PRINCIPALES MESURES DES ORDONNANCES MACRON

Support à jour du projet de loi de ratification des ordonnances prises sur le fondement de la loi n° 2017-1340 du 15 septembre 2017.
Texte non paru au Journal Officiel

FO la force syndicale

SYNCEA
Les experts aux côtés des CSE

Introduction

- Les ordonnances prises en application de la loi d'habilitation à renforcer le dialogue social et signées le 22 septembre ont été publiées au Journal Officiel le 23 septembre 2017 :
  - La première est consacrée au **renforcement de la négociation collective** ;
  - La seconde porte sur la **nouvelle organisation du dialogue social** ;
  - La troisième concerne la **prévisibilité et la sécurisation des relations de travail** ;
  - La quatrième a trait à des mesures diverses relatives au **cadre de la négociation collective** ;
  - La cinquième ordonnance est relative au **compte professionnel de prévention**.
- **Vingt-six décrets** relatifs à ces ordonnances ont été publiés au Journal Officiel avant la fin 2017. Ces ordonnances sont **entrées en vigueur** dès le lendemain de leur publication - soit le 24 septembre 2017 pour les ordonnances initiale. Une **6ème ordonnance du 20 décembre 2017 dite « ordonnance balai »** (publiée au JO le 22 décembre 2017) est venue compléter et mettre en cohérence les dispositions issues des 5 ordonnances précitées. Elles **auront force de loi une fois le projet de loi de ratification adopté**.
  - Le sénat a adopté définitivement le 14 février 2018 le projet de loi de ratification des ordonnances en apportant de nouvelles précisions, s'agissant aussi bien du CSE, que de la négociation collective ou encore les licenciements (en rouge dans le support). La publication au *Journal Officiel* de la loi donnera valeur législative aux ordonnances. Cependant, le Conseil constitutionnel pourrait être préalablement saisi, ce qui peut repousser cette publication.

Mise en place de la fusion des IRP

Fusion des instances représentatives du personnel

- **La fusion des IRP n'est pas une idée nouvelle**.

1993

Les **entreprises de moins de 200 salariés peuvent regrouper les élus du CE et les DP au sein d'une seule instance** (loi n° 93-1313 du 20/12/1993). C'est ce que l'on appelle la **délégation unique du personnel (DUP)**. Cette loi répondait à une demande du patronat d'harmonisation des règles de fonctionnement des IRP et d'adaptation des règles de la représentation des salariés pour les PME.

2015

La **loi du 17 août 2015 (Loi Rebsamen)** a élargi la faculté de mettre en place une DUP

- **Entreprises de moins de 300 salariés**, l'employeur peut décider, après consultation des IRP, de passer en **DUP « nouvelle formule »**. Elle regroupe alors le **CE**, les **DP** mais aussi le **CHSCT**.
- **Entreprises de 300 salariés et +** , la mise en place d'une DUP est autorisée sous réserve d'un accord d'entreprise majoritaire. Cet accord peut créer une **DUP « conventionnelle » réunissant soit les DP, le CE et le CHSCT, soit deux de ces instances.**

Mais en aucun cas le passage en DUP n'était obligatoire : chaque entreprise pouvait décider de conserver des instances de représentation du personnel séparées. **Aujourd'hui c'est imposé**.

Fusion des instances représentatives du personnel

- Une des mesures phares de la réforme du Code du travail par ordonnances est **l'instauration d'un comité social et économique (CSE) dans les entreprises d'au moins 11 salariés**.
- Le **comité social et économique fusionne en une seule instance les DP, CE et CHSCT**.
- Il est **obligatoire** : les entreprises ne pourront pas faire le choix de conserver les instances séparées.
- Les **attributions du comité social et économique sont distinctes selon l'effectif de l'entreprise** :

Entreprises de 11 à 49 salariés

↓

Le CSE exerce les fonctions dévouées aux délégués du personnel

Entreprises d'au moins 50 salariés

↓

Le CSE exerce les fonctions dévouées aux DP + CE + CHSCT

Mais tout n'est pas si simple : des changements concernant les attributions de ces instances sont aussi à noter !

Par exemple, pour les CSE dans une entreprise de moins de 50 salariés, la possibilité prévue à l'article L. 2315-10 de se faire assister lors des réunions par un représentant d'une organisation syndicale n'existe plus (comme pouvaient le faire les DP).

Quand mettre en place le CSE ?

- **Principe = au gré des renouvellements des instances actuelles mais d'ici le 1er janvier 2020.**
- Le CSE doit être mis en place lorsque le CE, les DP et le CHSCT sont renouvelés en principe à la même date depuis la loi Rebsamen du 17 août 2015 (art. 9, II de l'ordonnance du 22 septembre 2017).
- Des **dispositions transitoires** sont prévues en fonction de la date d'échéance.

HYPOTHESE	
Terme entre la publication de l'ordonnance (23/09/2017) et le 31/12/2017	Prorogation « automatique » des mandats jusqu'au 31/12/2017 (= pas d'élections en fin 2017) Puis prorogation au maximum d'1 an par accord collectif ou décision de l'employeur (après consultation des IRP)
Échéance entre le 1er/01/2018 et le 31/12/2018	Les mandats peuvent être réduits ou prorogés au plus d'1 an maximum par accord collectif ou décision de l'employeur (après consultation des IRP)
Échéance entre le 1er/01/2019 et le 31/12/2019	Il y a mise en place du CSE dès que les mandats en cours expirent Il est possible d'avancer d'un an au maximum la tenue des élections.
Échéance après le 1er/01/2020	Si les mandats en cours expirent après le 31/12/2019, la direction doit anticiper et organiser des élections professionnelles.

CSE dans une entreprise à structure complexe

- Lorsqu'il faut mettre en place des CSE d'établissement et un CSE central, on applique l'article 9, III de l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 qui précise :
- « Pour assurer la mise en place du CSE, la durée du mandat des DP, des membres élus du CE, de la délégation unique du personnel, de l'instance regroupée mise en place par accord et du CHSCT 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, **de manière à ce que leur échéance coïncide avec la date de la mise en place du comité social et économique et, le cas échéant, du comité social et économique d'établissement et du comité social et économique central** ».
- Logiquement un CSE devrait être mis en place à la même date dans tous les établissements (pas de situation hybride possible).
- L'accord collectif/l'employeur peut fixer pour le premier cycle électoral suivant la mise en place du CSE des durées de mandat des représentants au comité d'établissement différentes pour chaque établissement dans une limite comprise entre 2 et 4 ans (art. 9 III Ord. n°2017-1386 modifié par art. 5 projet de loi de ratification).
- **La question de la détermination des établissements distincts relève de nouvelles règles.**

Fusion des instances représentatives du personnel
Niveau de mise en place

- Un comité social et économique (CSE) est mis en place au **niveau de l'entreprise**.
- Dans les entreprises (d'au moins 50 salariés) à établissements multiples, **des comités sociaux et économiques d'établissement et un comité social et économique central d'entreprise** sont constitués.
- Un **accord d'entreprise majoritaire** détermine le nombre et le périmètre des établissements distincts (al. 1 art. L. 2232-12 C. trav.). En l'absence d'accord majoritaire et en l'absence de DS, un **accord entre l'employeur et le CSE** peut déterminer le **nombre et le périmètre des établissements distincts.**
- **A défaut d'accord**, **l'employeur fixe le nombre et le périmètre des établissements distincts**, compte tenu de l'autonomie de gestion du responsable de l'établissement, notamment en matière de gestion du personnel.
  - Ce n'est qu'en cas de litige portant sur cette décision de l'employeur (dans les 15 jours) que **l'autorité administrative du siège de l'entreprise, tranche**. La **saisine de la Direccte suspend le processus électoral** jusqu'à la décision administrative et **entraine la prorogation des mandats des élus** jusqu'à la proclamation des résultats du scrutin. La décision de la Direccte peut être contestée devant le tribunal d'Instance.
  - Auparavant, c'était le PAP qui déterminait le nombre et le périmètre des établissements distincts. L'employeur ne pouvait décider seul que si aucune organisation syndicale ne s'était présentée à la négociation du protocole.
- Un CSE doit aussi être mis en place au niveau d'une unité économique et sociale (UES).

Date de mise en place du CSE

- A noter que **pendant la durée des mandats en cours**, les dispositions du Code du travail relatives :
  - Aux **délégués du personnel** et au **comité d'entreprise**, **au CHSCT,**
  - Les dispositions sur le **regroupement par accord des institutions représentatives du personnel**,
  - Aux **réunions communes des institutions représentatives du personnel**

  demeurent applicables dans leur rédaction en vigueur à la date de publication de la présente ordonnance

  (cf. art. 9 V de l'ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017).

Toutefois, certaines nouvelles possibilités de négociation prévues pour le futur CSE sont étendues dès aujourd'hui aux instances représentatives actuellement en place.
Il s'agit des possibilités de négocier les modalités de consultations (récurrentes et ponctuelles) et le contenu et fonctionnement de la BDES (cf. infra).

Les **stipulations des accords d'entreprise, de branche, les accords couvrant un champ professionnel ou territorial plus large** portant des dispositions sur les DP, le CE, le CHSCT, la DUP et les réunions communes, qu'elles soient ou non plus favorables que le Code du travail, **cessent de produire effet à compter de la date du 1er tour des élections des membres du CSE**.

Nombre de membres au Comité Social et Économique

Composition du CSE et crédit d'heures

À défaut d'accord, le **nombre de membres du CSE** et le **nombre d'heures de délégation** sont fixés par décret en fonction du nombre de salariés.

Les tableaux qui suivent listent ces données. Il s'agit du Décret n° 2017-1819 du 29/12/2017 (JO 30/12/2017) codifié à l'article R. 2314-1 du Code du travail.

Les effectifs s'apprécient dans le cadre de l'entreprise ou dans le cadre de chaque établissement distinct. La condition d'effectifs pour déterminer le nombre de sièges doit être appréciée en fonction de l'effectif au premier tour (jurisprudence *a*ntérieure toujours applicable).

A noter que le **nombre de membres du CSE et le nombre d'heures de délégation peuvent être modifiés par accord préélectoral** (art. L.2314-1). Concrètement, cela signifie qu'il est possible de négocier à la **hausse** mais aussi à la **baisse** le **nombre de membres du CSE**.

S'agissant des heures de délégation, leur volume global, au sein de chaque collège, doit au moins être égal à celui résultant des dispositions légales au regard de l'effectif de l'entreprise (art. L.2314-7).

En d'autres termes, il semblerait possible de réduire le nombre de sièges en augmentant proportionnellement le volume des heures individuelles de délégation des élus.

Il y a une diminution du nombre d'élus et d'heures de délégation :

. Exemple dans une entreprise de 150 salariés, le nombre de représentants du personnel était auparavant de 13 : 5 DP + 5membres du CE + 3 membres du CHSCT
. Dans le cadre du CSE, ils seront 8 représentants du personnel
. Le total des heures de délégation pour un représentant qui cumulait les 3 mandats était de 40 heures, il est de 21 heures pour un titulaire du CSE.

Effectif (nombre de salariés)	Nombre de titulaires	Nombre mensuel d'heures de délégation	Total heures de délégation
11 à 24	1	10	10
25 à 49	2	10	20
50 à 74	4	18	72
75 à 99	5	19	95
100 à 124	6	21	126
125 à 149	7	21	147
150 à 174	8	21	168
175 à 199	9	21	189
200 à 249	10	22	220
250 à 299	11	22	242
300 à 399	11	22	242
400 à 499	12	22	264
500 à 599	13	24	312
600 à 699	14	24	336
700 à 799	14	24	336
800 à 899	15	24	360

Effectif (nombre de salariés)	Nombre de titulaires	Nombre mensuel d'heures de délégation	Total heures de délégation
900 à 999	16	24	384
1000 à 1249	17	24	408
1250 à 1499	18	24	432
1500 à 1749	20	26	520
1750 à 1999	21	26	546
2000 à 2249	22	26	572
2250 à 2499	23	26	598
2500 à 2749	24	26	624
2750 à 2999	24	26	624
3000 à 3249	25	26	650
3250 à 3499	25	26	650
3500 à 3749	26	27	702
3750 à 3999	26	27	702
4000 à 4249	26	28	728

Effectif (nombre de salariés)	Nombre de titulaires	Nombre mensuel d'heures de délégation	Total heures de délégation
4250 à 4499	27	28	756
4500 à 4749	27	28	756
4750 à 4999	28	28	784
5000 à 5249	29	29	841
5250 à 5499	29	29	841
5500 à 5749	29	29	841
5750 à 5999	30	29	870
6000 à 6249	31	29	899
6250 à 6499	31	29	899
6500 à 6749	31	29	899
6750 à 6999	31	30	930
7000 à 7249	32	30	960
7250 à 7499	32	30	960

Effectif (nombre de salariés)	Nombre de titulaires	Nombre mensuel d'heures de délégation	Total heures de délégation
7500 à 7749	32	31	992
7750 à 7999	32	32	1024
8000 à 8249	32	32	1024
8250 à 8499	33	32	1056
8500 à 8749	33	32	1056
8750 à 8999	33	32	1056
9000 à 9249	34	32	1088
9250 à 9499	34	32	1088
9500 à 9749	34	32	1088
9750 à 9999	34	34	1156
10000	35	34	1190

Rappel : représentation équilibrée des femmes et des hommes aux élections professionnelles

- Depuis le 1er janvier 2017, **les listes de candidats pour les élections CE et DP comportant plusieurs candidats devaient être composées d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part de femmes et d'hommes inscrits sur la liste électorale**. Les listes seront composées alternativement d'un candidat de chaque sexe. **Ce principe est repris pour le CSE** (art. L. 2314-30 C. trav.).
  - A noter : le **protocole d'accord préélectoral** **doit mentionner la proportion de femmes et d'hommes composant chaque collège électoral** (art. L. 2314-13 C. trav.).
- **On va calculer la parité pour chaque collège électoral (ouvriers/employés, techniciens/agents de maitrise, ingénieurs/cadres). L'obligation concerne les listes qui présentent plusieurs candidats (et non les sièges) :**
  - Il n'est pas demandé une parité dans la composition de l'instance mais une parité dans les listes.
- **« Lorsque l'application de ces règles** (de représentation équilibrée des femmes et des hommes) **conduit à exclure totalement la représentation de l'un ou l'autre sexe**, **les listes de candidats pourront comporter un candidat du sexe qui, à défaut ne serait pas représenté. Ce candidat ne peut être en première position sur la liste**. **»** (art. L.2314-30 C. trav.).
- A défaut de respect de ces règles, **l'élection d'un candidat peut être annulée par le juge**. Des élections partielles peuvent être organisées si la (ou les) annulation(s) ont pour conséquence la réduction de moitié des titulaires ou la non-représentation d'un collège (art. L. 2314-10 C. trav.).

La commission Santé, Sécurité et Conditions de travail

Création d'une commission santé, sécurité et conditions de travail

- **Une commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT)est mise en place :**
  - Dans les **entreprises ou établissements d'au moins 300 salariés** ;
  - Si les établissements comprennent au moins **une installation nucléaire**, ou sont classés **Seveso** ou dans **certains gisements miniers** ;
  - **A la demande de l'inspection du travail**, lorsque cette mesure est nécessaire (nature des activités, de l'agencement ou de l'équipement des locaux). Cette décision peut être contestée devant la Direccte.
- La commission SSCT se voit confier, 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 du recours à un expert.
- Les membres de la commission SSCT sont **désignés par le CSE parmi ses membres** (titulaires ou suppléants), pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du CSE.
- La commission est **présidée par l'employeur ou son représentant.** Elle comprend au minimum **3 membres représentants du personnel**, **dont au moins un représentant du second collège**, ou **le cas échéant du troisième collège** (cadre).
- **L'employeur peut se faire assister par des collaborateurs** appartenant à l'entreprise et choisis en dehors du comité. **Ensemble, ils ne peuvent pas être en nombre supérieur à celui des représentants du personnel titulaires**.
- Sont aussi invités aux réunions : le médecin du travail, l'agent de contrôle de l'inspection du travail, l'ingénieur de la Carsat, …

Création d'une commission santé, sécurité et conditions de travail

- **L'accord collectif déterminant le nombre et le périmètre des établissements distincts**, ou à défaut de DS, un **accord entre l'employeur et le CSE** doit définir (art. L. 2315-41 C. trav.) :
  - Le nombre de membres de la ou des commissions,
  - Les missions déléguées à la ou aux commissions et leurs modalités d'exercice,
  - Leurs modalités de fonctionnement, notamment le nombre d'heures de délégation dont bénéficient les membres de la ou des commissions pour l'exercice de leurs missions,
  - Les modalités de leurs formations,
  - Le cas échéant, les moyens qui leur sont alloués,
  - Le cas échéant, les conditions et modalités dans lesquelles une formation spécifique correspondant aux risques ou facteurs de risques particuliers, en rapport avec l'activité de l'entreprise peut être dispensée aux membres de la commission.
- À défaut d'accord, **les modalités de mise en place de la (ou des) CSSCT seront fixées par le règlement intérieur du CSE** (art. L. 2315-44 C. trav.).

