

Social Pratique

LIAISONS
SOCIALES
PRESSE

et aussi...

39 Suppression
de quatre facteurs du
compte pénibilité

en bref

38 Du nouveau
dans le droit d'expres-
sion des salariés

38 Une sixième
ordonnance en
attente pour préciser
et compléter les textes
déjà parus

numéro spécial

Les ordonnances réforment le droit du travail

Création du comité économique et social
toutes les instances représentatives
du personnel sont fusionnées **PAGE 4**

Négociation collective
priorité donnée à l'accord d'entreprise **PAGE 18**

Ruptures du contrat de travail
la nouvelle flexibilité est en marche **PAGE 27**

Travail atypique
cap sur les formes singulières de travail
PAGE 35

709 | 25 OCTOBRE 2017
CAHIER N° 1

à nos lecteurs

Numéro
spécial

Décryptage des ordonnances

Social Pratique vous accompagne

Pour être toujours au plus près de l'actualité,

Dès la divulgation des projets d'ordonnances réformant le droit du travail, l'équipe de *Social Pratique* s'est attelée à leur décryptage.

Pour vous accompagner pas à pas dans cette réforme d'ampleur, nous avons publié au plus vite un numéro spécial (n° 707) entièrement dédié à l'événement.

un nouveau numéro...

Les textes définitifs ont été publiés par le gouvernement le 22 septembre dernier après consultation et examen du Conseil d'État. Précisés, corrigés ou amendés, ces textes sont aujourd'hui, sur certains points, bien différents des projets initiaux. *Social Pratique* étant un outil de travail au service des opérationnels, nous avons repris nos copies afin de vous proposer ce nouveau numéro spécial.

Toujours émaillé de tableaux, ce nouvel opus vous présente l'ensemble de la réforme de manière claire et pédagogique, particulièrement autour de trois thèmes : la fusion des instances représentatives du personnel en un comité social et économique, la priorité donnée à l'accord d'entreprise, et la simplification des ruptures du contrat de travail.

... pour vous guider dans les réformes

Le premier décret d'application est déjà paru (voir *Social Pratique* n° 708, p. 3), mais il sera suivi de nombreux autres qui feront l'objet d'un décryptage dans nos colonnes. Nos suppléments bleus se saisiront également de tous les sujets touchés par les ordonnances.

Bonne lecture.

La rédaction

[institutions représentatives du personnel]

Création du comité social et économique

toutes les instances représentatives du personnel sont fusionnées

Le comité social et économique remplace les délégués du personnel, le comité d'entreprise et le CHSCT. Les entreprises ont jusqu'à la fin des mandats des élus, ou au plus tard jusqu'au 31 décembre 2019 pour le mettre en place. Présentation de cette nouvelle instance qui devient conseil d'entreprise lorsqu'il a la capacité de négocier.

Ord. n° 2017-1386, 22 sept. 2017

La mise en place et la suppression du CSE

Appréciation des seuils de 11 et 50 salariés

Le comité social et économique doit être mis en place lorsque l'effectif d'au moins 11 salariés est atteint pendant 12 mois consécutifs. Les attributions du CSE varient selon que l'effectif de l'entreprise comporte plus ou moins de 50 salariés.

Lorsque l'entreprise est dotée d'un CSE puis qu'elle atteint le seuil de 50 salariés pendant 12 mois consécutifs, le CSE doit exercer ses attributions récurrentes d'information et de consultation sous un délai de 12 mois. Lorsque l'entreprise n'est pas dotée d'un CSE mais qu'elle atteint l'effectif de 50 salariés pendant 12 mois consécutifs, c'est l'ensemble de ces attributions qu'elle doit exercer à l'expiration d'un délai d'un an suivant sa mise en place. Lors de son renouvellement, lorsque l'effectif de 50 salariés n'a pas été atteint pendant les 12 mois

Entrées en vigueur

→ Applicable immédiatement

Les possibilités de négocier sur les modalités et le contenu des consultations ainsi que sur la BDES telles qu'elles résultent de l'ordonnance sont applicables depuis le 23 septembre 2017 aux instances représentatives du personnel qui existent déjà à cette date [Ord. n° 2017-1386, 22 sept. 2017, art. 8].

→ En l'attente des décrets et au plus tard au 1^{er} janvier 2018

Sauf précisions contraires, les dispositions de l'ordonnance sur les institutions représentatives du personnel sont applicables à la date d'entrée en vigueur des décrets d'application, et au plus tard au 1^{er} janvier 2018 [Ord. n° 2017-1386, 22 sept. 2017, art. 9, II].

Toutefois, toutes les compétences des instances représentatives telles qu'elles existaient avant les ordonnances continuent à s'appliquer aux mandats en cours, dès lors qu'elles figurent dans la partie du Code du travail consacrée à ces institutions. Pour les compétences qui ne figurent pas dans une partie du code spécifiquement consacrée aux institutions représentatives du personnel (par exemple concernant la consultation en cas de licenciement économique), ce sont les nouvelles dispositions issues des ordonnances qui s'appliquent. Dans ce cas, lorsqu'il est fait référence au comité social et économique, il faut comprendre qu'il s'agit du comité d'entreprise, du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel, du CHSCT, de la DUP ou de l'instance commune négociée [Ord. n° 2017-1386, 22 sept. 2017, art. 9, VI].

→ Période transitoire jusqu'au 31 décembre 2019

En principe, le comité social et économique (CSE) doit être mis en place aux termes des mandats des représentants du personnel lors du renou-

vellement de l'une des instances et au plus tard le 31 décembre 2019.

- Toutefois, lorsqu'un protocole d'accord préélectoral (PAP) a été conclu avant le 23 septembre 2017, les élections se déroulent telles que prévu par le protocole et le CSE doit être mis en place à compter du 1^{er} janvier 2020 ou à une date antérieure fixée soit par accord collectif, soit par décision unilatérale de l'employeur après avis du comité d'entreprise, ou à défaut des délégués du personnel, ou, le cas échéant, de la délégation du personnel ou de l'instance commune négociée.

- Lorsqu'il n'y a pas eu de PAP conclu avant le 23 septembre 2017 mais que les mandats arrivent à échéance entre le 23 septembre 2017 et le 31 décembre 2017, ils sont automatiquement prolongés jusqu'au 31 décembre 2017. Un accord collectif ou une décision unilatérale de l'employeur après consultation du comité d'entreprise, ou à défaut des délégués du personnel (ou de la DUP ou de l'instance commune), peut également prolonger les mandats, pour une durée maximale d'un an.

- Toujours lorsqu'il n'y a pas eu de PAP conclu avant le 23 septembre, si les mandats des représentants du personnel prennent fin entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2018, leur durée peut alors être soit réduite, soit prolongée d'un an maximum. Cette réduction ou cette prolongation est décidée par accord collectif ou par décision de l'employeur après consultation du comité d'entreprise, ou à défaut des DP (ou de la DUP ou de l'instance commune) [Ord. n° 2017-1386, 22 sept. 2017, art. 9, III].

→ Harmonisation du terme des mandats en cours

Afin que le terme des mandats coïncide avec la date de mise en place du CSE, les mandats peuvent être réduits ou prorogés par accord collectif ou par décision unilatérale de l'employeur après consultation du comité d'en-

treprise, ou à défaut des DP (ou de la DUP ou de l'instance regroupée). La prolongation ou la réduction des mandats peut intervenir dans le cadre d'un établissement ou de l'ensemble de l'entreprise, pour la mise en place d'un CSE ou, le cas échéant, de CSE d'établissement et d'un CSE central [Ord. n° 2017-1386, 22 sept. 2017, art. 9, III].

→ Modification de la situation juridique de l'employeur

En cas de modification de la situation juridique de l'employeur (au sens de l'article L. 1224-1 du Code du travail), lorsqu'il n'y a pas de CSE dans l'entreprise absorbée, sauf accord collectif contraire, des élections doivent être organisées pour mettre en place un CSE d'établissement si l'entreprise absorbée devient un établissement distinct ou si la modification juridique porte sur un ou plusieurs établissements qui conservent le caractère d'établissement. Les élections n'ont toutefois pas à être organisées si le renouvellement du CSE dans l'entreprise absorbante doit intervenir dans moins de 12 mois [Ord. n° 2017-1386, 22 sept. 2017, art. 9, IV].

→ Patrimoine des institutions

L'ensemble des biens, droits et obligations, créances et dettes des comités d'entreprise, des comités d'établissement, des comités centraux entreprises, des délégations uniques du personnel, des CHSCT et des instances communes négociées existant au 23 septembre 2017 sont transférés de plein droit et en pleine propriété aux CSE. Ce transfert s'effectue à titre gratuit lors de la mise en place des comités sociaux et économiques. Une convention conclue avant le 31 décembre 2019 entre les CSE et les membres des anciennes instances doit définir les conditions de leur mise à disposition. Les transferts de biens meubles ou immeubles prévus ne donnent lieu ni à un versement de salaires ou honoraires au profit de l'État ni à perception de droits ou de taxes [Ord. n° 2017-1386, 22 sept. 2017, art. 9, VI].

précédents, le CSE cesse d'exercer les attributions des entreprises d'au moins 50 salariés [C. trav., art. L. 2312-1 et s. nouv.].

REMARQUE

Les seuils d'effectifs n'étaient pas appréciés nécessairement sur des mois consécutifs pour les délégués du personnel ou le comité d'entreprise mais sur 12 mois (consécutifs ou non) sur trois ans [C. trav., art. L. 2312-2 anc. pour DP et L. 2322-2 anc. pour CE]. À noter par ailleurs, que les règles de décompte des effectifs ne changent pas.

Niveaux de mise en place

→ **Entreprise et UES.** Le CSE est mis en place au niveau de l'entreprise ou, le cas échéant, au niveau de l'unité économique et sociale [C. trav., art. L. 2313-1 et L. 2313-8 nouv.].

→ **Entreprises à établissements multiples.** Dans les entreprises à établissements multiples, des CSE d'établissement et un CSE central doivent être constitués. Un accord d'entreprise peut déterminer le nombre et le périmètre des établissements distincts. Il doit nécessairement s'agir d'un accord majoritaire (voir p. 20), sans qu'il soit possible de le valider par référendum si la majorité n'est pas atteinte. En l'absence d'accord collectif, il est possible de conclure un accord entre l'employeur et le CSE, adopté à la majorité des membres titulaires élus. En l'absence de tout accord, il revient à l'employeur de fixer 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. En cas de litige sur la décision de l'employeur, c'est la Direccte du siège de l'entreprise qui tranche (décision contestable devant le juge judiciaire).

La perte de la qualité d'établissement distinct emporte la cessation des fonctions des

membres du CSE sauf si un accord d'entreprise majoritaire (sans possibilité de validation par référendum si la majorité n'est pas acquise) ou, à défaut, un accord entre l'employeur et le CSE concerné prévoit que les membres achèvent leur mandat [C. trav., art. L. 2313-1 à L. 2313-6 nouv.].

→ **Représentants de proximité.** L'accord déterminant les établissements distincts peut également mettre en place des représentants de proximité. Ils sont membres du CSE ou désignés par lui pour une durée qui prend fin avec celle des mandats des membres du CSE. L'accord doit fixer le nombre des représentants de proximité, leurs attributions, les modalités de leur désignation et leur modalité de fonctionnement (notamment le nombre d'heures de délégation) [C. trav., art. L. 2313-7 nouv.].

→ **CSE interentreprises.** Un accord collectif peut créer un comité social et économique interentreprises lorsque la nature et l'importance de problèmes communs aux entreprises d'un même site ou d'une même zone le justifient. Cet accord doit être conclu entre les employeurs des entreprises du site ou de la zone et les organisations syndicales représentatives au niveau interprofessionnel ou au niveau départemental.

A NOTER

L'accord doit définir le nombre de membres de la délégation du personnel, les modalités d'élection ou de désignation, leurs attributions et les modalités de fonctionnement. Il peut également décider que dans les entreprises d'au moins 11 salariés du site ou de la zone, un membre de la délégation du personnel de chaque CSE participe aux réunions mensuelles [C. trav., art. L. 2313-9 nouv.].

Suppression du CSE

À l'expiration du mandat des membres de la délégation du personnel du CSE, l'instance n'est pas renouvelée si l'effectif de

L'entreprise est resté en dessous de 11 salariés pendant au moins 12 mois consécutifs [C. trav., art. L. 2313-10 nouv.].

Composition

Comme le comité d'entreprise, le CSE est composé de l'employeur, d'une délégation du personnel et de représentants syndicaux. Dans les entreprises de moins de 300 salariés, le délégué syndical est de droit représentant syndical au CSE. Dans les entreprises plus grandes, chaque organisation syndicale représentative peut désigner un autre membre du personnel de l'entreprise en qualité de représentant syndical, dès lors qu'il remplirait les conditions d'éligibilité au CSE [C. trav., art. L. 2314-1 et L. 2314-2 nouv.].

À NOTER

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, l'employeur peut être assisté de trois collaborateurs, contre deux dans les comités d'entreprise [C. trav., art. L. 2315-23 nouv.].

Le nombre de membres de la délégation du personnel au CSE sera déterminé par décret étant entendu qu'il y aura autant de suppléants que de titulaires. Ce nombre pourra être augmenté par accord entre l'employeur et les organisations syndicales conclu selon les conditions du protocole d'accord préélectoral [C. trav., art. L. 2314-1 nouv.].

