

ORDONNANCES  
MACRONLE NOUVEAU  
VISAGE DU  
DIALOGUE SOCIAL

Création d'un comité social et économique (CSE), modification de la hiérarchie des normes, négociation accrue dans les associations... les ordonnances du 22 septembre 2017<sup>1</sup>, souvent désignées comme les « ordonnances Macron », modifient le paysage social.



AUTEUR **Mélanie Débonnaire**  
TITRE Consultante en droit social,  
Orcom

**L**e 29 mars dernier, le législateur a adopté la loi de ratification des ordonnances<sup>2</sup>, validée pour l'essentiel par le Conseil constitutionnel<sup>3</sup>. Retour sur les principales nouveautés.

## LE COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE : C'EST PARTI !

La création du CSE, nouvelle instance de représentation du personnel élue, est une des mesures phares des ordonnances<sup>4</sup>. L'objectif affiché est de fusionner les anciennes instances – à savoir les délégués du personnel (DP), le comité d'entreprise (CE) et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) – et de remplacer la délégation unique du personnel (DUP).

## Mise en place de l'instance et élections

Au 1<sup>er</sup> janvier 2020, tous les employeurs de droit privé répondant aux conditions de seuil devront avoir mis en place le CSE. Ce dernier peut toutefois être élu depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2018 dans certaines situations.

L'effectif rendant obligatoire la mise en place des représentants du personnel est modifié par rapport aux règles précédentes et s'avère plus difficile à atteindre. En effet, précédemment, les élections étaient obligatoires pour les associations ayant atteint le seuil de 11 salariés sur 12 mois, consécutifs ou non, au cours des trois

dernières années. Désormais, seules les associations comptant au moins 11 salariés au cours de 12 mois consécutifs sont concernées<sup>5</sup>.

S'agissant du déroulement des élections, les règles applicables demeurent sensiblement identiques à celles prévues pour les délégués du personnel. Ainsi, l'initiative des élections appartient toujours à l'employeur, qui doit informer les syndicats représentatifs de l'organisation des élections et les inviter à négocier un protocole d'accord préélectoral.

Ce protocole vise à déterminer les modalités des élections d'un commun accord entre l'employeur et les syndicats.

À cet égard, une nouveauté est cependant à signaler pour les associations dont l'effectif est compris entre 11 et 20 salariés : au sein de ces associations, l'employeur n'a plus l'obligation d'inviter les syndicats représentatifs à négocier le protocole sauf si au moins un salarié s'est porté candidat aux élections dans les 30 jours suivant l'information du personnel sur la tenue des élections<sup>6</sup>.

Une zone d'ombre plane toutefois sur cette disposition : l'employeur doit-il poursuivre le processus électoral sans les syndicats malgré l'absence de candidatures dans le délai de 30 jours ou est-il dispensé de toute élection ? Dans l'attente de précisions administra- ●●●

1. Ord. n<sup>os</sup> 2017-1385, 2017-1386 et 2017-1388 du 22 sept. 2017, JO du 23 ; v. not. dossier « Relations du travail – Les ordonnances bousculent les codes », JA n<sup>o</sup> 575/2018, p. 15.

2. L. n<sup>o</sup> 2018-217 du 29 mars 2018, JO du 31.

3. Cons. const., déc. n<sup>o</sup> 2018-761 DC du 21 mars 2018.

4. V. égal. F. Mananga, JA n<sup>o</sup> 575/2018,

p. 18 in dossier « Relations du travail – Les ordonnances bousculent les codes », préc.

5. C. trav., art. L. 2311-2.

6. C. trav., art. L. 2314-5.

■ Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2018, le comité social et économique remplace progressivement les anciennes instances représentatives élues du personnel.

■ Cette instance a la capacité de transférer un reliquat budgétaire à des associations.

●●● tives, il est recommandé de continuer le processus électoral : l'employeur détermine alors seul les modalités des élections. À ce jour, la rédaction de ce texte laisse également supposer que les syndicats, à défaut d'être invités à négocier, doivent être néanmoins informés des élections.

À noter également, pour le déroulement des élections, que le délai pour leur organisation est désormais harmonisé : qu'il s'agisse d'une première mise en place ou d'un renouvellement de l'instance, les employeurs disposent d'un délai de 90 jours entre l'information du personnel et le premier tour des élections<sup>7</sup>.

Enfin, concernant les mandats, sauf dérogation par accord collectif de branche, de groupe ou d'entreprise, les membres du CSE sont élus pour quatre ans<sup>8</sup>. Les mandats sont désormais limités à trois mandats successifs. Cette restriction s'applique toutefois uniquement aux associations d'au moins 50 salariés et peut être écartée dans certaines conditions par le protocole d'accord préélectoral. La succession des mandats n'est donc pas limitée pour les petites associations qui font régulièrement face à une pénurie de candidats.