Même lorsque la loi ou l'inspecteur ne l'imposent pas, **l'employeur pourra décider de mettre en place une ou des commissions SSCT** par **accord**, ou à défaut par **décision unilatérale**.

Création d'une commission santé, sécurité et conditions de travail

- Dans les situations où la mise en place d'une CSSCT n'est pas rendue obligatoire, elle peut être effectuée par (art. L. 2315-43) :
  - L'accord collectif déterminant le nombre et le périmètre des établissements distincts,
  - Ou, en l'absence de délégué syndical, un accord conclu entre l'employeur et le CSE, adopté à la majorité des membres titulaires élus de la délégation du personnel du comité.
- Cet accord peut fixer (art. L. 2315-43C. trav.) :
  - Le nombre et le périmètre de la ou des CSSCT ;
  - Les modalités de mise en place et de fonctionnement de la ou des CSSCT.
- En l'absence d'un tel accord, le **règlement intérieur du CSE** définit les modalités de mise en place de la CSSCT.
- L'employeur peut aussi décider unilatéralement de la mise en place d'une ou de CSSCT lorsqu'elle ne sont pas obligatoires : il incombera au CSE de prévoir les modalités de fonctionnement de ces commissions.

Tous les membres du CSE (**et non les seuls membres de la CSST lorsqu'elle existe**) bénéficient d'une **formation** d'une durée de 5 jours dans les entreprises d'au moins 300 salariés ou de 3 jours dans les entreprises de moins de 300 salariés. **Il y a donc maintien d'une formation de « type CHSCT » payée par l'employeur.**

Autres IRP créées par l'ordonnance n°2017-136

Les représentants de proximité

- Il est créé **les représentants de proximité** (RDP) qui seront des membres du CSE ou désignés par ce dernier (ce ne sont pas obligatoirement des membres du CSE) (art. L. 2313-7 C. trav.). Cette mise en place est facultative.

- Les salariés désignés comme représentants de proximité bénéficient d'un **statut de salariés protégés et sont désignés pour la durée du mandat des membres élus du CSE**.

- C'est l'accord collectif reconnaissant l'existence d'établissements distincts (art. L. 2313-2 C. trav.) qui détermine :
  - Leur nombre,
  - les modalité de désignation,
  - leur rôle et les moyens dont ils disposent (crédit d'heures, liberté de déplacement, attributions, …)
  - Le CSE peut décider de consacrer **une partie de son budget de fonctionnement** au financement de la formation des représentants de proximité.

Le conseil d'entreprise

- Un **accord majoritaire à durée indéterminée** (ou un accord de branche étendu dans les entreprises dépourvues de DS) pourra prévoir d'instituer, en lieu et place du CSE, un **conseil d'entreprise, lequel exercera alors des compétences en matière de négociation des accords collectifs**.
- L'employeur n'a qu'une seule instance comme interlocuteur sur certains sujets des relations sociales (consultations + négociations). Le **conseil d'entreprise**, exercera les compétences en matière de **négociation collective** (art. L.2321-1 modifié C. trav.). Il est **SEUL compétent pour négocier, conclure et réviser TOUS** les **accords d'entreprise ou d'établissement**. Il ne cohabiterait pas avec les DS, lesquels disparaîtraient.
- **L'accord majoritaire** fixe la liste des thèmes tels que l'égalité professionnelle, soumis à l'avis conforme du conseil d'entreprise. La formation professionnelle constitue **un thème obligatoire**. L'accord instituant le conseil d'entreprise fixe :
  - Le nombre d'heures de délégation dont bénéficient les élus du conseil d'entreprise participant aux négociations (un minimum est fixé par décret, en fonction de l'effectif de l'entreprise),
  - Des règles relatives à l'indemnité des frais de déplacement,
  - Eventuellement la périodicité de tout ou partie des thèmes de négociation du conseil d'entreprise.
  - Le cas échéant, la composition de la délégation qui négocie les conventions et accords d'entreprise ou d'établissement.

Attributions et moyens du Comité Social et Économique

Mandat des membres du CSE

- **Durée des mandats du CSE** = **4 ans**, sauf accord collectif (de branche, de groupe ou d'entreprise) pouvant cependant prévoir une durée comprise entre 2 et 4 ans.
- **Limite des mandats successifs** : **le nombre de mandats <u>successifs</u> est limité à 3**, excepté :
  - Pour les entreprises de moins de cinquante salariés ;
  - Pour les entreprises dont l'effectif est compris entre 50 et 300 salariés, si le protocole d'accord préélectoral en stipule autrement.
    - **Au-delà de 300 salariés, le PAP ne peut déroger à la règle limitant à 3 le nombre de mandats successifs.**

Selon un projet de décret, cette mesure devait être applicable aux **mandats prenant effet postérieurement au 1er janvier 2018**. Elle n'aurait pu avoir pour effet de réduire en deçà de **12 ans** la durée des mandats successifs quelle que soit leur durée (ex : un élu dont le mandat est de 3 ans pourrait être réélu 4 fois). **Le décret final n'a pas encore été publié à ce jour.**

- **Conséquences de la limitation du nombre de mandats successifs** :
  - Obstacle à la représentation du personnel, les salariés souhaitant s'investir dans un mandat sont peu nombreux ;
  - Risques de représailles lorsqu'un salarié arrivera au terme de ses 3 mandats et ne sera plus protégé ;
  - Obstacle à une forme de « *professionnalisation* » des élus, alors qu'au regard des évolutions récentes, une telle professionnalisation semble plutôt s'imposer.

Composition du CSE

	CE/DUP *(actuellement)*	DUP Rebsamen *(actuellement)*	CSE CSE établissement	CSE central
Bureau (Membres obligatoires)	Secrétaire et trésorier	Secrétaire, secrétaire adjoint (pas de mission définie par législateur), trésorier	Secrétaire et trésorier	Secrétaire et secrétaire adjoint qui assure les missions Santé, Sécurité et Conditions de travail
Nombre collaborateurs Président	2		3	2
Suppléants	Oui (assistent aux réunions plénières)		Oui mais ne vient pas aux plénières	Oui (pas de précisions sur réunions plénières)
RS *	Oui	Oui	Oui	Oui

* Le DS est représentant syndical (RS) au CE/CSE dans les entreprises de moins de 300 salariés.

Le CSE central ne pourra pas compter plus de 25 titulaires (contre 20 maximum pour le CCE) et plus de 25 suppléants, sauf accord unanime avec l'ensemble des organisations syndicales.
Il n'est plus prévu comme pour le CCE, que chaque établissement soit représenté au CSE central soit par un seul délégué, titulaire ou suppléant, soit par un ou deux délégués titulaires et un ou deux délégués suppléants.
La composition est donc libre.

Heures de délégation

- Les membres titulaires bénéficient d'un **crédit d'heures de délégation** :
  - **D'au moins 10 h dans les entreprises de moins de 50 salariés,**
  - **Et d'au moins 16 h dans les entreprises de 50 salariés et plus.**

Le crédit exact est fixé par décret – cf. ci-avant- en fonction à la fois des effectifs de l'entreprise ou de l'établissement et du nombre de membres de la délégation.

Possibilité pour les membres titulaires du CSE :	
De **reporter** leurs heures de délégation d'un mois sur l'autre cumulativement dans la limite de 12 mois (art. L. 2315-8 C. trav.)	De **répartir entre eux et avec les suppléants** leurs heures de délégation (art. L. 2315-9 C. trav.)
La répartition des heures de délégation ne peut pas conduire un élu du CSE à **disposer dans le mois de plus d'une fois et demie le crédit d'heures dont bénéficie normalement un membre titulaire**.	
Information de l'employeur au plus tard 8 jours avant la date prévue de leur utilisation (art. R. 2315-5 C. trav. + art. R. 2315-6 C. trav.).	

Crédit d'heures et forfait-jours :
- le crédit d'heures doit être regroupé en ½ journées ;
- ces ½ journées viennent en déduction du nombre annuel de jours travaillés fixé dans la convention individuelle de forfait du salarié.
- une demi-journée correspond à quatre heures de mandat.
- lorsque le crédit d'heures ou sa fraction restante est inférieur à quatre heures, le représentant du personnel bénéficiera d'une demi-journée en plus qui viennent en déduction du nombre annuel de jours travaillés.

Heures de délégation

Art. L. 2315-10	Temps passé en délégation = temps de travail et payé à l'échéance normale
Art. L. 2315-11	Est payé comme temps de travail effectif et n'est pas déduit des heures de délégation, le temps passé : - A la **recherche de mesures préventives dans toute situation d'urgence et de gravité**, notamment lors de la mise en œuvre de la procédure de danger grave et imminent prévue à l'article L. 4132-2 ; - **Aux enquêtes menées après un accident du travail grave ou des incidents répétés** ayant révélé un risque grave ou une maladie professionnelle ou à caractère professionnel grave ; - **Aux réunions du comité et de ses commissions**, dans la limite d'une durée annuelle globale fixée par décret en Conseil d'Etat (art. L.2315-11 et R.2315-7) (**à défaut d'accord**) à savoir : • 30 h pour les entreprises de 300 salariés à 1 000 salariés ; • 60 h pour les entreprises d'au moins 1 000 salariés. *Ce qui induirait qu'elles ne seraient pas déduites du crédit d'heures pour les entreprises de moins de 300 salariés ? C'est un point à suivre*
Art. R. 2315-7	Est payé comme temps de travail effectif et n'est pas déduit des heures de délégation, le temps passé aux **réunions de la commission santé, sécurité et conditions de travail.**

La notion de **dépassement pour « *circonstances exceptionnelles* »** du crédit d'heures qui **n'apparaissait plus** dans les ordonnances se retrouve dans un décret d'application (art. R.2314-1 C. trav.).

Les ordonnances et décrets sont muets sur les réunions avec l'employeur, les réunions préparatoires…

Les réunions du CSE

- **Un accord d'entreprise ou à défaut un accord conclu avec le CSE**, peut déterminer notamment la périodicité des réunions de l'instance unique ainsi que le nombre de réunions annuelles du comité, **qui ne peut être inférieur à 6.**
- **A défaut d'accord** :
  - Dans les entreprises de moins de 300 salariés, le comité se réunit **au moins 1 fois tous les 2 mois ;**
  - Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, le CSE se réunit **au moins 1 fois par mois**.
- **Seule disposition d'ordre public** : l'obligation d'aborder à l'occasion **d'au moins 4 réunions par an des points relevant des attributions du comité en matière de santé, sécurité et conditions de travail** (futur art L. 2315-27).
  - Le cas échéant, assistent aux réunions le médecin du travail (ou un membre de l'équipe pluridisciplinaire du service de santé au travail), le responsable interne du service de sécurité et des conditions de travail, l'agent de contrôle de l'inspection du travail, les agents de préventions des organismes de sécurité sociale.
- Il est toujours possible, pour la majorité des membres de l'instance, de demander **la tenue d'une réunion extraordinaire** (sans que l'employeur ne puisse s'y opposer).

Le règlement intérieur du CSE

- Le CSE, dans les entreprises d'au moins 50 salariés, devra se doter **d'un règlement intérieur** (art. L. 2315-24 C. trav.).
- Il détermine les modalités de son fonctionnement et celles de ses rapports avec les salariés de l'entreprise, pour l'exercice des missions qui lui sont conférées.
  - Il devra préciser le rôle et les missions des membres du bureau (secrétaire, trésorier), les modalités de versement des contributions au fonctionnement et aux ASC ;
  - Il mentionnera les règles d'adoption, d'affichage ou de diffusion dans l'entreprise du PV des réunions par le secrétaire du comité ;
  - Il devra obligatoirement mentionner les règles d'arrêté et d'approbation des comptes annuels (art. L. 2315-68 C. trav.) ainsi que les modalités d'établissement du rapport présentant des informations qualitatives sur ses activités et sur sa gestion financière (art. L. 2315-69 C. trav.).
- La loi précise que, sauf accord de l'employeur, le RI du CSE ne peut pas contenir de clauses imposant des obligations qui ne résultent pas de dispositions légales.
- L'employeur peut **dénoncer cet accord** à l'issue d'un délai raisonnable après en avoir informé les membres du CSE.

Budget du CSE
Masse salariale pour le calcul des budgets du CSE

- Le **CSE dispose de 2 budgets distincts** :
  - Budget de fonctionnement (art. L. 2315-61 nouveau et s.),
  - Budget destiné aux activités sociales et culturelles (art. L. 2312-81 nouveau et s.).

Ils sont calculés sur la base de la masse salariale brute (MSB) de l'entreprise constituée par (art. L.2315-61 et L.2312-83) :

L'ensemble des gains et rémunérations soumis à cotisations de sécurité sociale en application des dispositions de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale ou de l'article L. 741-10 du code rural et de la pêche maritime,

à l'exception des indemnités versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail à durée indéterminée.

Le Parlement a supprimé de l'assiette de calcul des budgets du CSE **les sommes effectivement distribuées** aux salariés lors de l'année de référence en application d'un **accord d'intéressement ou de participation.**

La Cour de Cassation vient d'opérer un revirement de jurisprudence, applicable aux comités d'entreprise, en écartant toute référence au compte 641 du plan comptable général pour le calcul de la subvention de fonctionnement et de la contribution aux activités sociales et culturelles (ASC) du CE (Cass. soc. 7 février 2018, n° 16-16.086 et n° 16-24.231).De plus, il ne doit plus être pris en compte la rémunération des salariés mis à disposition.

Budgets du CSE
Budget de fonctionnement

- Dans les entreprise d'au moins 50 salariés, le CSE est doté d'un budget de fonctionnement équivalent à :
  - **0,20 %** de la masse salariale brute dans les entreprises de 50 à moins de 2 000 salariés (reprise de ce qui était prévu pour le comité d'entreprise quelle que soit la taille de l'entreprise) ;
  - **0,22 %** de la masse salariale brute dans les entreprises d'au moins 2 000 salariés.
- Le comité social et économique peut décider, **par une délibération**, de consacrer une partie de son budget de fonctionnement au financement :
  - De la formation des délégués syndicaux de l'entreprise (ajout Loi travail en août 2016),
  - De la formation des représentants de proximité (art. L.2315-61 C.trav.)

Répartition du budget de fonctionnement entre le CSE central et les comités d'établissement (L. 2315-62 nouveau)

Dans les entreprises comportant plusieurs comités sociaux et économiques d'établissement, le budget de fonctionnement du CSE central est déterminé par **accord entre le comité central et les comités d'établissement**.
A défaut d'accord entre le comité central et les comités d'établissement et à défaut de stipulations dans la convention collective de branche, le **tribunal d'instance fixe le montant de la subvention de fonctionnement que doit rétrocéder chaque comité d'établissement au comité central en vue de constituer le budget de fonctionnement de ce dernier**.

Budgets du CSE
Budgets des activités sociales et culturelles du CSE

- La contribution versée chaque année par l'employeur pour financer des institutions sociales du comité social et économique est **fixée par accord d'entreprise**.