À NOTER

Les CSE centraux doivent désigner un secrétaire et un secrétaire adjoint en charge des attributions en matière de santé, sécurité et conditions de travail (les comités d'entreprise centraux désignaient un secrétaire et un trésorier) [C. trav., art. L. 2316-13 nouv.].

Peuvent assister avec voix consultative aux réunions sur la santé, la sécurité et les conditions de travail et aux réunions déclenchées à la suite d'un accident ou événement grave, sur les points de l'ordre du jour relatifs à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail :

- le médecin du travail (éventuellement remplacé par un membre de l'équipe pluridisciplinaire) ;
- le responsable interne du service de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, l'agent chargé de la sécurité et des conditions de travail [C. trav., art. L. 2314-3 nouv.].

L'inspecteur du travail et les agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale doivent, en outre, être invités aux réunions de la commission santé, sécurité et conditions de travail, lorsque la constitution de cette commission est obligatoire. Ils peuvent également être invités aux réunions déclenchées à la suite d'un accident ou événement grave à l'initiative de l'employeur ou à la demande de la majorité de la délé-

Le conseil d'entreprise

Un accord collectif d'entreprise (conclu selon les règles majoritaires sans possibilité de référendum) ou un accord de branche étendu pour les entreprises dépourvues de délégué syndical peut décider d'adjoindre aux compétences du CSE celle de négocier, conclure et réviser les conventions et accords d'entreprise. Il devient alors le « conseil d'entreprise » et est

seul compétent pour les accords collectifs.

L'accord l'instituant est à durée indéterminée, il fixe la liste des thèmes qui doivent être soumis à son avis conforme (dont obligatoirement la formation), le nombre d'heures de délégation (dont un minimum doit être fixé par décret), le régime des frais de déplacement, et il peut fixer la composition de la délégation qui négocie les accords collectifs.

La validité des accords conclus par le conseil d'entreprise est subordonnée

à sa signature par la majorité des membres titulaires élus ou à la majorité des suffrages exprimés lors des élections professionnelles (le score est apprécié au premier tour des élections pour les élus du premier tour, et au second tour des élections pour les élus du second). Le conseil ne peut pas conclure d'accords soumis à des règles particulières de validité (notamment, accord fixant le contenu du PSE et protocole d'accord préélectoral) [C. trav., art. L. 2321-1 à L. 2321-10 nouv.].

gation du personnel du CSE, ou encore aux réunions consécutives à un accident de travail ayant entraîné une incapacité de travail ou à une maladie professionnelle ou à caractère professionnel d'au moins huit jours [C. trav., art. L. 2314-3 nouv.].

À NOTER

Concernant le CSE central, les personnes suivantes peuvent participer aux réunions sur la santé, la sécurité et les conditions de travail : médecin du travail, inspecteur du travail, agent des services de prévention de l'organisme de sécurité sociale et, le cas échéant, agent de l'organisme professionnel de prévention BTP et responsable du service de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, agent chargé de la sécurité et des conditions de travail. Ces personnes sont celles de l'établissement du siège de l'entreprise [C. trav., art. L. 2316-4 nouv.].

Élections du CSE

Les élections du CSE se déroulent comme c'était le cas pour le comité d'entreprise et les délégués du personnel, sauf pour les changements présentés ci-dessous.

Dans les entreprises entre 11 et 20 salariés, l'employeur n'a l'obligation d'inviter les organisations syndicales à la négociation seulement si au moins un salarié s'est porté candidat aux élections dans un délai de 30 jours à compter de l'information par l'employeur de la tenue des élections. Le salarié candidat bénéficie alors du statut de salarié protégé à compter de la date à laquelle l'employeur a eu connaissance de l'imminence de sa candidature [C. trav., art. L. 2314-5 nouv.]. En outre, le protocole d'accord préélectoral (PAP) peut modifier le nombre de sièges et le volume d'heures individuelles de délégation dès lors que le volume global de ces heures, au sein de chaque collège, est au moins égal à celui prévu par les dispositions légales [C. trav., art. L. 2314-7 nouv.]. Par ailleurs, si aucune organisation syndicale représentative n'a

pris part à la négociation, l'employeur peut lui-même répartir le personnel et les sièges dans les collèges électoraux [C. trav., art. L. 2314-14 nouv.].

À NOTER

L'accord préélectoral doit prévoir, s'il y a lieu, des dispositions pour faciliter la représentation des salariés travaillant en équipes successives ou dans des conditions qui les isolent des autres salariés [C. trav., art. L. 2314-15 nouv.].

L'ordonnance prévoit également que lorsque l'employeur a engagé un processus électoral qui n'a pas abouti (un procès-verbal de carence a été établi), pendant six mois, l'employeur n'a pas d'obligation de faire droit à la demande d'organiser des élections émanant d'un salarié ou d'une organisation syndicale (alors que c'était le cas jusqu'ici) [C. trav., art. L. 2314-8 nouv.].

REMARQUE

Les élections partielles se déroulent dans les conditions fixées par le protocole d'accord préélectoral sur la base des dispositions en vigueur lors de l'élection précédente [C. trav., art. L. 2314-10 nouv.].

À noter enfin que, lorsque l'application des règles de parité dans les listes électorales conduit à exclure totalement la représentation de l'un ou l'autre sexe, les listes de candidat peuvent désormais comporter un candidat du sexe qui, à défaut, ne serait pas représenté. Ce candidat ne pourra pas être en première position sur la liste [C. trav., art. L. 2314-30 mod.].

Commissions

Obligations

En l'absence d'accord collectif sur le sujet, toutes les commissions qui étaient obligatoires au sein du comité d'entreprise le sont également pour le CSE dans les mêmes conditions. Un accord collectif

peut toutefois en décider autrement sauf pour la commission santé, sécurité et conditions de travail, obligatoire quelles que soient les dispositions de l'accord.

REMARQUE

En l'absence d'accord, les règles applicables au fonctionnement des commissions du comité d'entreprise sont transposées au CSE, sauf pour :

- la rémunération des temps passés en réunion des commissions économique et logement qui n'est plus prévue ;
- la présidence de la commission économique qui revient à l'employeur (et non plus à un membre titulaire).

Un accord collectif peut ainsi organiser la mise en place de commissions pour l'examen de problèmes particuliers. L'employeur peut y adjoindre des experts et techniciens appartenant à l'entreprise et choisis en dehors du comité, qui ne prennent pas part au vote. Les rapports des commissions devront être soumis à la délibération du comité [C. trav., art. L. 2315-41 et s., nouv.].

Commission santé, sécurité et conditions de travail

→ **Mise en place.** La mise en place d'une commission santé, sécurité et conditions de travail est obligatoire dans les entreprises et/ou établissements distincts d'au moins 300 salariés et dans les établissements qui comportent des installations nucléaires [C. trav., art. L. 2315-10-36 et s., nouv.]. L'inspecteur du travail peut toutefois imposer la création d'une commission dans les entreprises et établissements de moins de 300 salariés, lorsque cette mesure est nécessaire, notamment en raison de la nature des activités, de l'agencement ou de l'équipement des locaux. Cette décision peut être contestée devant le Direccte [C. trav., art. L. 2315-37 nouv.].

Dans toutes les entreprises, la commission peut être mise en place par l'accord reconnaissant l'existence d'établissements distincts (voir p. 6), qui doit définir :

- le nombre de membres de la ou des commissions ;
- les modalités de leur désignation ;
- les missions déléguées à la ou les commissions par le CSE ;
- leurs modalités de fonctionnement, notamment le nombre d'heures de délégation et de formation dont bénéficient les membres de la ou des commissions pour l'exercice de leurs missions ;
- les modalités de leur formation ;
- le cas échéant, les moyens 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.

En l'absence d'accord d'entreprise, la commission peut être mise en place par accord entre l'employeur et la majorité des membres titulaires élus au CSE. Si un tel accord n'est pas possible, l'employeur met en place la commission par décision unilatérale dès lors que celle-ci est obligatoire. Le règlement intérieur du CSE doit alors fixer le même contenu que celui défini ci-dessus pour l'accord.

→ **Composition de la commission.** La commission est présidée par l'employeur ou son représentant. Elle comprend au minimum trois membres représentants du personnel dont au moins un de la catégorie des cadres. Les membres de la commission sont désignés par le CSE parmi ses membres. Leur mandat prend fin au plus tard en même temps que les mandats des membres élus du CSE [C. trav., art. L. 2315-37 et s., nouv.].

À NOTER

L'employeur peut se faire assister par des collaborateurs de l'entreprise choisis en dehors du comité. Ensemble ils ne peuvent pas être en nombre supérieur à celui des représentants du personnel titulaires [C. trav., art. L. 2315-39 *nouv.*].

→ **Fonctionnement de la commission.**

La commission santé, sécurité et conditions de travail peut se voir confier tout ou partie des attributions du CSE qu'elle exerce alors pour le compte de ce dernier [C. trav., art. L. 2315-38 *nouv.*].

Mandat des membres du CSE

Durée et fin du mandat

La durée du mandat n'est pas être modifiée (quatre ans pouvant être réduits à deux ans par accord collectif).

En revanche, sauf si l'accord préélectoral s'y oppose, le nombre de mandats successifs est limité à trois. Les entreprises de moins de 50 salariés échappent toutefois à cette règle, dans des conditions qui doivent être déterminées par décret [C. trav., art. L. 2314-33 *nouv.*].

Heures de délégation et temps de réunions

Les membres du CSE disposent d'un minimum de 10 heures par mois dans les entreprises de moins de 50 salariés et de 16 heures dans les entreprises d'au moins 50 salariés. Un décret doit fixer le nombre d'heures de délégation en fonction à la fois des effectifs de l'entreprise ou de l'établissement et du nombre de membres de la délégation [C. trav., art. L. 2315-7 *nouv.*].

Carrières syndicales

L'entretien professionnel, réalisé au terme d'un mandat de représentant du personnel titulaire ou d'un mandat syndical, est élargi à tous les représentants, quel que soit le nombre d'heures de délégation dans les entreprises d'au moins 2 000 salariés. En outre, l'accord déterminant les conditions de mise à disposition de salariés auprès d'organisations syndicales ou patronales doit prévoir des aménagements permettant à l'employeur de respecter son obligation de formation et d'adaptation du salarié à son poste de travail. Par ailleurs, le salarié bénéficiant du congé de formation économique, sociale et syndicale a désormais droit au maintien total par l'employeur de sa rémunération.

À NOTER

Un décret doit également fixer les modalités d'utilisation des heures de délégation sur une durée supérieure au mois et les conditions dans lesquelles les membres titulaires peuvent chaque mois répartir entre eux et avec les membres suppléants le crédit d'heures [C. trav., art. L. 2315-9 et L. 2315-10 *mod.*].

Les heures de délégation des membres du CSE suivent le même régime qu'avant pour les membres du comité d'entreprise. À noter toutefois que doit être payé comme temps de travail effectif et n'est pas déduit des heures de délégation le temps passé par les membres de la délégation du personnel du CSE :

- aux réunions avec l'employeur ;
- aux réunions internes du comité et de ses commissions dans la limite d'une durée globale fixée par accord d'entreprise ou à défaut par décret ;
- 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 [C. trav., art. L. 2315-11 *nouv.*].

Formation

Les membres de la commission santé, sécurité et conditions de travail ou, en

l'absence de commission, les membres du CSE doivent recevoir une formation de cinq jours dans les entreprises d'au moins 300 salariés et de trois jours dans les plus petites entreprises. La formation sera prise sur le temps de travail et rémunérée comme tel. En outre, les membres du CSE peuvent bénéficier, comme c'était le cas dans les comités d'entreprise, d'un stage de formation économique. En revanche, la formation n'est plus renouvelée lorsque le mandat a été exercé pendant quatre ans, contrairement aux règles antérieures [C. trav., art. L. 2315-40, L. 2315-16, L. 2315-17 et L. 2325-44 nouv.].

Attributions du CSE

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, les attributions du CSE reprennent une partie de celles des délégués du personnel et du CHSCT : voir tableau p. 13. À noter toutefois qu'en l'absence de CHSCT, les délégués du personnel exerçaient les missions de celui-ci [C. trav., art. L. 2313-16 anc.], alors que le CSE ne reprend pas l'ensemble des attributions du CHSCT dans les entreprises de moins de 50 salariés.

Pour les entreprises de 50 salariés, de plus importantes modifications interviennent : voir tableau pages 14 à 17. À noter notamment que si l'obligation de tenir des consultations récurrentes sur trois grands thèmes est toujours d'ordre public, la périodicité et le contenu de ces consultations relèvent désormais de la négociation collective. Mais la périodicité des réunions ne peut être inférieure à trois ans [C. trav., art. L. 2312-19 nouv.].

ATTENTION

La loi ne fixe plus de délai minimum de 15 jours dans lequel le comité peut rendre son avis. Désormais, un accord collectif peut fixer un délai moindre [C. trav., art. L. 2312-16 nouv.].

Budgets du CSE

→ **Activités sociales et culturelles.** Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le CSE reste gestionnaire des activités sociales et culturelles de la même manière que le comité d'entreprise [C. trav., art. L. 2312-78 à L. 2312-80 nouv.]. En revanche, leur financement est modifié. La contribution versée chaque année par l'employeur doit être prioritairement définie par accord d'entreprise [C. trav., art. L. 2312-81 nouv.].