### Attributions et fonctionnement de l'instance

L'effectif de l'association conditionne désormais les attributions des membres du CSE<sup>9</sup>. Ainsi, dans les associations de moins de 50 salariés, les membres du CSE disposent d'attributions similaires à celles des anciens délégués du personnel. Ils présentent les réclamations relatives à l'application du droit du travail, de la protection sociale, des conventions et accords collectifs et aux salaires et réalisent des enquêtes en cas d'accidents du travail ou de maladies professionnelles. Dans les associations d'au moins 50 salariés, aux attributions susvisées s'ajoutent majoritairement les attributions qui étaient confiées au CE et au CHSCT.

Pour l'exercice de leurs fonctions, un crédit d'heures est attribué aux membres titulaires du CSE – ou aux membres suppléants lorsqu'ils remplacent les titulaires ou en cas de stipulations conventionnelles plus favorables. Ce crédit d'heures de délégation varie également en fonction de l'effectif de l'association<sup>10</sup>. À titre d'exemple, dans une association de moins de 50 salariés, chaque membre titulaire bénéficie de 10 heures de délégation par mois contre 18 heures dans les associations de 50 salariés et plus.

Par ailleurs, seuls les membres titulaires du CSE siègent désormais aux réunions, de sorte que les membres suppléants n'y participent qu'en l'absence du titulaire.

### Versement du reliquat budgétaire du CSE aux associations

Dans les associations d'au moins 50 salariés, le CSE dispose de deux budgets distincts : l'un afin d'assurer son fonctionnement et l'autre afin de financer des activités sociales et culturelles pour les salariés<sup>11</sup>. Lorsque le CSE n'a pas utilisé la totalité du budget annuel destiné aux activités sociales et culturelles, ses membres peuvent désormais décider de transférer jusqu'à 10 % de cet excédent budgétaire à des associations<sup>12</sup>, qu'elles soient ou non reconnues d'utilité publique. Ce versement s'effectue après délibération du CSE.

### LA NÉGOCIATION COLLECTIVE FACILITÉE ?

Un des objectifs des ordonnances est de favoriser la négociation collective au niveau de la structure, donc de l'association. Ainsi, sur de nombreux thèmes, un accord dit d'entreprise peut primer sur un accord de branche et peut désormais prévoir des dispositions moins favorables que l'accord de branche<sup>13</sup>. L'accord d'entreprise pourra notamment prévaloir sur l'accord de branche s'agissant de primes d'ancienneté ou de treizième mois, du paiement des heures supplémentaires ou encore du préavis et des indemnités de rupture du contrat de travail. De fait, quelles sont les parties pouvant prendre part à la conclusion d'un accord d'entreprise ?

Il est rappelé, à titre liminaire, que les associations bénéficiant de délégués syndicaux<sup>14</sup> ou d'un conseil d'entreprise<sup>15</sup> doivent négocier avec ces derniers. Sera donc évoquée ci-après la négociation au sein de l'association en l'absence de délégués syndicaux et de conseil d'entreprise.

### Associations de moins de 11 salariés ou de moins de 20 salariés sans élus

La réforme du code du travail vise à faciliter la négociation collective, y compris dans les très petites structures, afin que les règles applicables à ces dernières correspondent au mieux à leurs besoins. Cette possibilité a fait l'objet d'un examen de constitutionnalité, ses détract-

7. C. trav., art. L. 2312-4.

8. C. trav., art. L. 2314-33 à L. 2314-34.

9. C. trav., art. L. 2312-4 et s.

10. C. trav., art. L. 2315-7 et R. 2314-1.

11. C. trav., art. L. 2315-61.

12. C. trav., art. L. 2312-84 et R. 2312-51.

13. V. égal. P. Gaudier, J.-F. Paulin, *JA* n° 575/2018, p. 22 *in* dossier « Relations du travail – Les ordonnances bousculent les codes », préc.

14. C. trav., art. L. 2232-16 et s. Il s'agit de représentants du personnel

non élus, désignés par un syndicat représentatif ayant constitué une section syndicale dans les établissements d'au moins 50 salariés.

15. C. trav., art. L. 2321-1. Il s'agit d'une instance issue des ordonnances Macron

regroupant le CSE et les délégués syndicaux et pouvant être mise en place par accord collectif d'entreprise ou accord de branche étendu.

■ Les ordonnances visent également à faciliter la négociation au niveau de l'association.