- À défaut d'accord, le rapport de cette contribution à la masse salariale brute ne peut être inférieur au même rapport existant **pour l'année précédente** (art.2312-81C.trav.).

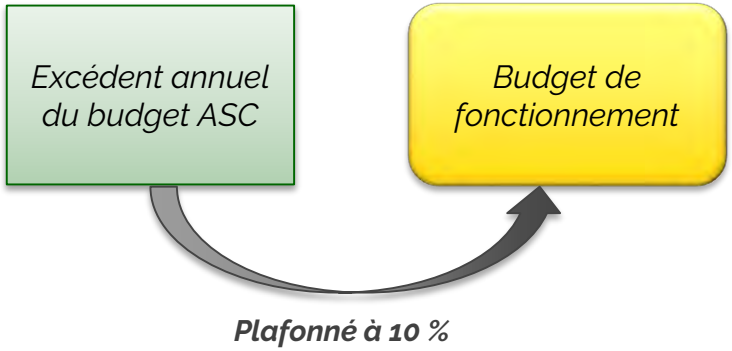
- Le parlement a supprimé la disposition selon laquelle la contribution ne peut être inférieure au total le plus élevé des dépenses sociales atteint au cours des 3 dernières années précédant la prise en charge des activités sociales et culturelles par le comité.

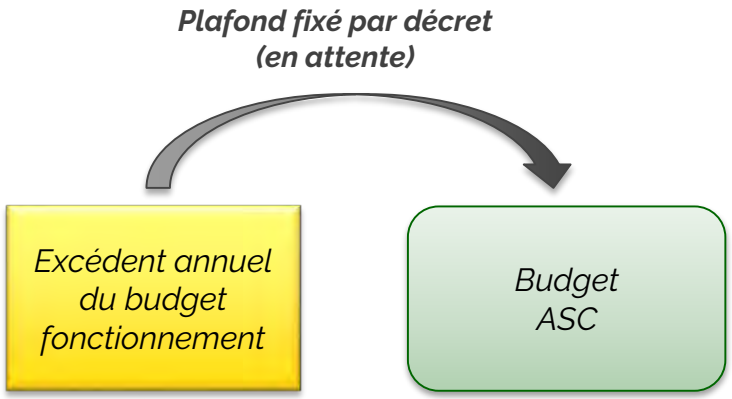
Le minimum fixé par la loi ne s'appliquant qu'à défaut d'accord d'entreprise il en résulte que l'**accord d'entreprise** devrait pouvoir prévoir un **montant inférieur au minimum légal.**

L'ordonnance n°2017-1386 **modifie ainsi les règles** applicables jusqu'à présent : le montant de la contribution au CE devait nécessairement être plus élevé que le minimum légal, qu'il soit ou non fixé par accord.

Budgets du CSE
Possibilité de transfert

- En cas reliquat budgétaire, le CSE peut décider, par une délibération, **de transférer une partie du montant de l'excédent annuel du budget de fonctionnement à la subvention destinée aux activités sociales et culturelles** (art. L. 2315-61 nouveau).
- Le CSE peut décider, par une délibération, **de transférer tout ou partie du montant de l'excédent annuel du budget destiné aux ASC au budget de fonctionnement** ou à des **associations** dans des conditions et limites fixées par décret (art. L. 2312-84 nouveau)
  - **10 % de l'excédent annuel du budget ASC** peut être transféré au budget de fonctionnement ou à des associations (art. R.2312-51 C.trav.) ;
  - A l'heure actuelle, aucun plafond n'est prévu lorsque le transfert s'effectue du budget de fonctionnement vers celui des ASC mais le projet de loi indique qu'une partie seulement de l'excédent peut faire l'objet d'un transfert (un décret précisera les limites).





Dévolution des biens du CE vers le CSE

- **Principe = transfert de plein droit et en pleine propriété des biens du CE au CSE (art. 9 VI Ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017)**

Lors de sa dernière réunion,

le CE décide de l'affectation des biens de toute nature dont il dispose à destination du futur CSE, et, le cas échéant, les conditions de transfert des droits et obligations, créances et dettes relatifs aux activités transférées.

Lors de sa première réunion,

le CSE décide, **à la majorité de ses membres** :
- soit d'accepter les affectations prévues à la première réunion,
- soit de décider d'affectations différentes.

Les transferts de biens meubles ou immeubles prévus dans ce cadre ne donnent lieu ni à un versement de salaires ou honoraires au profit de l'Etat, ni à perception de droits ou de taxes.

Le CSE dans les entreprises de moins de 50 salariés

- L'ordonnance 2017-1386 du 22 septembre 2017 reprend pour l'essentiel les règles applicables aux **délégués du personnel**.
  - **Attention :** dans les entreprises de moins de 50 salariés, **le CSE n'a pas la personnalité civile** (= il ne peut pas agir en justice). Il n'a **pas non plus de budget, ni de règlement intérieur, ni de « bureau »**.
- Les réunions ne sont pas **mensuelles** car le projet de texte de loi de ratification a supprimé cet ajout fait par l'ordonnance balai.
  - Les membres du CSE remettent une **note écrite** exposant les demandes 2 jours avant la réunion et l'employeur répond par écrit au plus tard dans les 6 jours ouvrables suivant la réunion. Les demandes du CSE et les réponses motivées de l'employeur seront transcrites sur un **registre spécial** (art. L. 2315-19 et s. nouveaux).
- Le nouvel article L.2312-5 dispose que la délégation du personnel au CSE a pour mission de présenter à l'employeur **les réclamations individuelles ou collectives relatives** :
  - Aux salaires ;
  - À l'application du Code du travail et des autres dispositions légales concernant notamment la protection sociale ;
  - À l'application des conventions et accords collectifs.
- Le droit d'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles, de danger grave ou imminent est rétabli par la loi de ratification (art. L. 2312-5 C. trav.).

Le CSE dans les entreprises de 50 salariés et plus
Attributions générales du CSE

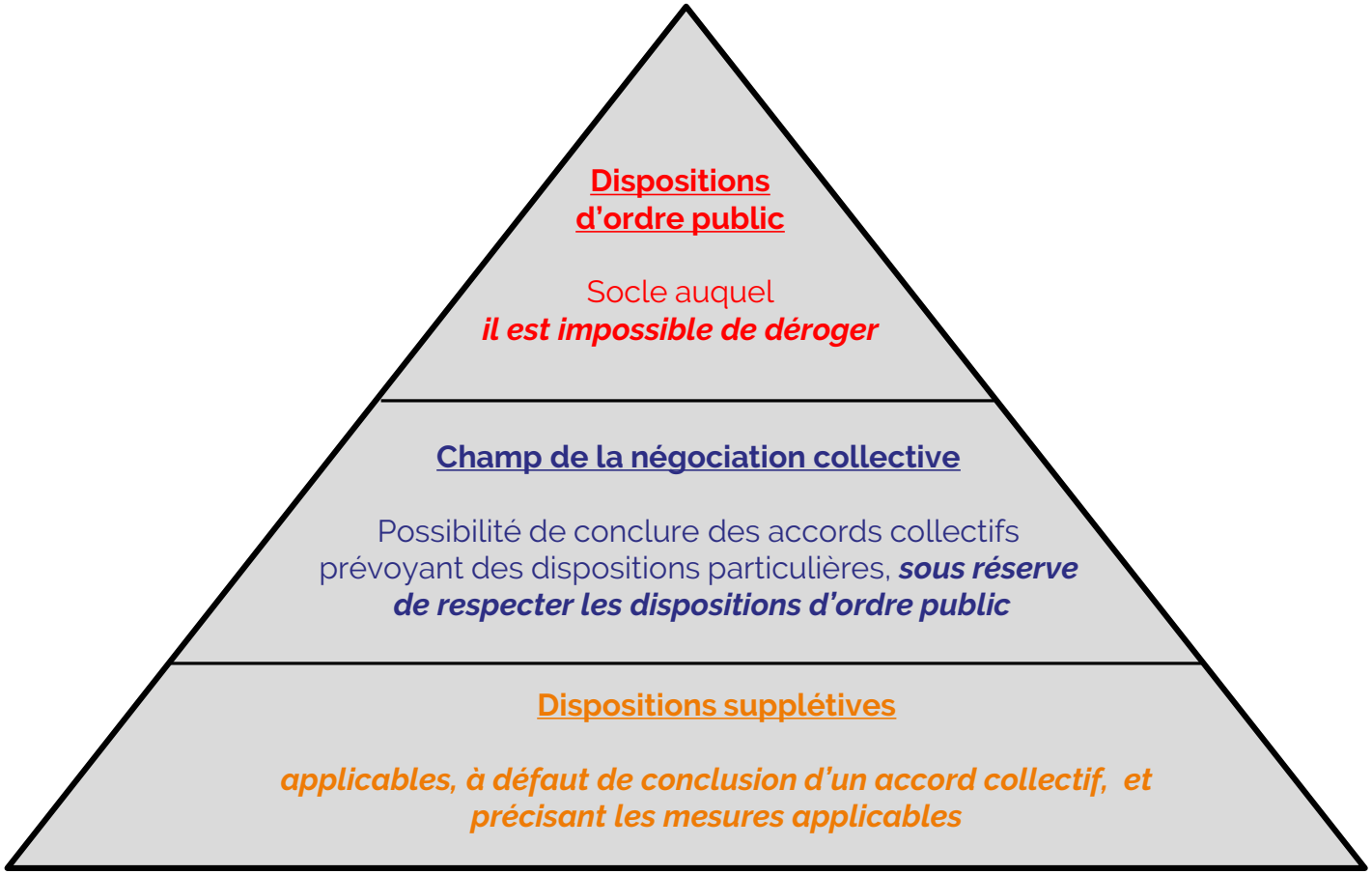
- **Lorsque l'effectif atteint 50 salariés, les attributions du CSE sont plus importantes.** De manière générale, les attributions des actuelles IRP (CE et CHSCT et des DP) sont reprises.
- Le CSE a pour mission **d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production** (art. L. 2312-8 nouveau).
- Il est ainsi informé et consulté sur les **questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise,** notamment sur (art. L. 2312-8 nouveau) :
  - Les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs,
  - La modification de son organisation économique ou juridique,
  - Les conditions d'emploi, de travail, notamment la durée du travail et la formation professionnelle,
  - L'introduction de nouvelles technologies, tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail,
  - Les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civils, des personnes atteintes de maladies chroniques évolutives et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail.

Le CSE dans les entreprises de 50 salariés et plus
Attributions en matière de santé, sécurité et conditions de travail

- **En matière de santé, sécurité et conditions de travail le CSE** (art. L.2312-9 nouveau) :
  - 1° **Procède à l'analyse des risques professionnels** auxquels peuvent être exposés les travailleurs, notamment les femmes enceintes, ainsi que des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels ;
  - 2° **Contribue notamment à faciliter l'accès des femmes à tous les emplois**, à la résolution des problèmes liés à la maternité, l'adaptation et à l'aménagement des postes de travail afin de faciliter l'accès et le maintien des personnes handicapées à tous les emplois au cours de leur vie professionnelle ;
  - 3° **Peut susciter toute initiative qu'il estime utile** et proposer notamment des **actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel** et des **agissements sexistes**. Le refus de l'employeur est motivé.
- Il formule, à son initiative, et examine, à la demande de l'employeur, **toute proposition de nature à améliorer les conditions de travail, d'emploi et de formation professionnelle** des salariés, leurs **conditions de vie** dans l'entreprise ainsi que les **conditions dans lesquelles ils bénéficient de garanties collectives complémentaires** (art. L.2312-12 nouveau).
- Il procède, à intervalles réguliers, à des **inspections**. Il réalise des **enquêtes** en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel.
- Le CSE peut faire appel à titre consultatif et occasionnel au **concours de toute personne de l'entreprise qui lui paraîtrait qualifiée** (art. L.2312-13 nouveau)

Consultation du CSE : soumises au triptyque ordre public, négociation et dispositions supplétives

La loi n°2016-1088, dite Loi travail, a instauré une **nouvelle hiérarchie des normes** en matière de droit du travail, **en trois niveaux**, et poursuivie par la réforme Macron.



Consultations RECURRENTES du CSE

***En l'absence d'accord**, le CSE est consulté chaque année sur (art. L.2312-22 C.trav.) :*

1 ° Les orientations stratégiques de l'entreprise

2° La situation économique et financière de l'entreprise

3° La politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi

Ces consultations ont en principe lieu au niveau de l'entreprise :
- sauf si l'employeur en décide autrement
- et sous réserve d'un accord de groupe organisant la consultation sur les orientations stratégiques au niveau du groupe.

Cette consultation est **conduite au niveau central et au niveau des établissements en cas de mesures d'adaptation spécifiques aux établissements.**

Le CSE a la possibilité de se prononcer par un **avis unique** portant sur l'ensemble des thèmes de la consultation PS, CT et emploi ou par des **avis séparés** organisés au cours de consultations propres à chacun de ces thèmes (art. L. 2312-26).
Ex : le CSE pourra rendre un avis séparé portant spécifiquement sur l'égalité professionnelle par exemple.

Le contenu de la consultation est étoffé (voir diapositive suivante).

Les dispositions supplétives prévoient toujours que la consultation sur la politique sociale porte en outre sur le **bilan social de l'entreprise** lorsque celle-ci compte au moins 300 salariés (art. L. 2312-28 et s.).

Consultations récurrentes du CSE
Dispositions supplétives

- **S'agissant de la consultation sur la politique sociale,** doivent être communiquées au CSE, **en sus de ce qui était d'ores et déjà prévu pour le comité d'entreprise** les informations relatives :
  - aux contrats de mise à disposition conclus avec les entreprises de travail temporaire, aux contrats d'accompagnement dans l'emploi,
  - aux contrats initiative emploi,
  - et les éléments qui ont conduit l'entreprise à faire appel, au titre de l'année écoulée, et qui pourraient le conduire à faire appel pour l'année à venir, à des CDD, à des contrats de mission conclus avec une entreprise de travail temporaire ou à des contrats conclus avec une entreprise de portage salarial (art. L. 2312-26, II, 9° nouveau).

- Dans le cadre de la consultation sur la politique sociale, **l'employeur doit également transmettre au CSE les rapports et programmes annuels qui étaient présentés au CHSCT** (art. L.2312-27 nouveau) :
  - Le **rapport annuel écrit** faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail dans l'entreprise et des actions menées au cours de l'année écoulée dans ces domaines,
  - Le **programme annuel de prévention des risques** professionnels et d'amélioration des conditions de travail.

Le CSE dans les entreprises de 50 salariés et plus
Consultations récurrentes

- Depuis le 24 septembre 2017, un **accord d'entreprise majoritaire** ou, en l'absence de DS, un **accord entre l'employeur et le CSE** adopté à la majorité des titulaires, peut définir (art. L.2312-19 modifié C.trav.) :
  - Le **contenu,** la **périodicité**, les **modalités de consultations récurrentes du CSE**, ainsi que la **liste et le contenu des informations nécessaires à ces consultations** ;
    - **La périodicité de ces consultations ne pourra toutefois pas être supérieure à 3 ans**.
  - Le **nombre de réunions annuelles** du comité (minimum 6) ;
  - Les **niveaux de consultation** et le cas échéant leur articulation ;
  - Les **délais dans lesquels les avis du comité** sont rendus (A noter : contrairement à l'ancien article L. 2323-3 du Code du travail, il n'est plus mentionné que ces délais doivent être au minimum de 15 jours);
  - Le cas échéant, la possibilité pour le CSE **d'émettre un avis unique** portant sur tout ou partie des thèmes de consultation.

Attention : cette négociation, normalement prévue pour le futur CSE, est étendue par l'article 8 de l'ordonnance n°2017-1386 aux instances représentatives actuellement en place.