Enfin, une nouveauté importante est la possibilité en cas de reliquat budgétaire de transférer tout ou partie du montant de l'excédant annuel au budget de fonctionnement [C. trav., art. L. 2312-84 nouv.].

→ **Subvention de fonctionnement.** Elle est augmentée pour les entreprises de plus de 2 000 salariés pour lesquelles elle est à présent fixée à 0,22 % de la masse salariale brute (elle reste à 0,20 % dans les entreprises comprises entre 50 et 2 000 salariés). Ses modalités de calcul et d'utilisation sont maintenues mais il est désormais prévu que, dans les entreprises comportant plusieurs CSE d'établissement, la détermination de la quote-part du budget de fonctionnement attribué au CSE central est déterminée par une délibération des CSE ou, à défaut, par décret [C. trav., art. L. 2315-61 et s., nouv.].

Périodicité des réunions

Le nombre de réunions est fixé par accord collectif, sans pouvoir être inférieure à six par an. Cet accord doit être conclu selon les règles majoritaires sans possibilité de le valider par référendum. En l'absence de délégué syndical dans l'entreprise, c'est un accord entre l'employeur et le CSE

qui fixe le nombre de réunion. À défaut de tout accord, les réunions ont lieu au moins une fois par mois dans les entreprises d'au moins 300 salariés, et une fois tous les deux mois dans les entreprises dont l'effectif est compris entre 50 et 300 salariés. Mais, quel que soit l'accord conclu, au moins quatre réunions doivent porter annuellement en tout ou partie sur les attributions du CSE en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail ou plus fréquemment en cas de besoin, notamment dans les branches d'activité présentant des risques particuliers. En outre, comme pour le CHSCT, le CSE doit être réuni lors de circonstances particulières telles que des accidents graves [C. trav., art. L. 2315-21 et L. 2315-27 *nouv.*].

À NOTER

Les règles concernant les modalités des réunions, le local, l'affichage, l'ordre du jour, les votes et délibérations, les procès-verbaux, la personnalité juridique, la possibilité d'avoir un patrimoine, les obligations comptables et le règlement intérieur reprennent ce qui existe dans les entreprises de moins de 50 salariés, pour les délégués du personnel, et dans les entreprises d'au moins 50 salariés pour le comité d'entreprise et le CHSCT [C. trav., art. L. 2315-15, L. 2315-19 et s., L. 2315-59 et s., *nouv.*].

Expertises

→ **Négociation collective.** Un accord d'entreprise ou, à défaut, un accord conclu entre l'employeur et le CSE adopté à la majorité des membres titulaires élus peut déterminer sur une ou plusieurs années le nombre d'expertises des consultations récurrentes [C. trav., art. L. 2315-79 *nouv.*].

→ **Frais.** Les frais d'expertise sont pris en charge :
– par l'employeur pour les consultations sur la situation économique et financière

de l'entreprise, la politique sociale, les grands licenciements collectifs et en cas de risque grave identifié et actuel, révélé ou non par un accident du travail, une maladie professionnelle ou à caractère professionnel constaté dans l'établissement ;

– par le comité, sur son budget de fonctionnement à hauteur de 20 %, et par l'employeur à hauteur de 80 %, dans les autres cas.

À NOTER

Le CSE peut, par ailleurs, faire appel à toute expertise rémunérée par ses soins pour la préparation de ses travaux [C. trav., art. L. 2315-81 *nouv.*].

→ **Cahier des charges.** Une fois l'expert désigné, le CSE doit fixer un cahier des charges et l'expert doit notifier à l'employeur le coût prévisionnel, l'étendue et la durée de l'expertise [C. trav., art. L. 2315-77 et s. *nouv.*].

→ **Contestation.** L'employeur devra saisir le juge judiciaire dans un délai qui devra être fixé par décret (les projets d'ordonnance prévoyaient cinq jours) à compter de :

– la délibération du CSE décidant le recours à l'expertise s'il entend contester la nécessité de l'expertise ;
– la désignation de l'expert s'il entend contester le choix de l'expert ;
– la notification du cahier des charges s'il entend contester le coût prévisionnel, l'étendue ou la durée de l'expertise ;
– la notification du coût final de l'expertise s'il entend contester ce coût.

Le juge statue en la forme des référés dans les 10 jours suivant sa saisine, qui suspend l'exécution de la décision, ainsi que les délais de consultation du CSE.

ATTRIBUTIONS DU CSE : ENTREPRISES ENTRE 11 ET 50 SALARIÉS

Attributions conservées par le CSE qui étaient dévolues aux délégués du personnel ou au CHSCT

En noir dans le texte : les missions des délégués du personnel, en vert celles du CHSCT

La délégation du personnel au comité social et économique 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, ainsi que des conventions et accords applicables dans l'entreprise. Elle contribue à promouvoir la santé, la sécurité et les conditions de travail dans l'entreprise et réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel. Dans une entreprise en société anonyme, lorsque les membres de la délégation du personnel du comité social et économique présentent des réclamations auxquelles il ne pourrait être donné suite qu'après délibération du conseil d'administration, ils sont reçus par celui-ci, sur leur demande, en présence du directeur ou de son représentant ayant connaissance des réclamations présentées. Les membres de la délégation du personnel du comité peuvent saisir l'inspection du travail de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des dispositions légales dont elle est chargée d'assurer le contrôle [C. trav., art. L. 2312-5 nouv.]. Outre les salariés, les attributions de la délégation du personnel au CSE sont étendues :

1° aux travailleurs au sens des salariés y compris temporaires, des stagiaires et de toute personne placée sous l'autorité de l'employeur ;

2° aux salariés d'entreprises extérieures qui, dans l'exercice de leur activité, ne se trouvent pas placés sous la subordination directe de l'entreprise utilisatrice pour leurs réclamations individuelles et collectives intéressant les conditions d'exécution du travail qui relèvent du chef d'établissement utilisateur ;

3° aux salariés temporaires pour leurs réclamations intéressant l'application des dispositions des articles : en matière de rémunération [C. trav., art. L. 1251-18], de conditions de travail [C. trav., art. L. 1251-21 à L. 1251-23] et d'accès aux moyens de transport collectifs et aux installations collectives [C. trav., art. L. 1251-24].

Le CSE doit être consulté lorsque l'employeur envisage de procéder à un licenciement collectif pour motif économique [C. trav., art. L. 1233-8 et L. 1233-28 mod.] et lorsque l'employeur souhaite conserver certains documents et registres, tels que les bulletins de paye par voie électronique [C. trav., art. L. 2315-5 nouv., L. 2313-6 et L. 4612-14 anc.].

Attributions des délégués du personnel supprimées

1. Attributions du comité d'entreprise transférées au CSE des entreprises d'au moins 50 salariés

- Droit d'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes [C. trav., art. L. 2313-2 ; L. 2312-59 nouv.].
- Droit de prendre connaissance des contrats de mise à disposition, d'accompagnement dans l'emploi ou des contrats initiative emploi (intégration de ces informations dans la BDES) [C. trav., art. L. 2313-6].
- Consultation sur l'utilisation du crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (CICE) dans le cadre de la consultation sur la situation économique et financière de l'entreprise à défaut d'accord d'entreprise en disposant autrement [C. trav., art. L. 2313-7-1 ; L. 2323-12 nouv.].
- Accompagnement de l'inspecteur du travail lors des visites [C. trav., art. L. 2313-11 ; L. 2312-10 nouv.].

2. Attribution du comité d'entreprise supprimée : Les délégués du personnel exercent les missions du comité d'entreprise en matière de formation [C. trav., art. L. 2313-8].

3. Attribution du CHSCT : En l'absence de CHSCT, les délégués du personnel exercent ses missions : le CSE, dans les entreprises de 50 salariés, ne reprend que les missions ci-dessus. Pour les entreprises d'au moins 50 salariés, voir p. 17.

Retrouvez *Social Pratique* sur www.wk-rh.fr

dans « Publications, textes et accords »

LIAISONS
SOCIALES

ATTRIBUTIONS DU CSE : ENTREPRISES D'AU MOINS 50 SALARIÉS

Attributions du comité d'entreprise ou du CHSCT

Attributions du CSE

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le CSE exerce les attributions réservées aux entreprises comprises entre 11 et 50 salariés (voir tableau p. 13) et celles présentées ci-dessous.

ATTRIBUTIONS DU COMITÉ D'ENTREPRISE

Prérogatives générales

| | |
|--|--|
| Compétence générale (assurer l'expression collective des salariés, être consulté sur l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, formuler des propositions, etc.) [C. trav., art. L. 2323-1 anc.]. | Maintenue ⁽²⁾ [C. trav., art. L. 2312-8, L. 2312-11 et L. 2312-12 nouv.]. |
| Consultation du comité d'entreprise avant toute décision de l'employeur, sauf pour les accords d'entreprise [C. trav., L. 2323-2 anc.]. | Maintenue ⁽²⁾ , avec un ajout : les entreprises ayant conclu un accord concernant un domaine relevant des attributions du CSE ne sont pas soumises aux obligations de consultation dans ces domaines [C. trav., art. L. 2312-14 nouv.]. |
| Obligation pour l'employeur de fournir les informations nécessaires aux consultations et possibilité pour le comité de saisir le juge dans le cas contraire [C. trav., art. L. 2323-4]. | Maintenue ⁽²⁾ [C. trav., art. L. 2312-15 nouv.]. |
| Accès du comité aux informations des administrations publiques [C. trav., art. L. 2323-5 anc.]. | Maintenu ⁽²⁾ [C. trav., art. L. 2312-15 nouv.]. |

Consultations et informations récurrentes

| | |
|---|---|
| Les trois grandes consultations récurrentes : orientations stratégiques de politique sociale et situation économique et financière [C. trav., art. L. 2323-6 anc.]. | Les consultations ⁽²⁾ sont maintenues mais elles ne sont plus obligatoirement annuelles [C. trav., art. L. 2312-17 nouv.]. |
| Accord d'entreprise sur les trois consultations récurrentes [C. trav., art. L. 2323-7 anc.]. | En l'absence de délégué syndical, l'accord d'entreprise peut être remplacé par un accord entre l'employeur et le CSE ⁽⁴⁾ . En outre, le champ de la négociation est élargi : l'accord d'entreprise peut décider de la périodicité des consultations (maximum trois ans), de leur contenu, de la liste et du contenu des informations communiquées (le contenu des informations ne pouvait être modifié que sur certains thèmes), des niveaux de consultation et de leur articulation, enfin, de la possibilité pour le CSE d'émettre un avis unique portant sur tout ou partie des thèmes de consultation [C. trav., art. L. 2312-19 nouv.]. Ce n'est qu'en l'absence d'accord que le Code du travail définirait le détail des consultations. |
| Consultation sur les orientations stratégiques au niveau de groupe quand un accord de groupe le prévoit [C. trav., art. L. 2323-11 anc.]. | Maintenue [C. trav., art. L. 2312-20 en projet]. |
| Mise en place des thèmes et effets de la base de données économiques et sociales (BDES) [C. trav., art. L. 2323-8 et L. 2323-9 anc.]. | La mise en place d'une BDES est toujours obligatoire ⁽²⁾ . Elle contient les éléments d'informations transmis de manière récurrente et ses effets sont les mêmes ⁽²⁾ (mise à disposition des informations vaut transmission au comité et à l'administration). En revanche, le champ de la négociation est largement étendu : l'accord d'entreprise (ou en l'absence de délégué syndical, le CSE ⁽⁴⁾ , ou encore l'accord de branche dans les entreprises de moins de 300 salariés) peut définir : l'organisation, l'architecture, le contenu et les modalités de fonctionnement (c'est déjà le cas pour les modalités de fonctionnement). Les thèmes abordés restent obligatoires, sauf : la sous-traitance et les transferts commerciaux et financiers entre les entités du groupe. Seules informations obligatoires : les indicateurs relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Enfin l'accord peut intégrer dans la base les informations nécessaires aux négociations obligatoires et aux consultations ponctuelles du CSE [C. trav., art. L. 2312-21 nouv.]. .../.. |

