CHSCT

Organisme de formation

Le mécanisme des dispositions supplétives illustré par l'exemple des consultations obligatoires du CSE