Le CSE dans les entreprises de 50 salariés et plus
Consultations ponctuelles

- **Outre les thèmes de consultations prévus dans le cadre des attributions générales du CSE (cf. supra), le CSE est consulté obligatoirement dans les cas suivants** (art. L.2312-37 C.trav. – dispositions d'ordre public):
  - Mise en œuvre des **moyens de contrôle de l'activité des salariés** ;
  - Projets de **restructuration** et **compression des effectifs** ;
  - **Licenciements collectifs pour motif économique** ;
  - **Offres publiques d'acquisition** (**OPA**) ;
  - **Opération de concentration** ;
  - Procédures de **sauvegarde**, de **redressement** et de **liquidation judiciaire**.

- **A noter** : depuis le 24 septembre 2017, un **accord** conclu dans les mêmes conditions que pour les consultations récurrentes peut **définir le contenu et les modalités des consultations ponctuelles** ainsi que les délais dans lesquels le CSE rend ses avis. **Un accord de groupe peut prévoir que les consultations ponctuelles sont effectuées au niveau du groupe (art. L.2312-55 nouv. C. trav.).**

Attention : cette négociation, normalement prévue pour le futur CSE, est étendue par l'article 8 de l'ordonnance n°2017-1386 aux instances représentatives actuellement en place.

Les délais de consultation

- Pour les consultations pour lesquelles la loi n'a pas fixé de délai spécifique (ex. PSE), le délai de consultation du CSE **court à compter de la communication par l'employeur des informations prévues pour la consultation ou de l'information par l'employeur de leur mise à disposition dans la BDES**. Sauf accord portant sur les consultations récurrentes ou ponctuelles (cf. supra) **ce délai est de** (art. R.2312-5 et -6 C.trav.) :

1 mois en principe

2 mois en cas d'intervention d'un expert

3 mois en cas d'intervention **d'une ou plusieurs expertises** dans le cadre de consultation **se déroulant à la fois au niveau du CSE central et d'un ou plusieurs CSE d'établissement**

À l'expiration du délai, l'instance est réputée avoir été consultée et avoir rendu un avis négatif.

En cas de consultation simultanée du CSE central et de comité d'établissement, *le délai s'applique au CSE central. L'avis de chaque CSE d'établissement est transmis au CSE central 7 jours avant le rendu d'avis de ce dernier.*

Le CSE a la possibilité de **saisir en référé le tribunal de grande instance pour obtenir des informations supplémentaires de la part de l'employeur**. Cette saisine n'a pas pour effet de suspendre ni de prolonger le délai dans lequel le CSE doit rendre son avis (art. L. 2312-15).

Principes de consultation dans les entreprises à structure complexe

- Le nouvel article L. 2316-1 du Code du travail précise **l'articulation des attributions entre le CSE central et les CSE d'établissement**.
  - le CSE central d'entreprise **exerce les attributions qui concernent la marche générale de l'entreprise et qui excèdent les limites des pouvoirs des chefs d'établissement** (principes posés par les lois Rebsamen et Travail).

Consultation du seul CSE central
1° Projets décidés au niveau de l'entreprise qui ne comportent <u>pas de mesures d'adaptation</u> spécifiques à un ou plusieurs établissement. ➢ Son **avis accompagné des documents relatifs au projet est transmis**, par tout moyen, aux CSE d'établissement
2° Projets et consultations récurrentes décidés au niveau de l'entreprise lorsque leurs éventuelles mesures de mise en œuvre, qui **feront <u>ultérieurement l'objet d'une consultation spécifique au niveau approprié,</u> <u>ne sont pas encore définies</u>**.
3° Mesures d'adaptation <u>communes à plusieurs établissements</u> des projets prévus au 4° de l'article L. 2312-8 (= *introduction de nouvelles technologies et aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail*).

Principes de consultation dans les entreprises à structure complexe

- Selon le nouvel article L. 2316-20 du Code du travail, le comité social et économique d'établissement a les mêmes attributions que le comité social et économique d'entreprise, **dans la limite des pouvoirs confiés au chef de cet établissement**.

Le CSE d'établissement est consulté

Sur les mesures d'adaptation des décisions arrêtées au niveau de l'entreprise spécifiques à l'établissement

Qui relèvent de la compétence du chef de cet établissement

La base de données économiques et sociales

- **S'agissant du contenu de la BDES**, **il n'y a pas de changement majeur**. Il y a toujours communication des informations relatives aux 2 dernières années, à l'année en cours et aux perspectives pour les 3 années à venir. La BDES contient :
  - les informations nécessaires aux 3 consultations récurrentes du CSE,
  - les informations trimestrielles fournies au CSE des entreprises d'au moins 300 salariés (évolution générale des commandes et l'exécution des programmes de production ; éventuels retards de paiement de cotisations sociales par l'entreprise, le nombre de contrats de mission de TT)
  - et le bilan annuel de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail.
- La BDES sert de support aux consultations récurrentes **mais il n'est plus textuellement prévu la transmission de notes et de rapports en cas de consultation sur des évènements ponctuels.**
- Depuis le 23 septembre 2017, un **accord d'entreprise majoritaire ou,** en l'absence de DS, un **accord** entre **l'employeur et le CSE** adopté à la majorité des titulaires, peut « aménager la BDES » en déterminant son **architecture, son contenu** et ses **modalités de fonctionnement**. À défaut d'accord d'entreprise sur ce point, un accord de branche peut définir ces items dans les entreprises de moins de 300 salariés. **Garde fou fixé par le code du travail :** l'organisation, l'architecture et les modalités de fonctionnement de la BDES sont tels qu'ils permettent au CSE, et le cas échéant aux délégués syndicaux d'exercer utilement leurs compétences.
  - Cette négociation doit être l'opportunité de réfléchir pour une amélioration des informations données aux élus et aux organisations syndicales.

La base de données économiques et sociales

Investissements : social, matériel et immatériel, environnemental
Égalité professionnelle
Fonds propres, endettement et impôts
Rémunération des salariés et dirigeants dans l'ensemble de leurs éléments
Activités sociales et culturelles : montant des contributions versées et dépenses engagées par l'employeur
Rémunération des financeurs : actionnaires (revenus distribués) et actionnariat salarié ;
Flux financiers à destination de l'entreprise/Aides publiques, réduction d'impôts, exonérations et réductions de cotisations sociales, crédits d'impôts, mécénat
Sous-traitance : réalisée et utilisée par l'entreprise ;
Pour les entités appartenant à un groupe : transferts commerciaux et financiers entre elles ; capitaux si mouvements significatifs, cessions, fusions et acquisitions réalisées

Par accord , il peut être décidé de ne plus faire figurer l'ensemble des 2 dernières années précédentes et les 3 années suivantes (art. L. 2312-21 nouveau C. trav.).

Dans les entreprises à partir de 300 salariés, elle ne sera plus disponible que ***sous forme numérique****. Pour les entreprises de moins de 300 salariés, il s'agira d'un support informatique ou d'un support papier.*

Dans le décret n° 2017-1819 du 29 décembre 2017 qui définit le contenu supplétif de la BDES, il n'est plus utilisé la notion de "sous-traitance" mais celle de "partenariats". (art. R. 2312-8 nouveau C. trav.).

Ces 2 rubriques de la BDES peuvent être écartées par accord d'entreprise

Recours aux expertises par le CSE

- Le **CSE peut faire appel** (le cas échéant, sur proposition des commissions constituées en son sein) à un **expert-comptable** ou à un **expert habilité.** **Mais le recours à l'expertise est affaibli par la réforme**. Jusqu'à présent limité à l'expertise sur les orientations stratégiques, le co-financement (80% employeur, 20% instance) s'applique à d'autres consultations.

Financées par l'entreprise à 100 %
Consultation SEF
Consultation sur la politique sociale de l'entreprise
Consultation en cas de PSE
Risque grave concernant la santé, la sécurité et les conditions de travail
Accompagnement des DS lors de la négociation sur l'égalité professionnelle (entreprises de plus de 300 salariés) lorsqu'il y a carence d'indicateurs sur ce thème dans la BDES

Co-financement par le CSE
Droit d'alerte économique
Orientations stratégiques
Opérations de concentration
Projet important modifiant les conditions de santé, de sécurité ou les conditions de travail
Toutes les situations non visées expressément par l'article L. 2315-80, 1°

Il n'y a pas de limitation au1/3 du budget annuel. **Des expertises liées à la sécurité et aux conditions de travail s'ajoutent aux expertises du domaine économique**. Le CSE devra :

- **penser à provisionner** sur le compte de fonctionnement un éventuel recours aux expertises ;
- **être appelé à opérer des choix** entre les différentes expertises à mener.

Recours aux expertises par le CSE

- Le financement du droit d'alerte en partie par le CSE lorsque ce dernier a connaissance de faits de nature préoccupante pour la pérennité de l'entreprise pourrait être un frein. Il est donc impératif d'utiliser les missions qui permettent un suivi régulier de la situation financière et des enjeux de l'entreprise.

L'employeur doit prendre en charge intégralement une expertise lorsque le budget de fonctionnement du CSE (conditions cumulatives) (art. L.2315-61 et L.2315-80) :

- Est **insuffisant** pour couvrir le coût de l'expertise,

+

- **N'a pas donné lieu à un transfert d'excédent annuel au budget destiné aux ASC au cours des 3 années précédentes**

En contrepartie de cette prise en charge intégrale, le **CSE ne peut pas décider de transférer d'excédents du budget de fonctionnement au financement des activités sociales et culturelles pendant les 3 années suivantes**.

- **L'expertise devient un objet de négociation alors qu'elle est un droit pour le CSE** : « *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** prévues au paragraphe 2 sur une ou plusieurs années* » (art. L.2315-79 C. trav.)

Recours aux expertises par le CSE

- **Le formalisme pour désigner un expert-comptable sera plus important** en **respectant plusieurs étapes et conditions préalables.**
  - À compter de la désignation de l'expert par le CSE, les membres du comité établissent **au besoin** **un cahier des charges**. Si tel est le cas, ils le notifient à l'employeur.
  - Selon le décret n°2017-1818, l'expert a **3 jours** à compter de sa désignation pour **demander toutes les informations complémentaires** qu'il juge nécessaires à la réalisation de sa mission. L'**employeur** a **5 jours** pour répondre à cette demande (art. R.2315-45 C. trav.).
  - L'expert notifie à l'employeur le **coût prévisionnel, l'étendue et la durée de l'expertise**, dans un **délai de 10 jours** à compter de sa désignation (art. R. 2315-46 C.trav.).
- **L'employeur peut saisir le président du Tribunal de Grande instance. Il dispose d'un délai de** (art. L.2315-86 et R.2315-49 C.trav.) :
  - 10 jour à compter de la délibération du CSE pour **contester la nécessité de l'expertise**,
  - 10 jours à compter de la désignation de l'expert pour **contester le choix de l'expert**,
  - 10 jours à compter de la notification du cahier des charges et de notification par l'expert du **coût prévisionnel, de l'étendue et la durée de l'expertise** pour contester l'un de ces 3 points,
  - 10 jours à compter de la notification du **coût final de l'expertise** pour contester ce coût.
- En cas d'**annulation définitive** par le juge de la délibération du CSE, les **sommes perçues par** l'**expert** sont **remboursées par ce dernier à l'employeur.** Le **CSE peut décider de les prendre en charge.**

Recours aux expertises par le CSE

- **Délais d'expertise (art. R.2315-47 et s. C. trav.)**:
  - L'expert remet son rapport au plus tard **15 jours avant l'expiration des délais de consultation du CSE**.
  - Lorsque le CSE a recours à un expert-comptable dans le cadre d'une **opération de concentration**, l'expert remet son rapport dans un **délai de 8 jours** à compter de la notification de la décision de l'Autorité de la concurrence ou de la Commission européenne saisie du dossier.
  - **À défaut d'accord d'entreprise ou d'accord entre l'employeur et le CSE**, adopté à la majorité des membres titulaires élus, et lorsque le CSE a **recours à une expertise en dehors des cas précités**, le **délai est de 2 mois à compter de la désignation de l'expert** (*ce délai semble viser les expertises libres, ou les expertises en cas de risque grave ou le droit d'alerte économique*).
    - Ce délai peut être renouvelé une fois pour une durée maximale de 2 mois, par accord entre l'employeur et le CSE, adopté à la majorité des membres titulaires élus du comité.
  - Lorsque l'expertise porte sur plusieurs champs (ex : économique + santé et sécurité), elle donne lieu à **l'établissement d'un rapport d'expertise unique**.

Ces délais de remise des rapports d'expertise ne s'appliquent qu'en l'absence d'accord d'entreprise ou d'accord conclu entre l'employeur et le CSE (adopté à la majorité des membres titulaires) sur ce point (art. L.2315-85 C.trav.).

Recours aux expertises par le CSE

- **En cas d'expertise diligentée dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE - 10 licenciements économiques ou plus sur une même période de 30 jours)** l'expert désigné par le CSE demande à l'employeur, dans les **10 jours à compter de sa désignation**, toutes les informations qu'il juge nécessaires à la réalisation de sa mission.
- L'employeur répond à cette demande dans les 8 jours.
- Le cas échéant, l'expert demande, dans les 10 jours, des informations complémentaires à l'employeur, qui répond à cette demande dans les 8 jours à compter de la date à laquelle la demande de l'expert est formulée (pas de changement par rapport à ce qui était déjà prévu pour le CE).

  – **Nouveauté** : toute **contestation relative à l'expertise** (choix de l'expert, nécessité, coût prévisionnel, étendue et durée de l'expertise) est adressée, avant transmission de la demande de validation ou d'homologation, à **l'autorité administrative**, qui se prononce dans un délai de 5 jours à compter de la date de réception de la demande (art. L.1233-34 et R.1233-3-3 C.trav.).

Commissions du CSE (autres que la CSSCT)

- **Les dispositions relatives aux commissions jusque là obligatoires au sein du comité d'entreprise sont réécrites au sein d'une Sous-section 6 intitulée « Commissions ».**

Paragraphe 1er **« *Commissions santé, sécurité et conditions de travail* »**	Impose la mise en place d'une commission santé sécurité et conditions de travail au sein du CSE (Commission SSCT) dans certains cas.
Paragraphe 1er bis **« Commission des marchés »**	Impose la mise en place d'une commission des marchés dans les CSE remplissant les conditions : dépassement pour au moins 2 des 3 critères légaux, des seuils fixés par décret en terme de taille et de ressources : 50 salariés /3,1 M de ressources annuelles/1,55 M au total du bilan
Paragraphe 2 **« *Champ de la négociation des autres commissions* »**	Aux côtés de la commission SSCT, un **accord d'entreprise peut prévoir la création de commissions supplémentaires pour l'examen de problèmes particuliers** (art. L.2315-45 nouveau)
Paragraphe 3 **« *Dispositions supplétives* »**	**En l'absence d'accord,** certaines commissions devront obligatoirement être constituées au sein du CSE : Dans les entreprises d'au moins 300 salariés Commission de la formation Commission d'information et d'aide au logement Commission de l'égalité professionnelle Dans les entreprises d'au moins 1 000 salariés Commission économique présidée par l'employeur ou son représentant

Commissions du CSE(autres que la CSSCT)

- Il s'agit des mêmes commissions que celles que l'on retrouve actuellement au CE, sous réserve de **certaines modifications quant à leur mode de fonctionnement** (présidence tenue par l'employeur).
- Le cas échéant, **l'employeur pourra adjoindre à ces commissions avec voix consultative des experts et des techniciens appartenant à l'entreprise et choisis en dehors du comité**.
- Les participants seront **soumis au secret professionnel** et à **l'obligation de discrétion**.
- Les rapports des commissions **seront soumis à la délibération du comité**. La commission n'a pas la personnalité morale.
- Le fait que les commissions jusqu'à présent « obligatoires » en cas de CE figurent dans les dispositions supplétives soulèvent une difficulté.
  - une entreprise qui n'aurait mis en place par accord qu'une seule commission, par exemple une commission formation et GPEC n'aura pas à mettre en place les autres commissions : économiques, information sur le logement, égalité professionnelle.