ATTRIBUTIONS DU CSE : ENTREPRISES D'AU MOINS 50 SALARIÉS

| | |
|--|--|
| | Les dispositions supplétives ⁽¹⁾ , quant à elles, reprennent ce qui existe déjà en terme de contenu, d'accès et d'obligation de discrétion à l'égard des informations [C. trav., art. L. 2312-36 nouv.] ⁽³⁾ . |
| Contenu de la consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise [C. trav., art. L. 2323-10 anc.]. | Maintenu mais n'est applicable qu'en l'absence d'accord ⁽¹⁾ [C. trav., art. L. 2312-24 nouv.] ⁽³⁾ . |
| Contenu de la consultation sur la situation économique et financière de l'entreprise [C. trav., art. L. 2323-12 et L. 2323-13 anc.]. | Maintenu mais n'est applicable qu'en l'absence d'accord ⁽¹⁾ [C. trav., art. L. 2312-25 nouv.] ⁽³⁾ . |
| Contenu de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi [C. trav., art. L. 2323-15 et L. 2323-17 anc.]. | Le contenu n'est applicable qu'en l'absence d'accord ⁽¹⁾ . Les changements sont les suivants : <ul style="list-style-type: none"> – sont ajoutés aux thèmes de consultation : l'égalité professionnelle (pas uniquement entre femmes et hommes) et la qualité de vie au travail ; – le comité peut se prononcer par un avis unique portant sur l'ensemble des thèmes ou par des avis séparés organisés au cours de consultations propres à chacun de ces thèmes ; – complètent la liste des informations mises à disposition pour cette consultation : les informations relatives aux contrats de mise à disposition conclus avec les entreprises de travail temporaires, aux contrats d'accompagnement dans l'emploi, aux contrats initiative emploi (les délégués pouvaient prendre connaissance de ces contrats, ce qui n'est plus le cas pour le CSE dans les entreprises de moins de 50 salariés) et les éléments qui ont conduit l'employeur 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 (ces éléments étaient communiqués aux délégués du personnel en l'absence de comité d'entreprise) ; – certains thèmes et informations devenus obsolètes ont été supprimés (exemple : le programme annuel de prévention que l'employeur présentait au CHSCT). À noter également que des thèmes qui avaient été supprimés dans les projets d'ordonnances ont finalement été réintégrés (comme les actions de formation) [C. trav., art. L. 2313-5 nouv.]. |
| Mise à disposition de l'inspecteur du travail des informations fournies au comité d'entreprise en vue de la consultation sur la politique sociale, ainsi que transmission de l'avis du comité, dans les 15 jours [C. trav., art. L. 2323-18 anc.]. | Supprimée. |
| Consultation sur le bilan social (cette consultation est obligatoire dans les entreprises d'au moins 300 salariés, elle s'effectue dans le cadre de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise) [C. trav., art. L. 2323-20 à L. 2323-27 anc.]. | Maintenue mais n'est applicable qu'en l'absence d'accord ⁽¹⁾ [C. trav., art. L. 2312-28 à L. 2312-35 nouv.]. |
| Informations trimestrielles dans les entreprises d'au moins 300 salariés [C. trav., art. L. 2323-60 anc.]. | Sont maintenues les informations ⁽²⁾ concernant l'évolution générale des commandes, l'exécution des programmes de production et les éventuels retards de paiement des cotisations sociales par l'entreprise. N'est pas reprise l'obligation de fournir des informations sur le nombre de contrats de mission conclu avec une entreprise de travail temporaire (information qui doit toutefois être délivrée dans le cadre de la grande consultation sur la politique sociale de l'entreprise, en l'absence d'accord en disposant autrement). En revanche, est ajoutée l'obligation de fournir des informations sur l'évolution des effectifs et de la qualification des salariés par sexe [C. trav., art. L. 2312-69 nouv.]. |

ATTRIBUTIONS DU CSE : ENTREPRISES D'AU MOINS 50 SALARIÉS

Consultations et informations ponctuelles⁽⁵⁾

| | |
|--|---|
| Nouveauté | Un accord d'entreprise ou, en l'absence de délégué syndical, un accord entre l'employeur et le CSE ⁽⁴⁾ peut définir le contenu des consultations et informations ponctuelles (sauf en ce qui concerne les dispositions d'ordre public), et les modalités et délais de consultation [C. trav., art. L. 2312-55 nouv.]. |
| Nouveauté | Un accord de groupe peut prévoir que c'est le comité de groupe qui est consulté sur les consultations ponctuelles. L'accord doit prévoir les modalités de transmission de l'avis du comité de groupe à chaque CSE des entreprises du groupe qui reste consulté sur les conséquences des projets sur l'entreprise et à l'organe chargé de l'administration de l'entreprise dominante du groupe [C. trav., art. L. 2312-56 nouv.]. |
| Documentation économique et financière à remettre au comité d'entreprise un mois après chaque élection [C. trav., art. L. 2323-28 anc.]. | Maintenue mais n'est applicable qu'en l'absence d'accord ⁽¹⁾ [C. trav., art. 2312-57 nouv.]. |
| Consultation sur l'introduction de nouvelles technologies [C. trav., art. L. 2323-29 et L. 2323-30 anc.]. | Le CSE devrait être consulté sur l'introduction de nouvelles technologies en vertu de ses attributions générales ⁽²⁾ [C. trav., art. L. 2312-8]. En revanche, la consultation spécifique et l'obligation d'établir un plan d'adaptation serait supprimée. |
| Consultation sur les licenciements collectif pour motif économique [C. trav., art. L. 2313-7 anc.]. | Maintenue [C. trav., art. L. 2312-40 nouv.]. |
| Consultation sur la restructuration et compression d'effectif [C. trav., art. L. 2323-31 et L. 2323-32 anc.]. | La consultation sur ce sujet est toujours d'ordre public [C. trav., art. L. 2312-39 nouv.]. En revanche, l'obligation d'informer les entreprises sous-traitantes (qui doivent consulter à leur tour leur comité) lorsque le projet risque d'affecter leur volume d'emploi ou d'activité relève dorénavant de dispositions supplétives ⁽¹⁾ [C. trav., art. L. 2312-58 nouv.]. A noter également que cette consultation ne s'applique pas en cas de rupture conventionnelle collective (voir p. 32). |
| Consultation sur les modifications dans l'organisation économique ou juridique de l'entreprise [C. trav., art. L. 2323-33 et L. 2323-34 anc.]. | Le CSE doit être consulté sur la modification dans l'organisation économique ou juridique de l'entreprise en vertu de ses attributions générales ⁽²⁾ , mais les dispositions sur le détail de la consultation sont supprimées [C. trav., art. L. 2312-8 nouv.]. La consultation sur les opérations de concentration est, en revanche, conservée telle quelle, dans les dispositions d'ordre public ⁽²⁾ [C. trav., art. L. 2312-41 nouv.]. |
| Consultation sur les offres publiques d'acquisition [C. trav., art. L. 2323-35 à L. 2323-45 anc.]. | Maintenue ⁽²⁾ [C. trav., art. L. 2312-42 à L. 2312-52 nouv.]. |
| Consultation sur les conditions de travail [C. trav., art. L. 2323-46 anc.]. | Cette consultation est reprise dans les attributions générales du comité ⁽²⁾ [C. trav., art. L. 2312-8 nouv.]. |
| Consultation sur les méthodes de recrutement et moyens de contrôle des salariés [C. trav., art. L. 2323-47 anc.]. | Maintenue ⁽²⁾ [C. trav., art. L. 2312-38 nouv.]. |
| Consultation sur les procédures de sauvegarde, de redressement et de liquidation judiciaire [C. trav., art. L. 2323-48 et L. 2323-49 anc.]. | Maintenue ⁽²⁾ [C. trav., art. L. 2312-53 et L. 2312-54 nouv.]. |
| Droits d'alerte | |
| Droit d'alerte économique [C. trav., art. L. 2323-50 à L. 2323-54 anc.]. | Maintenu ⁽²⁾ [C. trav., art. L. 2312-63 à L. 2312-67 nouv.]. |
| Suspension des aides publiques en faveur des activités de recherche et de développement technologique à défaut de consultation du comité sur la politique de recherche et de développement technologique de l'entreprise [C. trav., art. L. 2323-55 et s. anc.]. | Maintenue ⁽²⁾ , mais la suspension des aides s'applique a priori en l'absence de consultation sur la situation économique et financière de l'entreprise, cette disposition manque toutefois de clarté [C. trav., art. L. 2312-63 à L. 2312-67 nouv.]. |

ATTRIBUTIONS DU CSE : ENTREPRISES D'AU MOINS 50 SALARIÉS

| | |
|---|---|
| Alerte en cas d'utilisation non conforme du crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (CICE) [C. trav., art. L. 2323-56 et L. 2323-57 anc.]. | Maintenue ⁽²⁾ , mais ce droit d'alerte s'exerce dans le cadre de la consultation récurrente sur la situation économique et financière de l'entreprise [C. trav., art. L. 2312-61 et L. 2312-62 nouv.]. |
| Droit d'alerte social [C. trav., art. L. 2323-58 et L. 2323-59 anc.]. | Maintenu ⁽²⁾ [C. trav., art. L. 2312-70 et L. 2312-71 nouv.]. |
| Alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes [C. trav., art. L. 2313-2 anc.]. | Ce droit d'alerte ⁽²⁾ , qui est aujourd'hui du ressort des délégués du personnel, serait transféré au CSE uniquement dans les entreprises d'au moins 50 salariés [C. trav., art. L. 2312-59 nouv.] (voir tableau p. 25). |
| Alerte en cas de danger grave et imminent et en matière de santé publique et d'environnement [C. trav., art. L. 4132-1 et s. anc.]. | Maintenu ⁽²⁾ [C. trav., art. L. 2312-60 nouv.]. Cette alerte est aujourd'hui une compétence du CHSCT. |

Participation aux conseils d'administration

| | |
|--|--|
| Participation aux conseils d'administration [C. trav., art. L. 2323-62 à L. 2323-67 anc.]. | Maintenue ⁽²⁾ [C. trav., art. L. 2312-72 à L. 2312-77 nouv.]. |
|--|--|

ATTRIBUTIONS DU CHSCT

| | |
|---|---|
| Missions [C. trav., art. L. 4612-1 à L. 4612-7 anc.]. | Les missions du CHSCT ⁽²⁾ sont globalement reprises dans attributions du CSE dans les entreprises d'au moins 50 salariés [C. trav., art. L. 2312-9 à L. 2312-12 nouv.]. À noter toutefois les changements suivants : – ne sont pas transférées au CSE les missions suivantes : l'analyse des conditions de travail (le CSE est tout de même consulté sur les conditions de travail), la promotion de la prévention des risques professionnels et la proposition d'initiative dans ce domaine (il reste chargé de l'analyse des risques professionnels) ; – la fréquence des inspections n'est plus au moins égale à celle des réunions ordinaires (aucune autre fréquence n'est indiquée). |
| Champ d'intervention [C. trav., art. L. 4612-8-1 et L. 4612-9 anc.]. | Le CSE a un champ d'intervention plus large que celui du CHSCT ⁽²⁾ [C. trav., art. L. 2312-13 nouv.]. |
| Consultation sur le plan d'adaptation à l'introduction de nouvelles technologies [C. trav., art. L. 4612-10 anc.]. | Le plan d'adaptation à l'introduction de nouvelles technologies est supprimé. |
| Recours à des salariés qualifiés [C. trav., art. L. 4612-8-2 anc.]. | Maintenu ⁽²⁾ [C. trav., art. L. 2312-12 nouv.]. |
| Consultation sur les mesures en vue de faciliter la mise, remise ou maintien au travail de salariés accidentés du travail, invalides ou travailleurs handicapés [C. trav., art. L. 4612-11 anc.]. | À la liste des salariés concernés sont ajoutées les personnes atteintes de maladies chroniques évolutives ⁽²⁾ [C. trav., art. L. 2312-8 nouv.]. |
| Consultation du CHSCT sur les documents se rattachant à sa mission et notamment sur le règlement intérieur [C. trav., art. L. 4612-12 anc.]. | Cette disposition est supprimée. |
| Consultation sur la mise en place d'un support électronique pour les registres et bulletins de paye [C. trav., art. L. 4612-14 anc.]. | Maintenu ⁽²⁾ [C. trav., art. L. 2315-5 nouv.]. |
| Rapport et programme annuels [C. trav., art. L. 4612-16 à L. 4612-18 anc.]. | Les rapports et programmes annuels présentés au CHSCT sont conservés mais uniquement en l'absence d'accord contraire ⁽¹⁾ . Ils doivent être présentés dans le cadre de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise en l'absence d'accord sur le contenu de cette consultation [C. trav., art. L. 2312-27 nouv.]. |

(1) Il s'agit d'une disposition supplétive, c'est-à-dire applicable uniquement en l'absence d'accord collectif traitant du sujet.

(2) Il s'agit d'une disposition d'ordre public, c'est-à-dire toujours applicable même en présence d'un accord collectif, à moins que celui-ci soit plus favorable aux salariés.

(3) À noter que le détail du contenu de la BDES est défini par décrets. Les nouveaux décrets pourraient donc apporter des modifications.

(4) Adopté à la majorité des membres titulaires de la délégation du personnel du CSE.

(5) Outre les consultations ponctuelles détaillées ci-dessous, le CSE doit toujours être consulté avant toute décision importante portant sur ses prérogatives générales (voir p. 14).

[négociation collective]

Priorité donnée à l'accord d'entreprise les ordonnances rebattent les cartes de la négociation

L'accord d'entreprise est au centre de la réforme du droit du travail. Ainsi, dès 2018, il primera sur l'accord de branche. En outre, sa conclusion est facilitée dans les entreprises de moins de 50 salariés et les possibilités de contester sa validité sont limitées.

Articulation des accords

Les ordonnances bouleversent la hiérarchie des accords collectifs. Dès le 1^{er} janvier 2018, trois blocs devront être distingués : 1^o par principe, l'accord d'entreprise primera sur l'accord de branche ; 2^o par exception, dans certains domaines l'accord de branche s'imposera ; 3^o enfin, dans quatre domaines, l'accord de branche aura la faculté de décider qu'il prime sur les accords d'entreprise postérieurs.

➤ Voir tableau ci-contre : « Articulation des niveaux de négociation ».

Lorsque l'accord de branche prévaudra sur l'accord d'entreprise, ce dernier pourra toutefois s'appliquer dès lors qu'il assure des garanties « au moins équivalentes » [C. trav., art. L. 2253-1 et L. 2253-2 mod.].