“ L'employeur peut proposer un projet d'accord aux salariés, qui, pour être valide, devra être ratifié par référendum par les deux tiers des salariés de l'association ”

teurs arguant que les modalités de cette négociation méconnaîtraient certains principes constitutionnels liés à la participation des travailleurs à la détermination collective des conditions de travail<sup>16</sup>. Selon les ordonnances, l'employeur peut proposer un projet d'accord aux salariés, qui, pour être valide, devra être ratifié par référendum par les deux tiers des salariés de l'association<sup>17</sup>. Cette ratification permet de considérer que l'accord d'entreprise est valide.

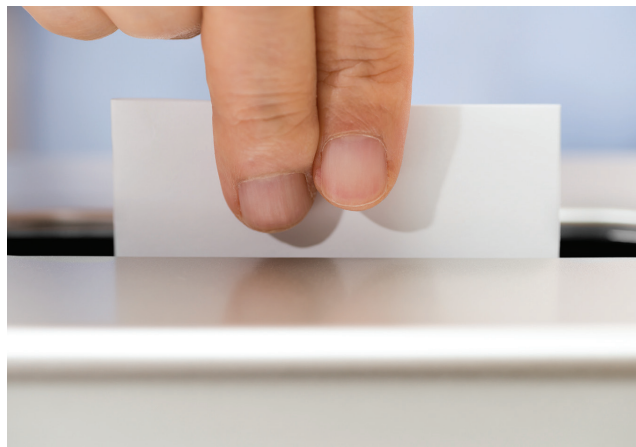
Pour négocier cet accord, l'employeur doit consulter l'ensemble des salariés, au moins 15 jours après leur avoir transmis le projet d'accord et après les avoir informés des modalités de cette consultation. Bien qu'il revienne à l'employeur de déterminer les modalités d'organisation de la consultation et d'en prendre en charge l'organisation matérielle, certaines règles lient l'employeur pour consulter valablement les salariés. Ainsi, la consultation doit se dérouler pendant leur temps de travail, mais en l'absence de l'employeur. Par ailleurs, si cette dernière peut être réalisée par tout moyen, le caractère personnel et secret du vote doit être garanti. En effet, un salarié ne saurait faire l'objet d'une mesure disciplinaire ou d'une rupture de son contrat de travail en cas de non-adhésion au projet d'accord proposé par l'employeur.

À l'issue de la consultation, un procès-verbal est établi, ce qui implique qu'un bureau de vote soit composé. Ce procès-verbal sera annexé à l'accord approuvé lors de son dépôt à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte) et au conseil de prud'hommes.

### Autres associations

Dans les associations de 11 à 49 salariés<sup>18</sup> avec élus, les accords d'entreprise peuvent être négociés, au choix de l'employeur, soit par un ou plusieurs salariés, membres ou non du CSE et mandatés par une organisation syndicale représentative, soit par un ou plusieurs membres titulaires du CSE. Le choix laissé à l'employeur a fait débat, mais a été validé par le Conseil constitutionnel<sup>19</sup>.

L'accord conclu avec un membre du CSE, mandaté ou non, doit être signé par les membres du CSE représentant la majorité des suffrages exprimés aux dernières élections tandis que l'accord conclu avec un ou plusieurs salariés mandatés non membres du



CSE doit être approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés.

Dans les associations dont l'effectif est au moins égal à 50 salariés ou plus<sup>20</sup>, aucun changement n'est à noter : l'employeur est contraint de négocier en priorité avec un membre titulaire du CSE mandaté par un ou plusieurs syndicats représentatifs. Cet accord doit être approuvé à la majorité des suffrages exprimés par les salariés de l'association. À défaut, l'employeur peut négocier avec un membre titulaire ou suppléant du CSE mais non mandaté. L'accord doit, dans ce cas, être signé par les membres du CSE représentant au moins la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles. Enfin, à défaut, dans l'hypothèse où aucun membre du CSE n'aurait manifesté son souhait de négocier, l'employeur peut se tourner vers un ou plusieurs salariés mandatés par un syndicat représentatif. Les salariés devront alors approuver cet accord à la majorité des suffrages exprimés.

Les thèmes ouverts à la négociation au niveau de l'association étant accrus, il est également rappelé que les accords d'entreprise devront être rendus publics et versés dans une base de données nationale. ■

16. Saisine du Conseil constitutionnel en date du 21 février 2018. Le Conseil a écarté la contestation sur ce point (décis. n° 2018-761 DC, préc.).

17. C. trav., art. L. 2232-21, L. 2232-22, R. 2232-10 et s.

18. C. trav., art. L. 2232-23-1.

19. Les auteurs de la saisine considéraient que l'employeur devait en priorité négocier avec les organisations syndicales.

20. C. trav., art. L. 2232-24 et s.