Reconnaissance des parcours syndicaux et électifs

Entretien de fin de mandat

- La loi Rebsamen avait prévu qu'un salarié nouvellement élu ou titulaire d'un mandat syndical pouvait demander **la tenue d'un entretien de début de mandat** portant sur les modalités pratiques d'exercice de son mandat au regard de son emploi dans l'entreprise. **A la fin du mandat, cet entretien était obligatoire** pour les représentants du personnel titulaires disposant **d'heures de délégation** représentant, sur l'année, **au moins 30 % de la durée du travail prévue à leur contrat de travail** (art. L. 2141-5 C. trav.).

- Désormais, **l'entretien de fin de mandat sera obligatoire dans toutes les entreprises de plus de 2 000 salariés** pour les **RP titulaires** ou **ayant un mandat syndical** ; peu important leur volume d'heures de délégation.

- En dessous de 2 000 salariés, l'entretien ne reste obligatoire pour les RP atteignant 30 % de leur durée de travail. Cela représente 45,50 h par mois sur une base 35 heures.
  - La concentration des instances en une seule, combinée à la baisse du nombre d'heures de délégation, et le fait que ne soient pas prises en compte les temps de réunion rendent difficile d'atteindre ce seuil.

- **Ces dispositions seront applicables aux mandats prenant effet après le 31 décembre 2019.**

Mesures en faveur des parcours syndicaux

- Depuis le 24 septembre 2017, tout salarié qui bénéficie **d'un congé de formation économique, sociale et syndicale pour participer à des stages économiques sociaux ou syndicaux** a droit au **maintien total de sa rémunération.**
  - Il était initialement prévu que l'employeur puisse déduire le montant du salaire et des contributions sociales afférentes à la rémunération maintenue de sa cotisation au financement du dialogue social. **L'ordonnance du 20 décembre 2017 a supprimé cette déduction**. **De plus, l'entrée en vigueur de la réforme est différée aux congés de formation effectués après le 1er janvier 2018** et non plus le 23 septembre 2017 comme prévu par les ordonnances initiales.

- La branche peut désormais **verrouiller les dispositions qu'elle prend sur :**
  - **l'effectif à partir duquel les délégués syndicaux peuvent être désignés**,
  - leur nombre
  - et la valorisation de leur parcours syndical.
  - Les branches ont donc intérêt à se saisir de ces sujets.

Désignation du délégué syndical

- Les cas dans lesquelles une organisations syndicales représentative (OSR) peut désigner un DS en dehors des élus ayant obtenu au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des élections professionnelles sont étendus.
- Principe = chaque OSR qui constitue une section syndicale peut désigner un DS parmi les candidats aux élections professionnelles qui ont recueilli à titre personnel et dans leur collège au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections au CSE, quel que soit le nombre de votants.
- A défaut, l'article L. 2143-3 du Code du travail est modifié. Ainsi :

Si aucun des candidats ne remplit « la condition d'obtention des 10 % »

Si l'ensemble des élus qui remplissent «la condition d'obtention des 10 %» renoncent par écrit à leur droit d'être désigné DS

OSR désigne le DS parmi

- **les candidats n'ayant pas obtenu au moins 10 % des voix**
- **ses adhérents au sein de l'entreprise ou de l'établissement**
- **ses anciens élus ayant atteint la limite de durée d'exercice du mandat au CSE fixée au deuxième alinéa de l'article L. 2314-33.**

Licenciement économique assoupli
Négocier à froid les ruptures du contrat de travail

Délai en cas de « *petit licenciement* » pour motif économique

- L'ordonnance limite strictement le délai dans lequel le CSE doit rendre son avis s'agissant de la consultation en cas de licenciement économique de **2 à 9 salariés** dans une même période de 30 jours.
  - Le délai maximal est **d'un mois à compter de la date de la première réunion** au cours de laquelle le comité est consulté (art. L. 1233-8 modifié C. trav.).

- **Jusqu'alors :**
  - **il était appliqué la règle de droit commun soit 1 mois** ;
  - et **le délai pouvait être porté à 2 mois** en cas de recours à une expertise,
  - à 3 mois en cas de consultation du CHSCT et à 4 mois en cas de consultation de l'instance de coordination des CHSCT, à moins qu'un accord collectif prévoyait des délais différents (au minimum de 15 jours).
  - **Cela ne pourra plus être le cas**.

Appréciation du motif économique

- Selon la nouvelle rédaction de l'article L. 1233-3 (applicable aux procédures engagées après le 23/09/2017) « *Les difficultés économiques, les mutations technologiques ou la nécessité de sauvegarder la compétitivité de l'entreprise s'apprécient au niveau de cette entreprise si elle n'appartient pas à un groupe et dans le cas contraire, au niveau du secteur d'activité commun au sien et à celui des entreprises du groupe auquel elle appartient,* ***établies sur le territoire national****,* ***sauf fraude*** *».*

  – L'idée abandonnée lors de l'adoption de la loi Travail du 8 août 2016 est donc **réintroduite** = **le périmètre d'appréciation du motif économique est désormais national.** Auparavant, lorsqu'une entreprise appartenait à un groupe, les juges appréciaient les difficultés économiques au niveau du groupe ou du secteur d'activité du groupe, y compris dans les entreprises situées à l'étranger (Cass. soc. 12 juin 2001 n° 99-41.571). Cette jurisprudence est remise en cause.

  – Les parlementaires ont réintroduit la possibilité pour le juge d'écarter cette limite nationale en cas de fraude (*ex : en cas création artificielle, notamment en matière de présentation comptable, de difficultés économiques à l'intérieur d'un groupe à la seule fin de procéder à des suppressions d'emplois*).

Appréciation du motif économique

- Le Code du travail donne **une définition du groupe** : « *la notion de groupe désigne le groupe formé par une entreprise appelée entreprise dominante et les entreprises qu'elle contrôle dans les conditions définies à l'article L. 233-1, aux I et II de l'article L. 233-3 et à l'article L. 233-16 du code de commerce.* » (= groupe au sens du comité de groupe)
  - Le groupe est défini par référence aux dispositions du Code de commerce, **lequel renvoi à des conditions de détention de capital, de droits de vote ou d'influence dominante**.

- Le texte précise la **notion du secteur d'activité permettant d'apprécier la cause économique du licenciement**.
  - Il est caractérisé, « ***notamment, par la nature des produits, biens ou services délivrés, la clientèle ciblée, les réseaux et modèles de distribution, se rapportant à un marché*** ».
  - L'adverbe « *notamment* » laisse ouverte la liste des indices pour définir le secteur d'activité.
  - La référence « *au marché* » pose problème : un groupe pourrait organiser ses lignes de produits ou de services par pays, en en confiant la gestion à une seule filiale et échapperait ainsi à la règle du secteur d'activité.

Adaptation des dispositions relatives aux procédures de consultations des IRP

- En raison de la fusion des IRP en un CSE, l'ordonnance **adapte les dispositions du Code du travail** relatives aux procédures de consultations des représentants du personnel sur les licenciements collectifs pour motif économique. **La procédure est applicable lorsque sera constitué un CSE**.
- **Les délais impartis au CSE pour rendre son avis (2,3 ou 4 mois) restent les mêmes** (article L. 1233-30 C. trav.).
- Si jusqu'à présent, aucun article du Code n'imposait spécifiquement de consulter le CHSCT à l'occasion d'un PSE, l'ordonnance prévoit que le **CSE** devra être consulté, le cas échéant, **sur les conséquences de la réorganisation en matière de santé, de sécurité ou de conditions de travail**.
- **S'agissant de l'expertise**, le CSE peut, le cas échéant sur proposition des commissions constituées en son sein, décider, lors de la première réunion, de **recourir à une expertise** pouvant porter sur **les domaines économique et comptable** ainsi que **sur les effets potentiels du projet sur les conditions de travail**.
- Le CSE peut également **mandater un expert afin qu'il apporte toute analyse utile aux organisations syndicales pour mener la négociation d'un éventuel accord majoritaire PSE**. Néanmoins, cette intervention est plus formalisée : établissement d'un cahier des charges et d'un devis, possibilité pour l'employeur de contester auprès de la Direccte (qui disposera de 5 jours pour se prononcer – art. L. 1233-35-1 nouv. C. trav.)

Simplification de l'obligation de reclassement

Ces dispositions sont applicables au projet de licenciement engagés depuis le 24/09/2017

Possibilité de diffuser les offres de reclassement par tout moyen

L'employeur bénéficie d'une option :

- soit adresser par écrit au salarié les **offres de reclassement**,
- soit lui **communiquer par tout moyen** *via* une **liste.**

L'employeur peut remplir son obligation en mettant à disposition des salariés concernés une liste des emplois disponibles **sur l'intranet de l'entreprise.**
C'est donc au salarié d'identifier les emplois conformes à son niveau de qualification et à ses aptitudes… **= auto-reclassement**

Qu'il s'agisse d'offres personnalisées ou de la diffusion d'une liste de postes, **les offres doivent préciser** (art. D.1233-2-1) :
- l'intitulé du poste et son descriptif ;
- le nom de l'employeur ;
- la nature du contrat de travail ;
- la localisation du poste ;
- le niveau de rémunération ;
- la classification du poste.

En cas de diffusion d'une liste des offres disponibles, celle-ci comprend les **postes disponibles** situés sur le **territoire national dans l'entreprise et celles du groupe dont l'entreprise fait partie**. La liste **précise les critères de départage** entre salariés en cas de candidatures multiples sur un même poste, ainsi que le **délai** (min 15 jours francs à compter de la publication de la liste) dont dispose le salarié pour présenter sa candidature écrite.

Suppression de l'obligation de proposer des offres de reclassement à l'étranger

L'employeur n'a plus à proposer aux salariés de postes de reclassement à l'étranger (l'article L. 1233-4-1 est abrogé par l'ordonnance n° 2017-1387).
L'objectif est de nationaliser le périmètre de reclassement : l'article L. 1233-4 vise uniquement les « *emplois disponibles sur le territoire national* ».

Harmonisation de la notion de groupe qui réduit le périmètre de reclassement

On restreint la notion de groupe de société en faisant référence à la même notion de groupe que pour l'appréciation des difficultés économiques.

Or **selon la jurisprudence qui était en vigueur jusqu'à présent, le groupe de reclassement était plus vaste qu'une sous-catégorie de groupes de sociétés**
Ex. il était admis qu'un réseau de franchise soit un périmètre de reclassement

Soustraire les PDV aux règles du PSE

- Jusqu'à ce jour, les **plans de départ volontaire (PDV) n'étaient pas expressément encadrés par le Code du travail.** Ils ont été **admis par l'administration et la jurisprudence**, lesquelles leur appliquent les mêmes règles que celles les régissant les PSE, sous certaines réserves. ➔ **L'ordonnance n°2017-1385 encadre et d'institutionnalise les plans de départs volontaires en vue de « *sécuriser* » cette pratique pour les entreprises**.

Le **PDV autonome sort du champ du licenciement pour motif économique** alors que jusqu'à présent la Cour de Cassation appliquait partiellement le droit du licenciement pour motif économique. A cette fin une section propre à ce type de rupture a été créée dans le chapitre dédié aux « *autres ruptures* ». Il s'agit d'une « ***rupture d'un commun accord dans le cadre d'un accord collectif portant rupture conventionnelle collective*** ».

- **Un accord collectif portant plan de départ volontaire peut définir les modalités encadrant les conditions de la rupture d'un commun accord du contrat de travail.**
  - L'entreprise n'a pas à démontrer de difficultés économiques, on se situe dans une <u>négociation à froid d'une réduction des effectifs, de l'anticipation de changements et des modalités d'accompagnement des salariés.</u>
  - Il n'y a pas application de critères d'ordre sur des salariés compris dans le périmètre de la réorganisation, pas d'obligation de rechercher une solution de reclassement ;
  - L'entreprise peut embaucher en CDD sur le même poste.

Rupture conventionnelle collective (RCC)

- Les ruptures **seront exclusives du licenciement** ou de la **démission** et ne pourront être imposées ni par l'employeur, ni par le salarié. **Il s'agira d'un guichet de départs volontaires, sans y associer des ruptures contraintes.**
- **Le plan de départ volontaire devra déterminer** (art. 1237-19-1 nouveau C. trav.) :

✓ Les modalités et conditions d'information du CSE ;
✓ Le nombre maximal de départs envisagés, de suppressions d'emplois associées, et la durée pendant laquelle des ruptures de contrat de travail peuvent être engagées sur le fondement de l'accord ;
✓ Les conditions que doit remplir le salarié pour en bénéficier ;
✓ Les critères de départage entre les potentiels candidats au départ ;
✓ Les modalités de calcul des indemnités de rupture garanties au salarié, qui ne peuvent être inférieures aux indemnités légales dues en cas de licenciement pour motif économique ;

✓ Les modalités de présentation et d'examen des candidatures au départ des salariés comprenant les conditions de transmission de l'accord écrit du salarié au dispositif prévu par l'accord collectif ;
✓ Les modalités de conclusion d'une convention individuelle de rupture entre l'employeur et le salarié et d'exercice du droit de rétractation des parties ;
✓ Des mesures visant à faciliter l'accompagnement et le reclassement externe des salariés sur des emplois équivalents, telles que des actions de formation, de validation des acquis de l'expérience ou de reconversion ou des actions de soutien à la création d'activités nouvelles ou à la reprise d'activités existantes par les salariés ;
✓ Les modalités de suivi de la mise en œuvre effective de l'accord portant rupture conventionnelle collective.

Rupture conventionnelle collective (RCC)

- Il y aura **validation par l'administration du travail** (délai de 15 jours à compter de la réception du dossier).
- En cas de refus de validation, **un nouvel accord peut être négocié, qui tient compte des éléments de motivation accompagnant la décision de l'administration**. L'employeur devra informer le CSE de la reprise de la négociation et recommencer la procédure de validation.
- L'administration validera l'accord de rupture conventionnelle après s'être assurée notamment du caractère précis et concret des mesures d'accompagnement et de reclassement externe des salariés (art. L. 1237-19-3).

- **Conséquences pour le salarié en cas d'acceptation** :
  - L'acceptation par l'employeur de la candidature du salarié au départ volontaire **emportera rupture du contrat de travail d'un commun accord**. Les salariés dont le contrat de travail est rompu dans le cadre d'une RCC ont droit à l'indemnisation chômage. Ils n'ont pas de proposition d'un poste de reclassement.
  - Régime fiscal et social spécifique (Loi de financement de la SS pour 2018).
  - En cas de litige, c'est le conseil de prud'hommes qui est compétent.

Rupture conventionnelle collective (RCC)

- **Suivi de la mise en œuvre de l'accord portant rupture conventionnelle collective** :
  - Il fait l'objet d'une **consultation régulière et détaillée du comité social et économique** dont les avis sont transmis à l'autorité administrative.
  - **L'autorité administrative** est associée au suivi de ces mesures et reçoit **un bilan, établi par l'employeur,** de la mise en œuvre de l'accord portant rupture conventionnelle collective.

- **Convention de revitalisation** (art. L. 1237-19-9 à L. 1237-19-14 nouv.) :
  - Lorsque les suppressions d'emplois qui résultent de l'accord de ruptures conventionnelles collectives affectent, par leur ampleur, l'équilibre du ou des bassins d'emploi dans lesquels les entreprises concernées sont implantées, ces dernières sont tenues de conclure une convention de revitalisation dans les six mois.
  - Cette obligation s'impose aux entreprises (ou établissements) d'au moins 1 000 salariés, ainsi qu'aux entreprises appartenant à un groupe et dans les entreprises ou groupes de dimension communautaire, qui emploient au moins 1 000 salariés. Elles ne s'appliquent pas aux entreprises en redressement ou liquidation judiciaire.

Rupture conventionnelle collective (RCC)

S'il est question de rupture conventionnelle, **on ne retrouve pas tout à fait les mêmes garanties** :

Le salarié ne bénéficie pas des dispositions légales liées au motif économique (congé de reclassement ou contrat de sécurisation professionnel).