Ord. n^{os} 2017-1385 et 2017-1388,
22 sept. 2017

ARTICULATION DES NIVEAUX DE NÉGOCIATION

| DOMAINE | Primauté de l'accord d'entreprise [C. trav., art. L. 2253-3 mod.] | Primauté de l'accord de branche [C. trav., art. L. 2253-1 mod.] | Primauté de l'accord de branche s'il le prévoit [C. trav., art. L. 2253-2 mod.] |
|------------|--|--|---|
| PRÉVALENCE | Par principe, l'accord d'entreprise prévaut sur l'accord de branche. | Dans 13 matières, l'accord de branche prévaut sur l'accord d'entreprise. | L'accord de branche peut stipuler que l'accord d'entreprise postérieur ne peut comporter de stipulations différentes. |
| EXCEPTION | En l'absence d'accord d'entreprise, l'accord de branche s'applique. | Lorsque l'accord d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes, il prime sur l'accord de branche. | Lorsque l'accord d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes, il prime sur l'accord de branche. |
| MATIÈRES | Toutes les matières à l'exception de celles des deux colonnes suivantes : les matières dévolues à l'accord de branche et celles « verrouillées » par un accord de branche antérieur. | <ul style="list-style-type: none"> > les salaires minima hiérarchiques ; > les classifications ; > la mutualisation des fonds de financement du paritarisme ; > la mutualisation des fonds de la formation professionnelle ; > les garanties collectives complémentaires de protection sociale ; > concernant le temps de travail : la durée d'équivalence, l'autorisation d'aménager le temps de travail sur plus d'une année, le nombre minimal d'heures entraînant la qualification de travailleur de nuit et, pour les travailleurs à temps partiel : la durée minimale, le taux de majoration des heures complémentaires et les modalités d'augmentation temporaire de la durée contractuelle de travail ; > concernant les CDD et contrats de mission : durée, nombre de renouvellements possibles et délai de carence en cas de succession de ces contrats⁽¹⁾ ; > le recours au CDI de chantier ; > l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ; > les conditions et durées de renouvellement de la période d'essai ; > le transfert conventionnel des contrats de travail entre deux entreprises lorsque les conditions légales ne sont pas réunies ; > les cas de mise à disposition d'un salarié temporaire auprès d'une entreprise utilisatrice (pour des personnes sans emploi rencontrant des difficultés particulières ou pour un complément de formation professionnelle) ; > la rémunération minimale du salarié porté et le montant de l'indemnité d'apport d'affaire. | <ul style="list-style-type: none"> > la prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels déclarés par l'employeur ; > l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ; > l'effectif à partir duquel les délégués syndicaux peuvent être désignés, leur nombre et la valorisation de leurs parcours syndicaux ; > les primes pour travaux dangereux ou insalubres. |

(1) L'article du Code du travail qui liste les domaines de négociation de la branche y inclut la transmission du CDD au salarié dans les deux jours. A priori, il s'agit d'un erreur puisque cette disposition n'a pas été modifiée par les ordonnances alors que l'article sur le nombre de renouvellements des CDD a bien été modifié par les ordonnances mais ne figure pas dans la liste en question [C. trav., art. L. 2253-1 mod., L. 1243-13 mod. et L. 1242-13].

À NOTER

La formule « garanties au moins équivalentes » remplace celle existante jusqu'alors qui désignait les « stipulations plus favorables aux salariés ». Les juges seront sûrement amenés à préciser cette nouvelle notion.

Les deux premiers blocs (primauté automatique de l'accord d'entreprise ou de l'accord de branche) s'appliquent dès le 1^{er} janvier 2018 quelle que soit la date à laquelle ont été conclus les accords. En revanche, pour le troisième bloc (la branche a la faculté de décider de primer sur l'accord d'entreprise), l'accord de branche ne prime que sur les accords d'entreprise conclus postérieurement à celui-ci. Toutefois, dans ces quatre domaines, si des conventions de branches déjà existantes prévoient des clauses dites de « verrouillage » qui interdisent aux accords d'entreprise d'y déroger, elles ne pourront continuer à s'appliquer que si un avenant conclu avant le 1^{er} janvier 2019 le prévoit. Ces avenants seront également applicables aux accords étendus [Ord. n° 2017-1385, art. 16].

REMARQUE

L'accord de branche désigne ici indifféremment l'accord ou la convention de branche, ainsi que les accords professionnels et les accords interbranches. De même, l'accord d'entreprise doit s'entendre de la convention ou de l'accord conclu au niveau de l'entreprise comme de l'établissement.

Validité de l'accord collectif

→ Généralisation des accords majoritaires.

Tous les accords d'entreprise devront être majoritaires dès le 1^{er} mai 2018, et non plus à compter du 1^{er} septembre 2019 comme initialement prévu par la loi Travail [Ord. n° 2017-1385, art. 11 ; L. n° 2016-1088, 8 août 2016].

Pour être valides, les accords majoritaires doivent être signés par des organisations syndicales représentatives (OSR) représentant plus de 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations syndicales représentatives au premier tour des dernières élections professionnelles. En l'absence de majorité, ils doivent être validés par référendum.

À NOTER

Certains accords doivent déjà être majoritaires. C'est le cas de ceux portant sur la durée du travail, les congés, les repos et les plans de sauvegarde de l'emploi dans le cadre des grands licenciements économiques.

→ **Référendum.** Dans le cadre de ces règles, l'accord non majoritaire signé par des organisations syndicales représentatives recueillant au moins 30 % des suffrages peut tout de même être validé par référendum. Alors que la loi Travail (L. n° 2016-1088, 8 août 2016) réservait l'initiative du référendum aux seules organisations syndicales représentatives, l'employeur peut désormais décider seul d'y recourir si l'ensemble des organisations signataires ne s'y oppose pas. Il doit attendre la fin du délai d'un mois dont disposent les organisations syndicales pour demander elles-mêmes la tenue du référendum [C. trav., art. L. 2232-12 mod.].

À NOTER

Le déroulement du référendum doit faire l'objet d'un protocole spécifique. L'ordonnance précise que ce dernier doit être conclu entre l'employeur et une ou plusieurs OSR ayant recueilli plus de 30 % des suffrages exprimés en faveur d'OSR au premier tour des élections professionnelles, quel que soit le nombre de votants [C. trav., art. L. 2232-12 mod.].

→ **Contestation de la validité.** L'action en nullité de tout ou partie d'une convention doit désormais être engagée avant l'expiration d'un délai de deux mois, à compter :

- soit de la notification de l'accord d'entreprise aux organisations disposant d'une section syndicale ;
- soit, pour les autres accords, de la date de publicité de l'accord dans la base de donnée nationale [C. trav., art. L. 2262-13 à L. 2262-14 nouv.].

Ce délai de prescription ne s'applique pas aux accords sur les modalités de consultation des représentants du personnel, sur le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi ou sur les nouvelles ruptures conventionnelles collectives.

ATTENTION

Le délai de deux mois s'applique aux accords conclus après le 23 septembre 2017 (date de publication de l'ordonnance). Pour les accords conclus antérieurement :

- le délai de deux mois court à compter du 23 septembre 2017 lorsqu'aucune instance n'avait été introduite ;
- l'action est poursuivie et jugée conformément à la loi ancienne, y compris en appel et en cassation lorsqu'une instance a été introduite avant le 23 septembre 2017 [Ord. n° 2017-1385, art. 15].

L'ordonnance prévoit également que c'est à celui qui conteste la légalité de l'accord de démontrer qu'il n'est pas conforme. Il ne s'agit que d'un rappel des règles de la preuve [C. trav., art. L. 2262-13 nouv.].

→ **Décision du juge.** En cas d'annulation judiciaire de tout ou partie d'un accord, le juge peut décider de moduler les effets dans le temps de cette annulation. L'annulation peut, par exemple, n'être effective que pour l'avenir.

À NOTER

Le juge peut prendre cette décision s'il apparaît que l'effet rétroactif est de nature à emporter des conséquences manifestement excessives en raison :

- des effets produits et des situations constituées lorsque l'accord était en vigueur ;
- ou de l'intérêt général de maintenir temporairement certains de ses effets.

La décision du juge de moduler dans le temps les effets de l'annulation n'a toutefois pas d'effet sur les autres actions contentieuses déjà engagées à la date de sa décision sur le même fondement [C. trav., art. L. 2262-15 nouv.].

Négociation obligatoire en entreprise

Réorganisation des obligations

Les dispositions sur la négociation en entreprise sont réorganisées suivant le triptyque ordre public/champs de la négociation collective/dispositions supplétives. Rappelons que les dispositions d'ordre public prévoient un minimum légal qui ne peut pas être réduit mais peut toujours être amélioré par accord et que les dispositions supplétives s'appliquent en l'absence d'accord collectif.

À NOTER

La négociation obligatoire en entreprise concerne toujours les entreprises dans lesquelles sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives.

Ordre public

La périodicité minimale des négociations obligatoires en entreprise est désormais fixée à quatre ans (au lieu de trois ou cinq selon le cas).

Les trois grands thèmes de négociation ne changent pas. Il s'agit de :

- la rémunération, notamment les salaires effectifs, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise ;
- l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, portant notamment sur les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération, et la qualité de vie au travail ;
- la gestion des emplois et des parcours professionnels. Cette dernière négociation n'est obligatoire que dans les entreprises

ou groupe d'entreprise d'au moins 300 salariés ainsi que dans les entreprises et groupes d'entreprises de dimension communautaire comportant au moins un établissement ou une entreprise de 150 salariés en France [C. trav., art. L. 2242-1 et L. 2242-2 mod.].

À noter qu'il n'est plus prévu que l'ensemble des négociations obligatoires en entreprise (et pas seulement celle relative à l'égalité professionnelle) doit prendre en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes [C. trav., art. L. 2242-10 mod.].

Accord de méthode

Le champ de la négociation collective a été élargi. Un accord collectif peut ainsi définir le calendrier, la périodicité, les thèmes et les modalités des négociations obligatoires dans le groupe, l'entreprise ou l'établissement [C. trav., art. L. 2242-10 et L. 2242-11 mod.].

➤ Voir tableau ci-contre : « Négociation d'entreprise ».

À NOTER

La possibilité de modifier par accord la périodicité de la négociation sur l'égalité professionnelle n'était ouverte que dans les entreprises déjà couvertes par un accord sur l'égalité professionnelle ou, à défaut, par un plan d'action [C. trav., art. L. 2242-20 mod.]. Ce n'est plus le cas. De même, les organisations syndicales n'ont plus la possibilité de demander l'ouverture de négociation sur le salaire sans délai lorsque la négociation sur les salaires n'est pas annuelle [C. trav., art. L. 2222-3 mod.].

Dispositions supplétives

➔ **Négociation sur la rémunération et l'égalité professionnelle.** Les dispositions supplétives reprennent les règles existantes avant les ordonnances. La périodicité de ces négociations obligatoires reste donc fixée à un an.

➔ **Négociation sur la gestion des emplois et des compétences.** La périodicité de cette négociation reste fixée à trois ans en l'absence d'accord collectif.

À NOTER

En complément du tableau ci-contre, à noter que la négociation triennale peut également porter sur :
– les modalités d'information et de consultation du comité et, le cas échéant, le cadre de recours à une expertise par le comité social et économique lorsque l'employeur envisage de prononcer le licenciement économique d'au moins 10 salariés dans une même période de 30 jours ;
– la qualification des catégories d'emplois menacés par les évolutions économiques ou technologiques ;
– les modalités de l'association des entreprises sous-traitantes au dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences de l'entreprise ;
– les conditions dans lesquelles l'entreprise participe aux actions de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences mises en œuvre à l'échelle des territoires où elle est implantée ;
– la mise en place de congés de mobilités (ce sujet a été ajouté par les ordonnances) ;
– la formation et l'insertion durable de jeunes dans l'emploi, l'emploi des salariés âgés et la transmission des savoirs et des compétences, les perspectives de développement de l'alternance, ainsi que les modalités d'accueil des alternants et des stagiaires et l'amélioration des conditions de travail des salariés âgés (ces sujets ont été ajoutés par les ordonnances).

Négociation en l'absence de délégué syndical

➔ **Nouvelles possibilités de négociation.**

Les ordonnances organisent la possibilité de conclure des accords collectifs dans les entreprises de moins de 11 salariés dépourvues de délégué syndical.

Par ailleurs, dans les entreprises de moins de 50 salariés, les élus mandatés n'ont plus la priorité pour conclure des accords.

➤ Voir tableau ci-contre « Négociation sans délégué syndical ».

NÉGOCIATION D'ENTREPRISE

Négociation d'ordre public

[C. trav., art. L. 2242-1 à L. 2242-9 mod.]

L'employeur engage au moins une fois tous les quatre ans une négociation sur :
 – la rémunération, notamment les salaires effectifs, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise ;
 – l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, portant notamment sur les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération, et la qualité de vie au travail.
 – la gestion des emplois et des parcours professionnels, dans les entreprises et groupes d'au moins 300 salariés*.
 L'employeur ne peut arrêter de décisions unilatérales dans les matières traitées, **sauf si l'urgence le justifie**.

Accord de méthode

[C. trav., art. L. 2242-10 et L. 2242-11 mod.]