Les représentants du personnel qui vont négocier les mesures ne disposeront **d'aucune assistance extérieure** (expertise prise en charge par l'entreprise) pour apprécier la situation justifiant le plan de départ, négocier les mesures d'accompagnement.

Le CSE est par ailleurs « *informé* » avant la mise en œuvre et sera consulté sur les modalités de suivi.

Cette nouvelle « *flexibilité* » donnée aux entreprises doit inviter les CSE à suivre de près, chaque année, la situation économique et financière de leur entreprise.

Le congé de mobilité

- Le congé de mobilité autrefois réglementé au chapitre dédié au licenciement pour motif économique est désormais inscrit par l'ordonnance n° 2017-1387 du 22/09/2017 **au chapitre consacré aux « *Autres cas de rupture* » du contrat de travail. Le dispositif peut être proposé en l'absence de rupture pour motif économique.**

- **Jusqu'à présent réservés aux entreprises d'au moins 1 000 salariés concernées par un projet de licenciement économique,** le congé de mobilité peut désormais être proposé par l'employeur soit dans le cadre d'un accord portant rupture conventionnelle collective, soit dans les entreprises ayant conclu un accord collectif portant sur la gestion des emplois et des compétences., sans condition d'effectif (art. L. 1237-18 C.trav.).

- Le congé de mobilité a pour objet de favoriser le retour à un emploi stable par ;
  - des mesures d'accompagnement,
  - des actions de formation,
  - et des périodes de travail.

Le congé de mobilité

- **L'accord collectif détermine** :
  - La durée du congé de mobilité ;
  - Les conditions que doit remplir le salarié pour en bénéficier ;
  - Les modalités d'adhésion du salarié à la proposition de l'employeur, comprenant les conditions d'expression de son consentement écrit, et les engagements des parties ;
  - L'organisation des périodes de travail, les conditions auxquelles il est mis fin au congé et les modalités d'accompagnement des actions de formation envisagées ;
  - Le niveau de la rémunération versée pendant la période du congé de mobilité (a minima 65 % de la rémunération brute moyenne des 12 derniers mois, sans pouvoir être inférieure à 85 % du Smic) ;
  - Les conditions d'information des institutions représentatives du personnel ;
  - Les indemnités de rupture garanties au salarié, qui ne peuvent être inférieures aux indemnités légales dues en cas de licenciement pour motif économique.

- **L'acceptation du congé de mobilité par le salarié emporte la rupture d'un commun accord du contrat de travail à l'issue du congé** .

Licenciement en cas de reprise d'entreprise

- L'article L.1224-1 du Code du travail dispose qu'en cas de modification dans la situation juridique de l'employeur, notamment par succession, vente, fusion, transformation du fonds, mise en société de l'entreprise, tous les contrats de travail en cours au jour de la modification subsistent entre le nouvel employeur et le personnel de l'entreprise. C'est sur le fondement de cette disposition, d'ordre public, que la Cour de cassation empêche tout licenciement économique concomitant avec le transfert.
- La loi Travail avait créé une dérogation à ce principe afin de faciliter la reprise d'entreprises dans les entreprises de plus de 1000 salariés.
- **Cette dérogation est étendue à toutes les entreprises d'au moins 50 salariés tenues d'établir un PSE**. Ainsi, lorsqu'un PSE comporte une reprise de site, les règles légales régissant le transfert d'entreprise ne s'opposeront plus à ce que le cédant procède, sous certaines conditions, à des **licenciements avant le transfert, le cessionnaire n'étant tenu de reprendre que les salariés dont le contrat n'est pas rompu au jour du transfert.**
  - La reprise doit avoir pour but d'éviter la fermeture d'un ou plusieurs établissements et être nécessaire à la sauvegarde d'une partie des emplois.
  - Cette mesure est applicable pour les licenciements économiques engagés depuis le 24 septembre 2017.

Accords de performance collective

« *Harmonisation* » des accords portant sur l'emploi qui n'est pas sans conséquences

- **Les règles applicables aux accords de réduction du temps de travail (RTT), de mobilité interne, de maintien dans l'emploi et de préservation de l'emploi (APDE) ou de développement de l'emploi (AME) seront « *unifiées* »**.
- Ainsi, **un nouveau type d'accord d'entreprise** (accord de performance collective –APC- prévu à l'article L.2254-2 C. trav.) peut, afin de répondre « ***aux nécessités liés au fonctionnement de l'entreprise*** » **ou en vue de préserver, ou de développer l'emploi** :
  - **Aménager la durée du travail,** ses **modalités d'organisation** et de **répartition**, **modifier ou imposer le forfait jours**;
  - **Aménager la rémunération** ;
  - **Déterminer les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne** à l'entreprise.

Il n'est plus question de sauvegarder la compétitivité : le champ de ce type d'accord est élargi.
La notion de nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise est assez vaste pour y intégrer des hypothèses assez nombreuses.

- Un **certain nombre de clauses obligatoires** à faire figurer dans les dispositions existantes avant la réforme liée aux ordonnances **ne seront plus requises**.

Accords de performance collective

- **Contenu de l'accord** (art. L.2254-2 II modifié C. trav.) :
  - L'accord **définit dans son préambule ses objectifs** et **peut préciser** :
    - Les modalités d'information des salariés sur son application et son suivi pendant toute sa durée, ainsi que, le cas échéant, l'examen de la situation des salariés au terme de l'accord ;
    - Les conditions dans lesquelles fournissent des efforts proportionnés à ceux demandés aux salariés pendant toute sa durée :
      - les dirigeants salariés exerçant dans le périmètre de l'accord ;
      - les mandataires sociaux et les actionnaires, dans le respect des compétences des organes d'administration et de surveillance ;
    - Les modalités selon lesquelles sont conciliées la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale des salariés ;
    - Des modalités d'accompagnement spécifiques de ces salariés licenciés suite au refus de se voir appliquer l'accord ;
    - Un abondement du compte personnel de formation supérieur au montant minimal défini par décret (100 heures -NB : cela représente 3000 € en moyenne).

Accords de performance collective

- **Conditions de validité de l'accord** (art. L.2232-12 nouveau C. trav.):

Accord majoritaire :

Signature par des syndicats représentatifs ayant recueilli plus de 50% des suffrages exprimés au 1er tour des dernières élections professionnelles ;

OU

Signature par des syndicats représentatifs ayant recueilli plus de 30% des suffrages à ces mêmes élections
+ approbation par **référendum** des salariés à la majorité des suffrages exprimés

*A noter : ces accords **n'ont pas à être limités dans le temps**.*
À défaut de stipulation sur sa durée, celle-ci est fixée à 5 ans.

Le CSE peut mandater un expert-comptable afin qu'il apporte toute analyse utile aux organisations syndicales pour préparer les négociations (art. L. 2315-92 nouveau).
La déconnexion de toute menace économique est théorique.
Il faut expliquer et justifier pourquoi les salariés devraient accepter des modifications du contrat de travail douloureuses (augmentation ou réduction du temps de travail avec effet négatif sur la rémunération, diminution ou gel des salaires, accroissement de la mobilité…).

L'entreprise doit faire un pronostic justifiant de telles mesures sur les années à venir.

Accords de performance collective

- **Effet de l'accord sur le contrat de travail** (art. L.2254-2 III) : ses stipulations se **substituent de plein droit aux clauses contraires et incompatibles du contrat de travail en matière de rémunération, de durée du travail, de mise en place ou modification des forfaits jours et de mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise**.
- Les salariés ont la **possibilité de refuser l'application de l'accord.** Le salarié dispose d'un délai d'un mois pour faire connaître son refus par écrit à l'employeur à compter de la date à laquelle ce dernier a informé les salariés, par tout moyen conférant date certaine et précise, de l'existence et du contenu de l'accord, ainsi que du droit de chacun d'eux d'accepter ou de refuser l'application à son contrat de travail de cet accord (art. L.2254-2 C. trav.).

Refus du salarié

→

Licenciement reposant sur un motif spécifique constituant une cause réelle et sérieuse (sui generis)

→

Application des dispositions relatives au licenciement pour motif personnel :

- *entretien préalable*
- *notification licenciement*
- *assistance du salarié*
- *préavis*
- *indemnité de licenciement*
- *Abondement du compte personnel de formation (100 heures au minimum)*
- *Application des modalités d'accompagnement négociées*

*L'employeur a **2 mois** à compter du refus du salarié pour engager la procédure de licenciement*

La négociation collective

Caractère majoritaire des accords

Pour mémoire rappel de l'ancienne règle de validité (= accord non majoritaire)

La validité de l'accord collectif est subordonnée :

1

A sa **signature** par les organisations syndicales représentative ayant recueilli **au moins 30%** des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles.

(➔ prise en compte des suffrages exprimés lors du 1er tour des élections des membres titulaires du CE, ou de la DUP ou à défaut des DP)

2

ET à l'**absence d'opposition**

- des organisations syndicales représentatives ayant recueilli **plus de 50% des suffrages exprimés,**
- **dans les 8 jours** suivant la notification de l'accord.

Applicable jusqu'au 30 avril 2018 pour tous les accords (sauf les accords portant sur la durée du travail, les repos et les congés et les accords de performance collective pour lesquels les « nouvelles règles » sont déjà en vigueur).

Caractère majoritaire des accords

La validité d'un accord d'entreprise ou d'établissement est subordonnée :
(art. L.2232-12 C. trav.)

A sa signature par des OS représentatives totalisant plus de 50% des suffrages exprimés en faveur de syndicats représentatifs au 1er tour des dernières élections

Ou, si l'accord n'est pas signé par des OSR recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives

A sa signature par des syndicats ayant recueilli plus de 30 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au 1er tour des élections professionnelles
+
A l'approbation des salariés à la majorité des suffrages exprimés

A noter : le tribunal d'instance de Puteaux a jugé que **devaient être consultés tous les salariés de l'établissement et non pas seulement les salariés couverts par l'accord** (TI, Puteaux, 02 juin 2017 n°12-17-000127)

Caractère majoritaire des accords

- **Dans l'hypothèse où un accord d'entreprise ou d'établissement**,est **néanmoins signé par des syndicats ayant recueilli plus de 30 % des suffrages exprimés, la consultation des salariés peut être demandée :**
  - **Par une ou plusieurs des organisations syndicales représentatives signataires** ➔ elles disposent d'un délai d'un mois à compter de la signature de l'accord pour formuler cette demande.
  - à défaut d'initiative des organisations syndicales signataires au terme du délai d'un mois susvisé, **l'employeur peut demander l'organisation de cette consultation, en l'absence d'opposition de l'ensemble des organisations syndicales signataires**

*La **généralisation des accords majoritaires** prévue par la loi Travail du 08 août 2016 est **avancée** du 1er septembre 2019 au **1er mai 2018**.*

- ***MAIS** : pour rappel, les accords portant sur la durée du travail, les repos et les congés, les accords portants sur le plan de sauvegarde de l'emploi, ainsi que les anciens accords de préservation ou de développement de l'emploi et les accords de maintien dans l'emploi étaient d'ores et déjà soumis à cette règle.*
- ***DE MÊME** : les nouveaux accords de performance collective venant harmoniser le régime des anciens accords portant sur l'emploi sont eux aussi d'ores et déjà soumis au principe majoritaire.*

Hiérarchie des normes : articulation entre accords de branche, d'entreprise et d'établissement

- **L'ordonnance du 22 septembre 2017 n°2017-385** relative au renforcement de la négociation collective **repense les rapports entre accord d'entreprise ou d'établissement et accord de branche**. **Ce texte proclame la primauté de l'accord d'entreprise sur l'accord de branche** tout **en réservant à la branche certains domaines.**

- Pour ce faire, **3 blocs sont distingués** :

  – **1er bloc** (art. L. 2253-1) : il regroupe les matières (au nombre de 13) dans lesquelles **les conventions de branches prévalent sur les conventions d'entreprises** conclues antérieurement ou postérieurement à leur date entrée en vigueur, **sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes**.

L'équivalence entre des garanties contenues dans un accord d'entreprise et celles contenues dans un accord de niveau supérieur est appréciée « par ensemble de garanties se rapportant à la même matière ».

Articulation entre accords de branche, d'entreprise et d'établissement

– **Le 1er bloc regroupe les matières suivantes (1/2) :**

1° Les salaires minima hiérarchiques (sans changement)
2° Les classifications (sans changement)
3° La mutualisation des fonds de financement du paritarisme (nouveau)
4° La mutualisation des fonds de la formation professionnelle (sans changement)
5° Les garanties collectives complémentaires mentionnées à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale (protection sociale)(sans changement)
6° Les mesures relatives à la durée du travail portant sur les points suivants : *Création d'une durée d'équivalences, possibilité d'aménager le temps de travail par accord d'entreprise sur une période supérieure à l'année et pouvant aller jusqu'à 3 ans, nombre minimal d'heures entraînant la qualification de travailleur de nuit sur une période de référence), durée minimale de travail à temps partiel, durée du travail + répartition et l'aménagement des horaires (= pour les salariés à temps partiel, taux de majoration des heures complémentaires ainsi que les modalités d'augmentation temporaire de la durée de travail par avenant au contrat de travail) (sans changement)*
7° Certaines mesures relatives aux contrats de travail à durée déterminée et aux contrats de travail temporaires (nouveau) *= durée totale du CDD, nombre maximal de renouvellement possible du CDD, cas dans lesquels le délai de carence entre 2 CDD ne s'applique pas, durée total du contrat de mission, nombre maximal de renouvellement possible du contrat de mission, modalités de calcul du délai de carence entre 2 contrats de mission). (sans changement)*

Articulation entre accords de branche, d'entreprise et d'établissement

– **Le 1er bloc regroupe les matières suivantes (2/2) :**

8° Les mesures relatives au contrat à durée indéterminée de chantier énoncées aux articles L. 1223-8 (= les motifs de recours au CDI de chantier). *A noter : la détermination de la taille des entreprises et des activités concernées, les mesures d'information du salarié sur la nature de son contrat, les contreparties en termes de rémunération et d'indemnité de licenciement ainsi que les garanties en termes de formation sont aussi réservés à la branche (art. L.1233-9). (nouveau)*
9° L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
10° Les conditions et les durées de renouvellement de la période d'essai mentionnées à l'article L. 1221-21 du code du travail . (sans changement)
11° Les modalités selon lesquelles la poursuite des contrats de travail est organisée entre deux entreprises lorsque les conditions d'application de l'article L. 1224-1 ne sont pas réunies (= transfert conventionnel des contrats de travail). (nouveau)
12° Les cas de mise à disposition d'un salarié temporaire auprès d'une entreprise utilisatrice mentionnés aux 1° et 2° de l'article L. 1251-7 du présent code *(=1° Lorsque la mission de travail temporaire vise, en application de dispositions légales ou d'un accord de branche étendu, à favoriser le recrutement de personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières ;* *2° Lorsque l'entreprise de travail temporaire et l'entreprise utilisatrice s'engagent, pour une durée et dans des conditions fixées par décret ou par accord de branche étendu, à assurer un complément de formation professionnelle au salarié). (sans changement)*
13° La rémunération minimale du salarié porté, ainsi que le montant de l'indemnité d'apport d'affaire, mentionnée aux articles L. 1254-2 et L. 1254-9 du Code du travail. (sans changement)

Articulation entre accords de branche, d'entreprise et d'établissement

- **2ème bloc** (art. L.2253-2) : il regroupe les matières dans lesquelles, **lorsque la convention de branche le stipule expressément, la convention d'entreprise conclue postérieurement ne pourrait pas comporter de stipulations différentes, « *sauf si elle assure des garanties au moins équivalentes* »**.
- **Sont concernés** :
  - La prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels (anciens facteurs pénibilité) ;
  - L'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
  - L'effectif à partir duquel les DS peuvent être désignés, leur nombre et la valorisation de leurs parcours syndical ;
  - Les primes pour travaux dangereux ou insalubres.

Ce sera à la branche de décider si elle verrouille ou non ces 4 sujets.