Un accord, d'une durée maximale de quatre ans, précise :
 – les thèmes de la négociation obligatoire ;
 – la périodicité et le contenu de chacun des thèmes ;
 – le calendrier et les lieux des réunions ;
 – les informations que l'employeur remet aux négociateurs et la date de cette remise ;
 – les modalités selon lesquelles sont suivis les engagements souscrits par les parties.
 L'accord portant sur les deux premiers thèmes obligatoires (rémunération, temps de travail et partage de la valeur ajoutée ; et égalité professionnelle et qualité de vie au travail) peut fixer la périodicité de renégociation dans la limite de quatre ans.

À défaut d'accord ou en cas de non-respect de l'accord de méthode, l'employeur doit respecter les dispositions supplétives ci-dessous.

| | | Annuelle | | Triennale* |
|---|------------------------------|---|--|---|
| Dispositions supplétives [C. trav., art. L. 2242-13 et L. 2242-21 mod.] | Thèmes | Rémunération, temps de travail et partage de la valeur ajoutée | Égalité professionnelle F/H et qualité de vie au travail | Gestion des emplois et des parcours professionnels |
| | Points de négociation | – salaires effectifs ; – durée effective et organisation du temps de travail ; – intéressement, participation et épargne salariale ; – suivi de la mise en œuvre des mesures visant à supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes. | – articulation entre vie personnelle et vie professionnelle ; – objectifs et mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ; – lutte contre les discriminations ; – insertion professionnelle et maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ; – régime de prévoyance et de complémentaire santé ; – droit d'expression des salariés ; – droit à la déconnexion ; – éventuellement prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels | – la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (ainsi que les mesures d'accompagnement susceptibles de lui être associées : formation, abondement du CPF, VAE, bilan de compétences, mobilité professionnelle et géographique hors celle prévue par accord dérogatoire) ; – le cas échéant, les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise prévue par accord dérogatoire ; – les grandes orientations à trois ans de la formation professionnelle dans l'entreprise et les objectifs du plan de formation ; – les perspectives de recours par l'employeur aux différents contrats de travail, au travail à temps partiel et aux stages, ainsi que les moyens mis en œuvre pour diminuer le recours aux emplois précaires dans l'entreprise au profit des CDI ; – les conditions dans lesquelles les entreprises sous-traitantes sont informées des orientations stratégiques de l'entreprise ayant un effet sur leurs métiers, l'emploi et les compétences ; – le déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales et l'exercice de leurs fonctions. |

* Obligatoire uniquement pour les entreprises et groupes d'entreprises nationaux d'au moins 300 salariés ou ceux de dimension communautaire ayant un établissement national d'au moins 150 salariés.

→ **Mandat.** Pour les procédures autorisant la négociation avec un ou plusieurs salariés mandatés, les OSR octroyant le mandat doivent être représentatives dans la branche ou, à défaut, au niveau national et inter-professionnel.

ATTENTION

Une même organisation ne peut mandater qu'un seul salarié.

→ **Entreprises d'au moins 50 salariés.** À partir de 50 salariés, l'employeur doit informer les OSR de son intention de négocier. Il doit, par ailleurs, suivre une procédure spécifique de négociation en faisant tout d'abord connaître son intention de négocier aux membres de la délégation du personnel du CSE par tout moyen. Puis, les élus qui souhaitent négocier le font savoir dans un délai d'un mois et indiquent s'ils sont mandatés par une OSR. À l'issue de ce délai, la négociation s'engage avec les salariés qui ont indiqué être mandatés par une OSR ou, à défaut, avec des salariés élus non mandatés [C. trav., art. L. 2232-25-1 nouv.].

La négociation avec des salariés mandatés est de droit dans les entreprises dans lesquelles un procès-verbal de carence a établi l'absence de représentants élus du personnel [C. trav., art. L. 2232-25-1 nouv.].

→ **Heures de négociation.** Chaque salarié mandaté ou membre de la délégation du personnel du CSE appelé à participer à une négociation dispose du temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions dans la limite de 10 heures par mois. Ces heures sont du temps de travail, payées à l'échéance normale, et ne sont pas imputables sur les heures de délégation [C. trav., art. L. 2232-27 mod.].

Accord dérogatoire

→ **Regroupement des accords dérogatoires.** Les accords de réduction du temps de travail (ARTT), de mobilité interne (AMI), de préservation et de développement de l'emploi (APDE), d'aménagement du temps de travail et de maintien de l'emploi (AME) disparaissent au profit d'un seul type d'accord.

Les stipulations de cet accord se substituent de plein droit aux clauses contraires et incompatibles du contrat de travail (y compris en matière de rémunération, de durée du travail ou de mobilité interne).

A NOTER

Cet accord doit être conclu selon les modalités des accords majoritaires (voir p. 20).

→ **Contenu de l'accord.** L'accord peut :

- aménager la durée du travail, ses modalités d'organisation et de répartition ;
- aménager la rémunération (le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum et tous les autres avantages et accessoires) dans le respect du smic et des minima conventionnels ;
- déterminer les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise.

L'accord doit obligatoirement être accompagné d'un préambule, qui définit ses objectifs et précise :

- 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 les dirigeants salariés exerçant dans le périmètre de l'accord et les mandataires sociaux et les

NÉGOCIATION SANS DÉLÉGUÉ SYNDICAL

| Effectif | Moins de 11 salariés [C. trav., art. L. 2232-21 à L. 2232-22 mod.] | Entre 11 et moins de 50 salariés [C. trav., art. L. 2232-23 à L. 2232-23-1 mod.] | | Au moins 50 salariés [C. trav., art. L. 2232-24 à L. 2232-26 mod.] | | | |
|--|--|--|---|--|---|---|---|
| | | Entre 11 et 20 | Entre 11 et 50 | | | | |
| Condition spécifique | Absence de DS ⁽¹⁾ | Absence de DS ⁽¹⁾ ou de membre élu à la délégation du personnel du CSE | Absence de DS ⁽¹⁾ | ① Absence de DS ⁽¹⁾ | ② À défaut de ① Absence de DS ⁽¹⁾ et de membres de la délégation du CSE mandatés | ③ À défaut de ② Absence de DS ⁽¹⁾ et aucun membre de la délégation du CSE n'a souhaité négocier ou un PV de carence a été établi | |
| Domaine de négociation | Ensemble des thèmes ouverts à la négociation collective d'entreprise, y compris pour les accords types élaborés par les accords de branche étendus | Ensemble des thèmes ouverts à la négociation collective d'entreprise, y compris pour les accords types élaborés par les accords de branche étendus | Ensemble des thèmes ouverts à la négociation collective d'entreprise | Ensemble des thèmes ouverts à la négociation collective d'entreprise | Seulement pour les mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif, à l'exception des accords relatifs au licenciement économique d'au moins 10 salariés | Ensemble des thèmes ouverts à la négociation collective d'entreprise | |
| Interlocuteur | L'ensemble des salariés | L'ensemble des salariés | Salarié(s) non membre(s) de la délégation du personnel du CSE | Membre(s) de la délégation du personnel du CSE | Membre(s) de la délégation du personnel du CSE | Membre(s) de la délégation du personnel du CSE | Salarié(s) |
| Mandaté par une OSR ? | NON | NON | OUI | OUI ou NON | OUI | NON | OUI |
| Ratification validant l'accord | Approbation par référendum par 2/3 des salariés ⁽²⁾ | Approbation par référendum par 2/3 des salariés | Approbation par les salariés à la majorité des suffrages par référendum | Signature des membres du CSE représentant à la majorité des suffrages aux élections professionnelles | Approbation par les salariés à la majorité des suffrages par référendum | Signature des membres du CSE représentant à la majorité aux élections professionnelles | Approbation par les salariés à la majorité des suffrages par référendum |
| Dépôt de l'accord obligatoire ? ⁽³⁾ | OUI | OUI | OUI | OUI | NON | NON | NON |

(1) ... ou de conseil d'entreprise.

(2) L'employeur doit proposer un projet d'accord qu'il communique à chaque salarié. le référendum doit être organisé au plus tôt 15 jours après.

(3) L'accord ne peut entrer en vigueur qu'après dépôt auprès de l'autorité administrative dans des conditions qui seront précisées par décret.

actionnaires (dans le respect des compétences des organes d'administration et de surveillance) fournissent des efforts proportionnés à ceux demandés aux salariés pendant toute sa durée ;
– les modalités selon lesquelles sont conciliées la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale des salariés.

À NOTER

Lorsque l'accord aménage le temps de travail, il doit bien respecter les termes des accords existants sur le sujet.

→ **Refus du salarié.** Si le salarié refuse la modification de son contrat de travail résultant de l'application de l'accord, il doit notifier son refus par écrit dans le délai d'un mois à compter de la date à laquelle l'employeur a communiqué dans l'entreprise sur l'existence et le contenu de l'accord.

→ **Licenciement causé.** Si l'employeur engage une procédure de licenciement à l'encontre du salarié en raison de son refus, ce licenciement repose sur un motif spécifique qui constitue une cause réelle et sérieuse de licenciement.

REMARQUE

Auparavant, la nature du motif de licenciement en raison du refus du salarié fluctuait en fonction du type d'accords dérogatoires.

Le licenciement est soumis aux dispositions applicables aux licenciements pour motif personnel concernant l'entretien préalable, la notification du licenciement, le préavis et l'indemnité compensatrice de préavis et la remise des documents de fin de contrat.

À l'issue du licenciement l'employeur doit abonder le compte personnel de formation du salarié. Cet abondement n'entre pas en compte dans les modes de calcul des heures créditées chaque année sur le compte, ni dans

le calcul du plafond. Un décret en précisera les conditions et limites [C. trav., art. L. 2254-2 mod.].

Fin du contrat de génération

Les dispositions relatives au contrat de génération sont supprimées. Toutefois, les aides afférentes dont la demande a été formulée par l'entreprise avant le 23 septembre sont versées dans leur intégralité [C. trav., art. L. 5121-17 à L. 5121-21 abrog.].

Restructuration des branches

→ **Fusion.** La restructuration des branches est avancée d'un an. Le ministre chargé du Travail pourra ainsi fusionner des branches n'ayant pas au 10 août 2018 (non plus au 10 août 2019) conclu d'accord ou d'avenant lors des sept dernières années [C. trav., art. L. 2261-32 mod. ; Ord. n° 2017-1385, art. 12].

→ **Extension.** Pour pouvoir être étendu, l'accord de branche doit désormais comporter des stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés, ou justifier leur absence. Les stipulations peuvent être présentées sous forme d'accord-type indiquant les différents choix laissés [C. trav., art. L. 2261-23-1 nouv.].

À NOTER

Les accords-types ne sont plus réservés aux accords étendus [C. trav., art. L. 2232-10-1 mod.].

À noter que l'ordonnance accroît les prérogatives du ministre chargé du Travail concernant les extensions et les élargissements. Il peut par exemple désormais refuser l'extension pour des motifs d'intérêt général, notamment pour atteinte excessive à la libre concurrence [C. trav., art. L. 2261-25 mod. ■

[licenciement personnel et économique]

Ruptures du contrat de travail

une nouvelle flexibilité est en marche

Les ordonnances limitent les possibilités de contentieux autour de la rupture du contrat de travail en prévoyant : des modèles de lettre de licenciement, la possibilité d'en rectifier les motifs, la barémisation des indemnités, l'appréciation des difficultés économiques en France, sans oublier la création des ruptures conventionnelles collectives.

Ord. n° 2017-1387, 22 sept. 2017

Licenciements : encadrement du contentieux

→ **Lettre de licenciement.** Des modèles de lettres de licenciement à l'adresse des employeurs seront établis par décret. Y seront rappelés les droits et obligations de chaque partie [C. trav., art. L. 1232-6 mod.].

Par ailleurs, à compter de la publication des décrets d'application ou au plus tard au 1^{er} janvier 2018, les motifs énoncés dans la lettre de licenciement pourront être précisés après sa notification au salarié. Cette correction pourra être effectuée par l'employeur de sa propre initiative ou à la demande du salarié. Si le salarié ne demande pas à l'employeur de préciser la lettre de licenciement, son insuffisance de motivation ne privera pas, à elle seule, le licenciement de cause réelle et sérieuse et n'ouvrira droit qu'à une indemnité maximale d'un mois de salaire [C. trav., art. L. 1235-2 mod.].

→ **Irrégularité de forme.** Le non-respect de la procédure conventionnelle de consultation préalable au licenciement est désormais considéré comme une irrégularité de forme. Le salarié ne peut donc prétendre qu'à une indemnité maximale d'un mois de salaire. Les juges estimaient jusqu'ici qu'il s'agissait d'une irrégularité de fond rendant le licenciement sans cause réelle et sérieuse [C. trav., art. L. 1235-2 mod.].

→ **Pluralité des motifs de licenciement.** L'ordonnance prévoit qu'en cas de pluralité de motifs de licenciement, si l'un d'entre eux porte atteinte à une liberté ou à un droit fondamental, le juge qui prononce la nullité de la rupture (intervenue à compter du 24 septembre), doit tout de même examiner l'ensemble des motifs pour évaluer l'indemnité à allouer au salarié [C. trav., art. L. 1235-2-1 nouv.].

→ **Indemnité légale de licenciement.** Pour les licenciements postérieurs au 23 septembre, l'indemnité de licenciement est due dès huit mois d'ancienneté (au lieu d'un an jusqu'ici) [C. trav., art. L. 1234-9 mod.].