Dans ces matières, les clauses de verrouillage ne pourront produire effet que si un avenant à l'accord confirme, avant le 1er janvier 2019, leur portée.

Articulation entre accords de branche, d'entreprise et d'établissement

- **3ème bloc** (art. L.2253-3) : dans **toutes les autres matières non visées par le 1er et le 2ème blocs**, **les stipulations de la convention d'entreprise** conclue antérieurement ou postérieurement à la date d'entrée en vigueur de la convention de branche **prévaudront sur celles ayant le même objet prévues par la convention de branche**.

> ***La primauté est accordée à l'accord d'entreprise peu important sa date de conclusion.***
> ***Cette primauté est effective à compter du 1er janvier 2018.***

- Toutefois, **en l'absence d'accord d'entreprise, la convention de branche s'appliquerait**.
- Ainsi, **la branche a aussi intérêt à négocier sur ces thèmes** car, de fait, pour de nombreuses entreprises qui mettront des années à se doter d'un statut conventionnel, ce seront les stipulations de la branche qui s'appliqueront à titre subsidiaire.

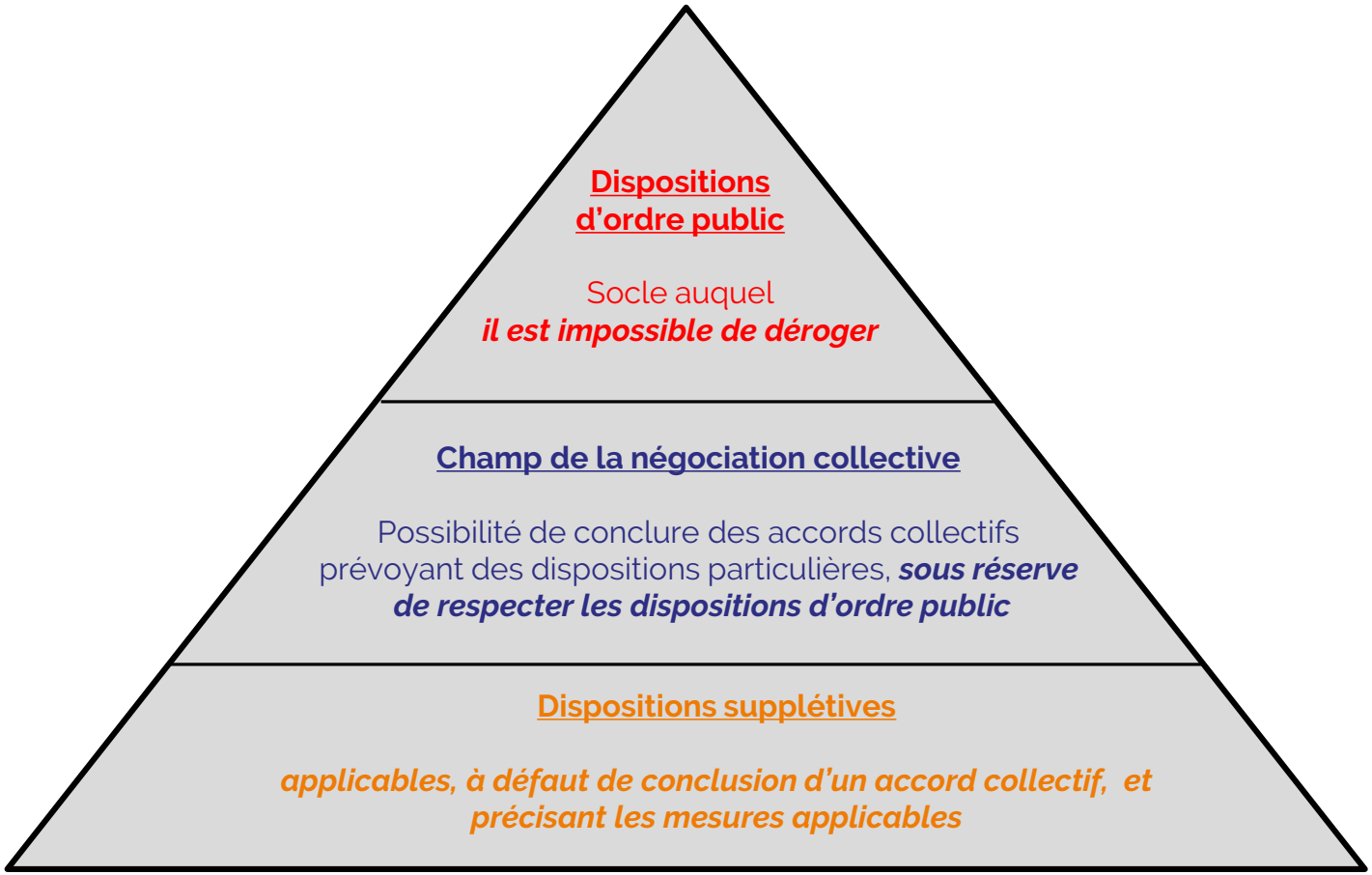
L'ordonnance balai du 20 décembre 2017 précise la position hiérarchique des accords interprofessionnels : leur position est alignée sur celles des accords de branche.
En d'autres termes, là où l'accord de branche prime sur l'accord d'entreprise, l'accord interprofessionnel prime également sur ce dernier, et là où l'accord d'entreprise prime sur l'accord de branche, l'accord d'entreprise prime également sur l'accord interprofessionnel.

Exemples de thèmes sur lesquels l'entreprise peut négocier

Durée de la période d'essai initiale	Oui	Ne fait partie ni du bloc 1, ni du bloc 2 mais il faut respecter les dispositions d'ordre public = code du travail. Les <u>conditions d'essai et de renouvellement</u> font partie du bloc 1 =
Primes pour travaux insalubres		Oui et non en fonction du verrouillage par la branche
Indemnité de licenciement	Oui	Ne fait partie ni du bloc 1, ni du bloc 2 mais il faut respecter les dispositions d'ordre public = code du travail (R. 1234-2)
Jours de CP pour ancienneté	Oui	Ne fait partie ni du bloc 1, ni du bloc 2
Prime de 13e mois	Oui	Ne fait partie ni du bloc 1, ni du bloc 2
CDI de chantier		Non car ce thème fait partie du bloc 1
Durée du travail	Oui/Non	<u>Certaines mesures</u> font parties du bloc 1 = période de référence supérieure à l'année, nombre minimum pour travail de nuit (par exemple)

Le triptyque issu de la loi Travail

La loi n°2016-1088 a instauré une **nouvelle hiérarchie des normes** en matière de droit du travail, en trois niveaux, et poursuivie par la réforme Macron.



Réagencement des dispositions relatives à la négociation collective

- **Les dispositions relatives à la négociation obligatoire sont entièrement réécrites et réagencées par l'article 7 de l'ordonnance n°2017-1385 du 22 septembre 2017** = C'est la **poursuite d'une reconstruction du Code du travail autour de la trilogie instaurée par la loi El Khomri**
  - **3 sections sont donc désormais distinguées :**

Section 1 : mesures d'ordre public (1/3) (art. L.2242-1 et s. modifiés)

Cette section énonce les principes d'ordre public (auxquels on ne peut donc pas déroger) suivants :

- Dans les entreprises où sont constituées des sections syndicales d'OSR, **l'employeur engage au moins une fois tous les 4 ans** :

✓ Une négociation sur la **rémunération**, notamment les salaires effectifs, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée ;

✓ Une négociation sur **l'égalité professionnelle femmes/hommes** portant notamment sur les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération et la QVT ;

✓ Dans les entreprises et les groupes d'entreprises (au sens du comité de groupe) d'au moins 300 salariés, ainsi que dans les entreprises et groupes d'entreprises de dimension communautaire (au sens au sens du CE européen) comportant au moins un établissement ou une entreprise de 150 salariés en France, une négociation sur la **gestion des emplois et des parcours professionnels**.

Réagencement des dispositions relatives à la négociation collective

Section 1 : mesures d'ordre public (2/3) (art. L.2242-1 et s. modifiés)

Cette section énonce également les principes d'ordre public suivants :

- **Tant que la négociation** sur l'un des thèmes précités **est en cours**, l'employeur **ne peut**, **dans les matières traitées**, **arrêter de décisions unilatérales** concernant la collectivité des salariés, sauf si l'urgence le justifie.
- Si, au terme de la négociation, aucun accord n'a été conclu, il est **établi un procès-verbal de désaccord** dans lequel sont consignées, en leur dernier état, les propositions respectives des parties et les mesures que l'employeur entend appliquer unilatéralement.

Dispositions spécifiques à la négociation sur les salaires :

En l'absence d'accord prévoyant les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, la négociation annuelle sur les salaires effectifs porte également sur la **programmation de mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération** et les **différences de déroulement de carrière** entre les femmes et les hommes.

Les accords sur les salaires effectifs doivent être **déposés** accompagnés d'un **procès-verbal d'ouverture des négociations** portant sur les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, consignant les propositions respectives des parties. Le PV doit attester que l'employeur a engagé **sérieusement** et **loyalement** les négociations (= l'employeur doit avoir convoqué à la négociation les OSR dans l'entreprise et fixé le lieu et le calendrier des réunions + communication des informations nécessaires pour leur permettre de négocier en toute connaissance de cause et réponse motivée aux éventuelles propositions des OS).

Les entreprises ne respectant l'obligation de négocier sur les salaires s'exposent au **paiement d'une pénalité**.

Réagencement des dispositions relatives à la négociation collective

Section 1 : mesures d'ordre public (3/3) (art. L.2242-1 et s. modifiés)

Dispositions spécifiques à la négociation sur l'égalité professionnelle femmes/hommes :
En l'absence d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, l'employeur établit un **plan d'action annuel destiné à assurer l'égalité professionnelle** entre les femmes et les hommes. Ce plan d'action est déposé auprès de l'autorité administrative.

Une **synthèse de ce plan d'action**, comprenant au minimum des indicateurs et des objectifs, est portée à la **connaissance des salariés** par l'employeur par voie d'affichage sur les lieux de travail et, éventuellement, par tout autre moyen adapté aux conditions d'exercice de l'activité de l'entreprise. Elle est également tenue à la disposition de toute personne qui la demande et publiée sur le site internet de l'entreprise s'il en existe un.

Les entreprises d'au moins 50 salariés sont soumises à une **pénalité** à la charge de l'employeur **en l'absence d'accord relatif à l'égalité professionnelle** entre les femmes et les hommes ou, à défaut d'accord, par un plan d'action.
Les entreprises qui risquent donc d'être exposées à une pénalité financière, ont la possibilité de demander à la Direccte de prendre formellement position sur la conformité de leur accord ou de leur plan d'action (= **rescrit social sur l'égalité professionnelle**).

Réagencement des dispositions relatives à la négociation collective

Section 2 : champ de la négociation collective (art. L.2242-10 et s. modifiés)

Dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'OSR, l'ordonnance relative au renforcement de la négociation collective permet, à l'initiative de l'employeur ou à la demande d'une organisation syndicale de salariés représentative, **d'engager une négociation précisant le calendrier, la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans le groupe, l'entreprise ou l'établissement**.

L'accord ainsi conclu **doit déterminer** :

- Les **thèmes des négociations** de telle sorte qu'au moins tous les 4 ans soient négociés les thèmes d'ordre public;
- La **périodicité** et le **contenu** de chacun des thèmes ;
- Le **calendrier** et les **lieux** des réunions ;
- Les **informations** que l'employeur remet aux négociateurs sur les thèmes prévus par la négociation qui s'engage et la date de cette remise ;
- Les **modalités** selon lesquelles sont **suivis les engagements** souscrits par les parties.

La **durée d'un tel accord ne peut excéder 4 ans**.

Un accord conclu dans l'un des domaines d'ordre public peut fixer la périodicité de sa renégociation, dans la limite de 4 ans.

En d'autres termes, les modalités de la négociation collective pourront être déterminées… par la négociation collective !

Rappel : la loi Rebsamen du 17 août 2015 avait déjà ouvert la faculté aux entreprises de modifier, dans certaines limites, la périodicité et le contenu des négociations annuelles et triennales obligatoires.

Réagencement des dispositions relatives à la négociation collective

Section 3 : dispositions supplétives (art. L.2242-13 et s. modifiés)

Il s'agit des dispositions applicables à défaut d'accord conclu conformément à la possibilité désormais ouverte par la section 2 de la présente ordonnance, ou en cas de non-respect des stipulations de cet accord.

Comme auparavant, **3 blocs de négociation sont distinguées** :

- La négociation sur la **rémunération**, le **temps de travail** et le **partage de la valeur ajoutée** dans l'entreprise (négociation annuelle) ;
- La négociation sur **l'égalité professionnelle** entre les femmes et les hommes et la **qualité de vie au travail** (négociation annuelle) ;
- La négociation sur la **gestion des emplois** et des **parcours professionnels** (négociation triennale, uniquement dans les entreprises d'au moins 300 salariés).

Quant au contenu de chacun de ces blocs, il est sensiblement le même qu'auparavant.

Faciliter
la négociation collective sans délégué syndical

La négociation sans délégué syndical facilitée

L'ordonnance n°2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective **favorise la négociation d'accords collectifs en l'absence de délégué syndical**, notamment dans les petites entreprises.

Négociation dans les entreprises sans DS dont l'effectif est inférieur à 11 salariés (art. L.2232-21 et s.)

L'employeur peut proposer, de sa propre initiative, un projet d'accord directement auprès des salariés.

= **C'est la perte de la primauté du mandatement syndical (élu ou salarié)** dans les entreprises de moins de 50 salariés.

Thèmes ouverts à la négociation : ce projet d'accord peut porter sur l'ensemble des thèmes ouverts à la négociation collective.

Condition de validité : la validité de l'accord est subordonnée à **sa ratification à la majorité des 2/3 du** personnel, cette consultation des salariés devant être organisée à l'issu d'un délai minimum de 15 jours courant à compter de la communication à chaque salarié du projet d'accord.

A noter : une telle modalité de conclusion d'un accord d'entreprise s'applique également dans les entreprises ayant **entre 11 et 20 salariés, dépourvues de DS ou de conseil d'entreprise, en l'absence de membre élu du comité social et économique**.

La négociation sans délégué syndical facilitée

Négociation dans les entreprises sans DS dont l'effectif est compris entre 11 et 49 salariés
(art. L.2232-23-1 et s.)

Les accords d'entreprise ou d'établissement peuvent être négociés, conclus et révisés :

- soit par un ou plusieurs **salariés mandatés** par un ou plusieurs syndicats représentatifs au niveau de la branche (ou à défaut au niveau national et interprofessionnel),
- soit par un ou des **membres titulaires de la délégation du personnel du CSE**.

= **L'employeur n'a pas à solliciter au préalable les élus pour s'assurer qu'aucun d'entre eux ne souhaitent négocier**.

Thèmes ouverts à la négociation : de tels accords peuvent porter sur toute mesure pouvant être négociée par accord d'entreprise ou d'établissement en vertu du Code du travail.

Conditions de validité :

- Un **accord négocié et conclu avec des membres du CSE,** mandatés ou non, doit, pour être valide, être signé par des membres du CSE représentant la **majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles**.

- Un **accord négocié et conclu avec des salariés mandatés non membres du CSE** doit, pour être valide, être **approuvé par référendum à la majorité des suffrages exprimés**.

Si ces conditions ne sont pas remplies, l'accord sera réputé non écrit.

La négociation sans délégué syndical facilitée

Négociation dans les entreprises sans DS dont l'effectif est de 50 salariés et plus
(art. L.2232-22-4 et s.)

Les accords d'entreprise ou d'établissement pourront être négociés, conclus et révisés :

- Soit par des **membres titulaires du CSE mandatés par une organisation syndicale**

➔ **Champ de la négociation** : tous les sujets sont ouverts à la négociation.

➔ **Conditions de validité** : dans ce cas, la validité de l'accord est subordonnée à **son approbation par les salariés à la majorité des suffrages exprimés** (conditions déterminées par décret).

- A défaut de membres du CSE mandaté, **un membre titulaire du CSE non mandaté**

➔ **Champ de la négociation** : cette négociation ne porte que sur les accord collectifs relatifs à des mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif.

➔ **Conditions de validité** : dans ce cas, l'accord doit être **signé par des membres du CSE représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles**.

- Si aucun membre du CSE n'a manifesté son souhait de négocier, les accords peuvent être conclus **par un ou plusieurs salariés expressément mandatés par une organisation syndicales**

➔ **Champ de la négociation** : les accords peuvent porter sur toutes les mesures pouvant être négociées par accord d'entreprise ou d'établissement sur le fondement du Code du travail.

➔ **Conditions de validité** : pour être valable, **l'accord devra avoir été approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés** (conditions déterminées par décret).

Conséquences des ruptures des contrats de travail

Modèles de lettre de licenciement

- L'ordonnance n°2017-1337 du 22 septembre 2017 (article 4) relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail prévoit la possibilité pour l'employeur d'utiliser des **modèles pour procéder à la notification du licenciement**.
  - **6 modèles** de lettre de licenciement ont été **publiés par décret** du 29 décembre 2017.
  - Ces modèles pourront être révisés par arrêté et non plus par décret en Conseil d'Etat (procédure plus simple).
  - Le Code du travail n'impose plus au gouvernement de rappeler dans ces modèles les droits et obligations de chaque partie.

- Ils pourront être utilisés :
  - pour un **licenciement pour motif personnel**,
  - pour un **licenciement pour motif économique**.
- L'utilisation de ces modèles sera **facultative** pour l'employeur, qui aura néanmoins tout intérêt à y recourir !
  - Cela limitera les irrégularités pouvant entacher la procédure de licenciement.

Motivation de la lettre de licenciement

AVANT

Depuis plus d'un quart de siècle (jurisprudence Rogié de 1990), la Cour de cassation a posé le principe selon lequel l'insuffisance de motivation de la lettre de licenciement est assimilée à un défaut de cause réelle et sérieuse.

En outre, les motifs indiqués dans la lettre de licenciement fixe les limites d'un éventuel litige postérieur = Cela signifie que l'employeur ne peut pas modifier ou compléter par la suite les motifs énoncés dans la lettre de licenciement.

DEPUIS LES ORDONNANCES

La nouvelle règle donne le droit à l'employeur de **préciser les motifs indiqués dans la lettre de licenciement après la notification du licenciement**. Il est prévu que ces motifs peuvent être « *précisés* » par l'employeur, **soit à son initiative, soit à la demande du salarié**. Un décret défini les délais et conditions de mise en œuvre de cette nouvelle procédure (art. L.1235-2 modifié C. trav.).

A noter : l'ordonnance offre la possibilité de « *préciser* » la motivation du licenciement, mais plus de la « *compléter* », comme le prévoyait aussi le projet initial.

Motivation de la lettre de licenciement

L'employeur a le droit de préciser la motivation du licenciement
= **Reconnaissance d'un droit à l'erreur**

Possible en cas de :
- **Licenciement pour motif personnel**
- **Licenciement pour motif économique**

A défaut pour le salarié d'avoir formé auprès de l'employeur une demande d'explication, l'irrégularité que constitue une **insuffisance de motivation de la lettre de licenciement ne prive pas, à elle seule, le licenciement de cause réelle et sérieuse** et ouvre droit à une **indemnité qui ne peut excéder 1 mois de salaire** (art. L.1235-2 modifié C. trav.).

Selon le décret n°2017-1702 du 15 /12/ 2017, **le salarié a 15 jours à compter de la notification de son licenciement pour demander à l'employeur** (en LRAR ou lettre remise contre récépissé) **de préciser les motifs énoncés dans la lettre**. **L'employeur dispose ensuite à son tour de 15 jours** à compter de la réception de la demande du salarié **pour apporter**, **s'il le souhaite**, **lesdites précisions** (en LRAR ou lettre remise en main propre contre décharge). **De sa propre initiative, l'employeur peut également préciser les motifs de licenciement** invoqués à l'encontre du salarié. Il a également **15 jours** pour le faire, dans les **mêmes formes** (LRAR ou remise contre récépissé).

Réparation d'un licenciement injustifié ou irrégulier

Licenciement injustifié ou sans cause réelle et sérieuse	→	**Dommages & intérêts déterminés en application du barème d'indemnités prud'homales**
Licenciement irrégulier	→	**Indemnité qui ne peut être supérieure à 1 mois de salaire**
Licenciement prononcé en méconnaissance de la procédure instituée par la convention collective	→	**Indemnité qui ne peut être supérieure à 1 mois de salaire**

Jusqu'alors, la méconnaissance par l'employeur de la procédure conventionnelle privait de cause réelle et sérieuse le licenciement.

Réparation d'un licenciement injustifié ou irrégulier

Barème applicable aux licenciements prononcés depuis le 24 septembre 2017

- Lorsque le licenciement d'un salarié survient pour une cause qui n'est pas réelle et sérieuse, le juge peut lui octroyer une indemnité qui ne dépasse pas un certain plafond et ne soit pas en deçà d'un certain plancher fixés par l'ordonnance = **barème des indemnités prud'homales**.
- **Ce barème est fonction** :
  - De **l'ancienneté** du salarié
  - Et de la **taille** de l'entreprise
    - En effet, dans les entreprises de moins de 11 salariés, les planchers d'indemnisation sont moins élevés ; mais ces planchers dérogatoires ne valent que pour un salarié ayant au plus 10 années d'ancienneté.
- **Ce barème n'est pas applicable en cas de licenciement nul**. Dans ce cas, l'indemnité ne pourra être inférieure **aux salaires des 6 derniers mois** (cf. infra).

Pour déterminer le montant de l'indemnité, le juge peut tenir compte, le cas échéant, des indemnités de licenciement versées à l'occasion de la rupture (= *le juge peut tenir compte du fait qu'un salarié ait reçu une indemnité de licenciement dont le montant serait élevé*). La loi d'habilitation exclut l'indemnité légale de licenciement de l'application de cette règle ➔ les juges ne pourront donc réduire le montant de l'indemnité prud'homale accordée qu'en fonction d'indemnités conventionnelles de licenciement dont le montant dépasse celui de l'indemnité légale (art. L.1235-3 C.trav.).

Réparation d'un licenciement nul

Licenciement nul
(ou rupture prononcée aux torts de l'employeur produisant les effets d'un licenciement nul)

→

Indemnité déterminée par le juge, qui ne peut être inférieure aux salaires des 6 derniers mois

- Le barème d'indemnités prud'homales ne s'applique pas au licenciement nul (art. L.1235-3-1 modifié). **Les nullités visées sont les hypothèses suivantes** :

Violation d'une liberté fondamentale	Licenciement consécutif à dénonciation par le salarié de crimes et délits	Licenciement consécutif à une action en justice, en matière d'égalité professionnelle entre femmes et hommes	Protections dont bénéficient certains salariés (salarié en congé maternité ou paternité ou victime d'un ATMP).
Licenciement discriminatoire	Faits de harcèlement moral ou sexuel	Exercice d'un mandat par un salarié protégé	

- **Attention** : en cas de pluralité de motifs de licenciement, si l'un des griefs reprochés au salarié porte atteinte à une liberté fondamentale, la **nullité encourue de la rupture ne dispense pas le juge d'examiner l'ensemble des griefs énoncés, pour en tenir compte (c'est-à-dire minorer) l'indemnisation à allouer au salarié**.

Revalorisation de l'indemnité légale de licenciement

- La revalorisation de l'indemnité légale de licenciement ne résulte pas directement des ordonnances du 22 septembre 2017 mais du **décret n°2017-1398 du 25 septembre 2017.** Il s'applique aux licenciements et mises à la retraite « *prononcés* » ainsi qu'aux ruptures conventionnelles conclues postérieurement à la publication du décret, à savoir à compter du 27 septembre 2017.

- **Nouveau montant de l'indemnité légale de licenciement** (art. R.1234-2 modifié C. trav.)
  - **1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années jusqu'à 10 ans** (+ 25 % par rapport à la réglementation antérieure qui prévoyait 1/5 de mois de salaire) ;
  - **1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années à partir de 10 ans (** pas de changement par rapport à la règlementation antérieure car le Code du travail prévoyait 1/5 + 2/15 de mois salaire par année d'ancienneté au-delà de 10 ans, ce qui revient à 1/3 de mois).

Cette nouvelle formule améliore directement la situation des salariés ayant jusqu'à 10 ans d'ancienneté.

Revalorisation de l'indemnité légale de licenciement

- **Abaissement de l'ancienneté requise** : l'ordonnance du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail **a abaissé de 12 à 8 mois la condition d'ancienneté requise** pour bénéficier de l'indemnité légale de licenciement (art. L.1234-9 modifié).
- **Salaire de référence** (art. R.1234-4 modifié) :
  - 1° Soit la moyenne mensuelle des 12 derniers mois précédant le licenciement, ou lorsque la durée de service du salarié est inférieure à 12 mois, la moyenne mensuelle de la rémunération de l'ensemble des mois précédant le licenciement ;
    - **Cette disposition a été ajoutée pour tenir compte d**u fait que le salarié a droit à une indemnité dès 8 mois d'ancienneté
  - 2° Soit le tiers des 3 derniers mois. Dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, versée au salarié pendant cette période, n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion.
- Enfin, il est désormais précisé **qu'en cas d'année incomplète, l'indemnité est calculée proportionnellement au nombre de mois complets** (art. R.1234-1 modifié).

Réduction des délais de recours contentieux

- Poursuivant une politique déjà engagée de réduction des délais de prescription des actions en justice, **le délai de recours en cas de rupture du contrat de travail est réduit à un an** (art. L.1235-7 et L.1471-1 modifiés C. trav.). Ce délai vaut aussi bien pour le **licenciement pour motif personnel** que pour le **licenciement pour motif économique**.

Point de départ du délai de prescription	
Licenciement pour motif personnel	**Licenciement pour motif économique**
Toute action portant sur la rupture du contrat de travail se prescrit par 12 mois **à compter de la notification de la rupture**. Auparavant, le délai de prescription commençait à courir à compter du jour où le salarié a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant d'exercer sa contestation.	Toute contestation portant sur le licenciement pour motif économique se prescrit par 12 mois **à compter de la dernière réunion du CSE** ou, dans le cadre de l'exercice par le salarié de son droit individuel à contester le licenciement pour motif économique, **à compter de la notification** de celui-ci. **Ce délai est opposable même s'il n'est pas mentionné dans la lettre de licenciement**.

- NB : s'agissant des licenciements pour motif économique, la prescription était déjà fixée à 12 mois mais la jurisprudence en avait amoindrie la portée en considérant que ce délai de 12 mois n'était applicable qu'aux contestations susceptibles d'entraîner la nullité de la procédure de licenciement collectif pour motif économique, en raison de l'absence ou de l'insuffisance d'un plan de sauvegarde de l'emploi (Cass. Soc. 25 mars 2015 n°13-12.307).

Faciliter la mise en place du télétravail

Le télétravail

Avant	Le télétravail devait en principe être prévu par le contrat de travail ou un avenant à celui-ci.

Aujourd'hui	Le télétravail peut être mis en place par **accord collectif** ou, à défaut, dans le cadre d'une **charte élaborée par l'employeur après avis du CSE**. La mise en œuvre du télétravail ne nécessite plus d'être prévue dans le contrat de travail ou dans un avenant. Toutefois, en l'absence d'accord ou de charte, le télétravail régulier peut être organisé par accord entre le salarié et l'employeur formalisé par tout moyen (par exemple par échanges de mails).

L'**accord collectif** applicable ou, à défaut, la **charte élaborée par l'employeur** devra préciser :

- Les **conditions de passage** en télétravail, en particulier en cas d'épisode de pollution et les **conditions de retour** à une exécution du contrat de travail sans télétravail,
- Les **modalités d'acceptation** par le salarié des conditions de mise en œuvre du télétravail,
- Les **modalités de contrôle** du **temps de travail** ou de **régulation de la charge de travail**,
- La **détermination des plages horaires** durant lesquelles l'employeur peut habituellement contacter le salarié en télétravail
- Les **postes éligibles** à un mode d'organisation en télétravail

Le télétravail

- **Tout salarié** qui occupe un poste éligible à un mode d'organisation en télétravail dans les conditions prévues par accord collectif ou, à défaut, par la charte, **peut demander à son employeur le bénéfice du télétravail**.

> ***L'employeur qui refuse d'accorder le bénéfice du télétravail*** *à son salarié* ***doit motiver sa réponse*** *dans les conditions prévues par accord collectif ou, à défaut, par la charte.*

Refus d'accepter un poste en télétravail	Ce n'est pas un motif de rupture du contrat de travail
Le statut du télétravailleur clarifié	Il est inscrit expressément que **le télétravailleur a les mêmes droits** (notamment en ce qui concerne l'accès aux informations syndicales, la participation aux élections professionnelles et l'accès à la formation) que le salarié qui exécute son travail dans les locaux de l'entreprise.
Accident de travail	L'accident survenu sur le lieu où est exercé le télétravail pendant l'exercice de l'activité professionnelle du télétravailleur est présumé être un accident de travail.
Suppression de l'obligation de prendre en charge les coûts découlant directement de l'exercice du travail	La suppression de cette obligation permet d'écarter l'évaluation au réel, retenue par l'URSSAF. Cette évaluation des frais professionnels pourrait s'effectuer par exemple sur une base conventionnelle ou résulter de la charte. Coûts = coût des matériels, logiciels, abonnements, communications et outils ainsi que de la maintenance de ceux-ci

Annexes

Barème indemnités prud'homales
Entreprises de 11 salariés et plus (1/2)

Ancienneté du salarié dans l'entreprise (en années complètes)	Indemnité minimale (en mois de salaire brut)	Indemnité maximale (en mois de salaire brut)
0	Sans objet	1
1	1	2
2	3	3,5
3	3	4
4	3	5
5	3	6
6	3	7
7	3	8
8	3	8
9	3	9
10	3	10

Ancienneté du salarié dans l'entreprise (en années complètes)	Indemnité minimale (en mois de salaire brut)	Indemnité maximale (en mois de salaire brut)
11	3	10,5
12	3	11
13	3	11,5
14	3	12
15	3	13
16	3	13,5
17	3	14
18	3	14,5
19	3	15
20	3	15,5

Barème indemnités prud'homales

Entreprises de 11 salariés et plus /Entreprises de moins de 11 salariés

- **Entreprises de 11 salariés et plus (2/2)**

Ancienneté du salarié dans l'entreprise (en années complètes)	Indemnité minimale (en mois de salaire brut)	Indemnité maximale (en mois de salaire brut)
21	3	16
22	3	16,5
23	3	17
24	3	17,5
25	3	18
26	3	18,5
27	3	19
28	3	19,5
29	3	20
30 et au-delà	3	20

A noter : **le barème plancher est moins élevé** dans les entreprises de moins de 11 salariés.
Ces planchers dérogatoires **ne valent que pour un salarié ayant au plus 10 ans d'ancienneté**. Au-delà, il convient de faire application du barème « général ».

Entreprises de moins de 11 salariés

Ancienneté du salarié dans l'entreprise (en années complètes)	Indemnité minimale (en mois de salaire brut)
0	Sans objet
1	0,5
2	0,5
3	1
4	1
5	1,5
6	1,5
7	2
8	2
9	2,5
10	2,5

SYNCEA
Les experts aux côtés des CSE

Merci de votre attention

info@syncea.fr - www.syncea.fr

VOS CONTACTS

BUREAUX DE PARIS / SIÈGE SOCIAL

11-13 rue Charbonnel – 75013 PARIS
Tél. : 01 48 19 25 40

BUREAUX DE LYON

Le Président
42, avenue Georges Pompidou – 69003 LYON
Tél. : 04 72 13 23 30

BUREAUX DE RENNES

9, rue de Suède – 35200 RENNES
Tél. : 02 22 91 02 20

info@syncea.fr - www.syncea.fr