À NOTER

Le premier décret d'application des ordonnances a revalorisé l'indemnité de licenciement qui est désormais fixée à un quart de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années jusqu'à 10 ans, puis à un tiers de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années à partir de 10 ans [C. trav., art. R. 1234-2 ; D. n° 2017-1398, 25 sept. 2017] (*Social Pratique* n° 708, p. 3).

→ **Prescription unifiée.** Le salarié ne dispose plus que de 12 mois à compter, soit de la notification de la rupture, soit de la dernière réunion du CSE pour contester en justice son licenciement (que le licenciement soit économique ou non) [C. trav., art. L. 1235-

7 et L. 1471-1 mod.]. À noter également que si jusqu'ici le délai de prescription ne s'imposait qu'aux actions portant sur la régularité ou la validité des licenciements économiques, l'ordonnance vise désormais toute contestation du licenciement économique.

À NOTER

Ces changements s'appliquent aux prescriptions en cours au 23 septembre 2017, sans que la durée totale de la prescription puisse excéder la durée prévue par la loi antérieure. Lorsqu'une instance a été introduite avant la publication de l'ordonnance (le 23 septembre 2017), l'action se poursuit et est jugée conformément à la loi ancienne, y compris en appel et en cassation.

À noter également que les contestations portant sur l'exécution du contrat restent soumises à une prescription de deux ans.

→ **Barème obligatoire.** Pour les licenciements prononcés postérieurement au 23 septembre, le juge ne peut octroyer au salarié licencié sans cause réelle et sérieuse qu'une indemnité plafonnée : voir le barème ci-contre. Le barème est également applicable en cas de résiliation judiciaire ou de prise d'acte prononcée aux torts de l'employeur

Pour déterminer le montant de l'indemnité, le juge peut tenir compte des indemnités de licenciement versées à l'occasion de la rupture [C. trav., art. L. 1235-3 mod.].

À NOTER

L'indemnité plafonnée pour licenciement sans cause réelle et sérieuse est cumulable avec les indemnités dues dans le cadre d'un licenciement économique pour défaut de consultation des représentants du personnel, non-information de l'autorité administrative, non-respect de la priorité de réembauchage et lorsque le CSE n'a pas été mis en place et qu'aucun procès-verbal de carence n'a été établi. Mais ce cumul ne peut pas dépasser les montants maximums du barème [C. trav., art. L. 1235-3 mod.].

BARÈME DE LA RÉPARATION POUR LICENCIEMENT ABUSIF

| Ancienneté du salarié (en années complètes) | Indemnité minimale (en mois de salaire brut) | | Indemnité maximale (en mois de salaires brut) |
|--|--|--------------------------------------|---|
| | Entreprise de moins de 11 salariés | Entreprise d'au moins 11 salariés | |
| 0 | Sans objet | Sans objet | 1 |
| 1 | 0,5 | 1 | 2 |
| 2 | 0,5 | 3 | 3,5 |
| 3 | 1 | 3 | 4 |
| 4 | 1 | 3 | 5 |
| 5 | 1,5 | 3 | 6 |
| 6 | 1,5 | 3 | 7 |
| 7 | 2 | 3 | 8 |
| 8 | 2 | 3 | 8 |
| 9 | 2,5 | 3 | 9 |
| 10 | 2,5 | 3 | 10 |
| 11 | 3 | 3 | 10,5 |
| 12 | 3 | 3 | 11 |
| 13 | 3 | 3 | 11,5 |
| 14 | 3 | 3 | 12 |
| 15 | 3 | 3 | 13 |
| 16 | 3 | 3 | 13,5 |
| 17 | 3 | 3 | 14 |
| 18 | 3 | 3 | 14,5 |
| 19 | 3 | 3 | 15 |
| 20 | 3 | 3 | 15,5 |
| 21 | 3 | 3 | 16 |
| 22 | 3 | 3 | 16,5 |
| 23 | 3 | 3 | 17 |
| 24 | 3 | 3 | 17,5 |
| 25 | 3 | 3 | 18 |
| 26 | 3 | 3 | 18,5 |
| 27 | 3 | 3 | 19 |
| 28 | 3 | 3 | 19,5 |
| 29 | 3 | 3 | 20 |
| 30 et au-delà | 3 | 3 | 20 |

Le barème n'est pas applicable pour certains licenciements nuls (voir ci-dessous) ou intervenus en violation d'une liberté fondamentale. En l'absence de réintégration, le salarié a alors droit à une indemnité fixée par le juge qui ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois. Cette indemnité se cumule avec l'indemnité de licenciement légale, conventionnelle ou contractuelle. En outre, elle ne fait pas obstacle au paiement du salaire dû durant la période couverte par la nullité lorsque cette dernière est due à la violation des dispositions sur la parentalité (maternité, grossesse, accueil de l'enfant, congé parental, etc.) ou le statut protecteur [C. trav., art. L. 1235-3-1 mod.].

Sont concernées, les nullités afférentes à :

- la violation d'une liberté fondamentale ;
- des faits de harcèlement moral ou sexuel ;
- un licenciement discriminatoire ;
- un licenciement consécutif à une action en justice en matière d'égalité professionnelle entre hommes et femmes ;
- la dénonciation de crimes et délits ;
- l'exercice d'un mandat par un salarié protégé ;
- le non-respect des dispositions relatives à la protection de la grossesse, de la maternité et des congés légaux pris en raison de la parentalité et de l'éducation des enfants ;
- le licenciement d'un salarié dont le contrat de travail est suspendu pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle [C. trav., art. L. 1235-3-1, L. 1225-71 et L. 1226-15 mod.].

→ Indemnités dans le cadre d'un PSE.

Lorsqu'un licenciement économique est nul en raison de l'absence de décision du Direccte, d'une décision négative ou de

l'annulation de la décision en raison de l'absence ou de l'insuffisance du PSE, l'indemnité octroyée au salarié par le juge est désormais égale au salaire des 6 derniers mois (au lieu des 12 derniers mois jusqu'ici) [C. trav., art. L. 1235-11 mod.]. En outre, en cas de non-respect de la priorité de réembauche, l'indemnité minimale est d'un mois de salaire (au lieu de deux auparavant) [C. trav., art. L. 1235-13 mod.].

Licenciements économiques

→ **Changements.** Les modifications relatives aux licenciements économiques s'appliquent aux procédures de licenciement économique engagées dès le 24 septembre. Elles sont présentées dans un tableau page 33, sauf celles concernant la consultation du comité social et économique (CSE) et le recours à une expertise qui sont présentées ci-dessous.

→ Transfert des compétences du CHSCT.

Le CSE doit être informé sur les conséquences des licenciements projetés en matière de santé, de sécurité ou de conditions de travail, dès lors qu'un licenciement économique collectif est engagé. Ce thème doit également faire l'objet d'une consultation du CSE dans le cadre des grands licenciements (au moins 10 salariés sur une période de 30 jours) et peut être un des sujets de l'accord collectif portant le PSE [C. trav., art. L. 1233-10, L. 1233-24-2, L. 1233-30 et L. 1233-31 mod.].

→ **Expertise.** Dans les grands licenciements, les accords collectifs peuvent déterminer le cadre de recours à une expertise par le CSE. En l'absence d'accord, le CSE peut, sur proposition de ses commissions, lors

de la première réunion, décider de recourir à une expertise portant sur les domaines économique et comptable ainsi que sur les effets potentiels du projet sur les conditions de travail (cette expertise n'est donc plus menée obligatoirement par un expert-comptable). La désignation de l'expert doit être enfermée dans un délai décidé par accord collectif ou à défaut par décret.

À compter de la désignation, les membres du CSE et l'expert doivent définir un cahier des charges et un devis, notifiés à l'employeur, précisant le coût prévisionnel, l'étendue et la durée d'expertise, dans un délai fixé par accord ou à défaut par décret.

À noter que la procédure de demande d'informations par l'expert à l'employeur est maintenue. Par ailleurs, toute contestation relative à l'expertise est adressée au Direccte avant la demande de validation ou d'homologation, qui a cinq jours pour se prononcer. Cette décision est ensuite contestable dans les mêmes conditions que la décision d'homologation ou de validation [C. trav., art. L. 1233-21, L. 1233-22, L. 1233-34 et s., mod.].

→ **Délai du CSE.** Un délai d'un mois à compter de la date de la première réunion est imposé au comité social et économique (CSE) pour rendre son avis dans le cadre d'un licenciement collectif de moins de 10 personnes sur 30 jours [C. trav., art. L. 1233-8 mod.].

Accès au congé de mobilité

→ **Nouveau seuil.** Le congé de mobilité est étendu aux entreprises devant négocier sur la gestion des emplois et des parcours professionnels, c'est-à-dire celles d'au

moins 300 salariés ainsi que pour les entreprises ou groupes communautaires ayant au moins 150 salariés en France (contre celles ayant un effectif de 1 000 salariés auparavant).

→ **Mise en place par accord.** L'organisation du congé de mobilité s'intègre à la négociation relative à la gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP), comme avant à la GPEC [C. trav., art. L. 2242-21 mod.].

À NOTER

Les congés de mobilité conclus en application d'un accord collectif relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) et acceptés par les salariés avant la publication du décret ou, au plus tard le 1^{er} janvier 2018, continuent à produire leurs effets jusqu'à leur terme, dans les conditions applicables antérieurement à cette date.

Le contenu de l'accord ne change pas, sauf en ce qu'il doit désormais préciser que l'adhésion du salarié doit être recueillie par écrit, et qu'il doit fixer le niveau de rémunération versée sur toute la durée du congé [C. trav., art. L. 1237-18-2 nouv.].

→ **Modalités du congé.** Le dispositif reste le même (l'acceptation du salarié emporte toujours rupture du contrat d'un commun accord par exemple) mais quelques modalités sont modifiées.

Le congé de mobilité n'est plus réputé se dérouler pendant la période de préavis, le salarié ne bénéficie donc plus pendant cette période du maintien total de son salaire. Par ailleurs, le seuil minimal des indemnités de rupture ne se réfère plus qu'aux indemnités légales dues en cas de licenciement économique et non aux indemnités conventionnelles.

REMARQUE

Le montant de la rémunération versée pendant la période du congé de mobilité est soumis dans la limite des 12 premiers mois du congé (au lieu des 9 premiers) au même régime de cotisations et contributions sociales que celui de l'allocation versée au bénéficiaire du congé de reclassement [C. trav., art. L. 1237-18-3 nouv.].

Enfin, les projets d'ordonnances précisent que la rupture amiable du contrat des salariés protégés dans le cadre d'un congé de mobilité doit faire l'objet d'une autorisation de licenciement [C. trav., art. L. 1237-18 à L. 1237-18-5 nouv.].

À NOTER

L'autorité administrative du lieu où l'entreprise concernée par l'accord de GPEC est établie est informée par l'employeur des ruptures prononcées dans des conditions prévues par décret [C. trav., art. L. 1237-18-5 nouv.].

Nouvelles ruptures conventionnelles collectives

→ **Cadre légal.** Les ordonnances créent un cadre légal aux anciens plans de départs volontaires rebaptisés « ruptures conventionnelles collectives » (RCC). Ces ruptures doivent être prévues par un accord collectif qui fait ensuite l'objet d'une validation par l'administration. Le dispositif doit exclure tout licenciement. Seuls les départs volontaires doivent permettre d'atteindre les objectifs de suppression d'emplois. À noter que les salariés bénéficient bien des indemnités chômage après la rupture [C. trav., art. L. 1237-19 et s., nouv. et L. 5421-1 mod.].

→ **Accord collectif.** Il doit suivre les règles de conclusion des accords majoritaires

(voir p. 20). L'administration doit être informée des négociations dès leur ouverture [C. trav., L. 1237-19 nouv.].

L'accord détermine :

- les modalités et conditions d'information du comité social et économique ;
- le nombre maximal de départs envisagés, de suppression d'emplois associés, et la durée de mise en œuvre du plan ;
- les conditions pour en bénéficier ;
- les critères de départage entre les candidats ;
- les modalités de calcul des indemnités de rupture garanties au salarié, qui ne peuvent être inférieures aux indemnités légales dues en cas de licenciement ;
- les modalités de candidature dont les conditions de transmission de l'accord écrit du salarié ;
- des mesures visant à faciliter le reclassement externe des salariés ;
- les modalités de suivi de la mise en œuvre effective du plan de départ volontaire [C. trav., art. L. 1237-19-1 nouv.].

À NOTER

Les salariés protégés peuvent bénéficier du plan de départs volontaires sur autorisation de l'inspecteur du travail [C. trav., art. L. 1237-19-2 nouv.].

→ **Validation.** L'autorité administrative valide l'accord collectif dès lors qu'elle est assurée de sa conformité aux dispositions légales [C. trav., art. L. 1237-19-3 nouv.].

L'autorité administrative doit notifier à l'employeur, au CSE et aux organisations syndicales représentatives signataires sa décision de validation dans un délai de 15 jours à compter de la réception de l'accord collectif. Son silence pendant ce délai vaut décision d'acceptation. Dans ce cas, l'employeur transmet une copie de la demande de validation,

accompagnée de son accusé de réception par l'administration au CSE et aux organisations syndicales représentatives signataires. La décision de validation ou de refus et les voies et délais de recours sont portés à la connaissance des salariés par voie d'affichage sur leurs lieux de travail ou par tout autre moyen permettant de conférer date certaine à cette information.

En cas de décision de refus de validation, l'employeur, s'il souhaite reprendre son projet, présente une nouvelle demande après y avoir apporté les modifications nécessaires et informé le comité social et économique [C. trav., art. L. 1237-19-4 à L. 1237-19-6 nouv.].

→ **Comité social et économique (CSE).** Le suivi de la mise en œuvre de l'accord portant rupture conventionnelle collective fait l'objet

| LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE | | |
|--|---|--|
| | Aujourd'hui | Ce qui change avec l'ordonnance |
| Niveau d'appréciation de la cause économique du licenciement au sein d'une entreprise appartenant à un groupe [C. trav., art. L. 1233-3 mod.] | Le groupe n'est pas réduit aux entreprises situées sur le territoire national. Il faut également tenir compte de la situation des entreprises étrangères du groupe ou du secteur d'activité du groupe [Cass. soc., 4 mars 2009, n° 07-42.381]. | Lorsque l'entreprise appartient à un groupe ⁽¹⁾ , la cause économique du licenciement est appréciée au niveau du secteur d'activité commun au sien et à celui des entreprises du groupe auquel elle appartient, établies sur le territoire national. Le secteur d'activité est caractérisé, notamment, par la nature des produits (biens ou services) délivrés, la clientèle ciblée, les réseaux et modes de distribution, se rapportant à un même marché. |
| Obligation de reclassement [C. trav., art. L. 1233-4 mod. et art. L. 1233-4-1 abrog.] | Les offres de reclassement sont proposées individuellement à chaque salarié par écrit. Le salarié peut demander de recevoir des offres d'établissements situés en dehors du territoire national. | L'employeur adresse de manière personnalisée les offres de reclassement à chaque salarié ou diffuse par tout moyen une liste des postes disponibles à l'ensemble des salariés, dans des conditions qui seront précisées par décret. Les offres de reclassement sont limitées au territoire national. |
| Ordre des licenciements [C. trav., art. L. 1233-5 mod.] | L'ordre des licenciements est appliqué au niveau de l'entreprise. Lorsqu'un PSE doit être établi, un autre périmètre peut être défini mais si le PSE est prévu par document unilatéral de l'employeur, le périmètre ne peut être inférieur à une zone d'emploi (référéncées dans l'atlas des zones d'emploi de l'Insee et du ministère du Travail). | Le périmètre d'application des critères d'ordre peut être différent de l'entreprise quelle que soit la taille du licenciement et de l'entreprise. Il est fixé en priorité par accord, à défaut il est limité à une zone d'emploi dans laquelle sont situés un ou plusieurs établissements de l'entreprise concernés par les suppressions d'emploi. |
| Reprise des entités économiques autonomes [C. trav., art. L. 1233-61 mod.] | Dans les entreprises d'au moins 1000 salariés appartenant à un groupe ou de dimension communautaire, lorsque le plan de sauvegarde de l'emploi comporte une reprise de site, les dispositions relatives au transfert des contrats de travail ne s'appliquent que dans la limite du nombre des emplois qui n'ont pas été supprimés au jour de cette reprise. | Quand un PSE est établi, la suppression préventive d'emploi avant transfert des contrats dans le cadre d'une offre de reprise serait permise pour les entreprises d'au moins 50 salariés. |

(1) Lorsque le siège social de l'entreprise dominante est situé sur le territoire français, le groupe est défini comme pour le comité de groupe [C. trav., art. L.2331-1]. En revanche, dans le cas contraire, il s'entend de l'ensemble des entreprises implantées sur le territoire français.

d'une consultation régulière et détaillée du CSE 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 [C. trav., art. L. 1237-19-7 nouv.].

→ **Litige.** La procédure de contestation suit le même système que pour les plans de sauvegarde de l'emploi : le contenu de l'accord et la régularité de la procédure doivent être contestés en même temps que la contestation de la validité de la décision administrative, les recours sont formés, instruits et jugés devant le juge administratif dans les mêmes conditions que pour les plans de sauvegarde, et enfin, les autres contestations (par exemple sur l'exécution des ruptures conventionnelles

collectives) sont soumises à une prescription de 12 mois à compter de la rupture du contrat [C. trav., art. L. 1237-19-8 nouv.].

→ **Revitalisation des bassins d'emploi.**

Lorsque les suppressions d'emplois affectent, par leur ampleur, l'équilibre du ou des bassins d'emploi dans lesquels elles sont implantées, les entreprises d'au moins 1 000 salariés, sont tenues de contribuer à la création d'activités et au développement des emplois et d'atténuer les effets de l'accord portant rupture conventionnelle collective envisagé sur les autres entreprises dans le ou les bassins d'emploi [C. trav., art. L. 1237-199 à L. 1237-19-14 nouv.].

À NOTER

Ces accords de revitalisations interviennent dans les mêmes conditions que pour les licenciements économiques. ■



Wolters Kluwer

Éditeur : WOLTERS KLUWER FRANCE, SAS au capital de 155 000 000 € - Siège social : 14, rue Fructidor - 75814 Paris Cedex 17 - Tel. : 01 85 58 30 00 - RCS Paris 480 081 306 - TVA FR 55 480 081 306 - www.wkf.fr - Associé unique :

Holding Wolters Kluwer France - Président-directeur général, directeur de la publication :

Hubert CHEMLA - Directrice générale du Pôle droit et réglementation : Isabelle BUSSEL - Directrice des rédactions : Sylvie DURAS -

Rédactrice en chef : Anais RENAUD - Rédaction : Jeally JEAN - Secrétaire de rédaction : Annick BLYAU - 01 85 58 34 82 - Rédactrice

en chef du Mémorandum social : Diane ROUSSEAU - Régie Publicitaire Société INFO6TM - Marché RH, Tour Maine Montparnasse - cedex 189, 33

avenue du Maine, 75015 Paris, Contact : Anne MALLET, directrice de publicité, tél. : 01 81 69 85 83, a.mallet@info6tm.com - Service clients :

0 825 080 800 (Service 0,15 €/min + prix appel), contact@wkf.fr - Directrice de production : Marie-Hélène DRABER - Imprimeur :

IMPRIMERIE DE CHAMPAGNE - 52000 Langres - N° CPPAP : 1120 T 87315 - Dépôt légal : à parution - ISSN : 0769-055X - Abonnement : 368,58 €

TTC/an. Le numéro 11,17 € TTC - Prix boîtier : 20,37 € TTC. Ce numéro comporte deux encarts.



[CDD/négociation collective/télétravail/travail temporaire]

Travail atypique cap sur les formes singulières de travail

Les ordonnances réorganisent les modes de travail atypiques. Elles donnent la main à la branche pour définir la durée et les conditions de renouvellement des CDD et des contrats d'intérim, ainsi que pour encadrer les CDI de chantier. Elles facilitent par ailleurs le recours au télétravail qui n'a plus à être mentionné dans le contrat de travail.

La branche prend la main sur les CDD et contrats de mission

Un accord de branche étendu peut désormais fixer pour les CDD et contrats de mission [C. trav., art. L. 1242-8 à L. 1244-4 ; L. 1251-12 à L. 1251-37 mod.] :

- leur durée totale ;
- leur nombre maximal de renouvellement ;
- les modalités du délai de carence en cas de succession de contrats.

Ce n'est plus qu'à défaut, c'est-à-dire en l'absence d'accord, que le Code du travail s'applique dans ces matières [C. trav., art. L. 1242-8 à L. 1244-4-1 ; L. 1251-12-1 à L. 1251-37-1 mod.] .

À noter que les modalités fixées par la branche ne doivent avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

ATTENTION

L'accord de branche définissant ces conditions de recours doit être étendu. En outre, pour le contrat de mission, l'accord de branche étendu est celui de l'entreprise utilisatrice.

Ord. n° 2017-1387, 22 sept. 2017

Les nouvelles dispositions sont applicables aux contrats conclus postérieurement au 23 septembre 2017.

REMARQUE

La méconnaissance de l'obligation de transmission du contrat au salarié dans les deux jours ouvrables ne peut plus, à elle seule, entraîner la requalification en CDI. Elle ouvre droit, pour le salarié, à une indemnité à la charge de l'employeur d'un mois de salaire maximum [C. trav., art. L. 1245-1 et L. 1251-40 mod.]. L'ordonnance précise que cette disposition est applicable aux licenciements prononcés postérieurement au 23 septembre 2017. Faut-il considérer que sont concernés les CDD dont le terme arrive à échéance après le 23 septembre ? Cette disposition mérite des éclaircissements qui pourraient figurer dans la sixième ordonnance prévue par le gouvernement pour rectifier les erreurs textuelles [Ord. n° 2017-1387, 22 sept. 2017].

Nouveau prêt de main-d'œuvre à but non lucratif

Les ordonnances organisent un dispositif de prêt de main-d'œuvre considéré à but non lucratif qui entrera en vigueur à la publication du décret d'application ou au plus tard, au 1^{er} janvier 2018.

Un groupe ou une entreprise pourra ainsi mettre à disposition de manière temporaire ses salariés auprès d'une jeune, d'une petite ou d'une moyenne entreprise, durant deux ans maximum afin de lui permettre d'améliorer la qualification de sa main-d'œuvre, de favoriser les transitions professionnelles ou de constituer un partenariat d'affaires ou d'intérêt commun. La convention de mise à disposition devra d'ailleurs préciser la finalité du prêt.

Ce dispositif sera applicable :

– pour les entreprises utilisatrices, aux jeunes entreprises qui ont moins de huit ans d'existence au moment de la mise à

disposition et aux petites ou moyennes entreprises d'au maximum 250 salariés ;
– pour les entreprises prêteuses, aux groupes ou entreprises qui ont au moins 5 000 salariés.

Cette mise à disposition ne pourra pas être effectuée au sein d'un même groupe d'entreprise (le groupe est entendu au sens du Code de commerce).

Ces opérations de prêt de main-d'œuvre seront considérées comme n'étant pas à but lucratif, même lorsque le montant facturé par l'entreprise prêteuse à l'entreprise utilisatrice sera inférieur aux salaires versés au salarié, aux charges sociales afférentes et aux frais professionnels remboursés à l'intéressé au titre de sa mise à disposition temporaire [C. trav., art. L. 8241-3 nouv.].

Recours facilité au CDI de chantier ou d'opération

→ **Entrée en vigueur.** Si le Code du travail prévoyait déjà la possibilité de mettre fin à un CDI à l'issue d'un chantier dans certaines professions, les ordonnances permettent aux branches d'en encadrer les modalités et d'élargir son recours. Ces nouvelles dispositions sont applicables aux contrats conclus postérieurement au 23 septembre 2017.

→ **Convention de branche étendue.** Les raisons du recours à un contrat conclu pour la durée d'un chantier ou d'une opération peuvent ainsi être définies par convention collective de branche étendue [C. trav., L. 1223-8 nouv.]. La convention de branche doit préciser 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 accordées aux salariés, les garanties en termes de formation et les modalités adaptées de rupture de ce contrat dans l'hypothèse où le chantier ou l'opération pour lequel ce contrat a été conclu ne peut pas se réaliser ou se termine de manière anticipée [C. trav., art. L. 1223-9 nouv.].

À défaut d'accord, ce contrat peut être conclu dans les secteurs où son usage est habituel et conforme à l'exercice régulier de la profession qui y recourait déjà au 1^{er} janvier 2017 [C. trav., L. 1223-8 nouv.].

→ **Rupture.** La rupture du contrat de chantier ou d'opération intervenant à la fin du chantier (ou de l'opération) repose sur une cause réelle et sérieuse de licenciement. Cette rupture est soumise aux dispositions relatives à la procédure de licenciement pour motif personnel, au préavis, aux indemnités de rupture et documents de fin de contrat [C. trav., art. L. 1236-8].

Réorganisation du télétravail

→ **Nouvelle mise en place.** La mise en place du télétravail se fait désormais par accord collectif ou, à défaut, via une charte élaborée par l'employeur après avis du CSE. La mention du télétravail dans le contrat ou un avenant n'est plus nécessaire, sauf si l'accord le prévoit. L'accord ou la charte doit préciser :

- les conditions de passage en télétravail et les conditions de retour à un 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.

L'employeur peut refuser l'accès au télétravail à un salarié. Toutefois, ce refus doit être motivé dès lors que le salarié qui y est éligible selon l'accord ou la charte [C. trav., art. L. 1222-9 mod.].

ATTENTION

L'employeur n'est plus tenu de prendre en charge tous les coûts découlant directement de l'exercice du télétravail [C. trav., art. L. 1222-10 mod.].

→ **Télétravail informel.** En l'absence d'accord collectif ou de charte, le télétravail occasionnel doit faire l'objet d'un simple accord entre l'employeur et le salarié. La forme de cet accord n'est pas imposée : un mail ou même un « sms » peut suffire [C. trav., art. L. 1222-9 mod.].

→ **Égalité de traitement.** Le télétravailleur a les mêmes droits que le salarié qui exécute son travail dans les locaux de l'entreprise, notamment en ce qui concerne l'accès aux informations syndicales, la participation aux élections professionnelles et l'accès à la formation.

→ **Accident du 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 au sens du Code de la sécurité sociale [C. trav., art. L. 1222-9 mod.].

→ **Entrée en vigueur.** Ces nouvelles dispositions entrent en vigueur dès le 24 septembre 2017. Les stipulations de l'accord ou de la charte se substituent aux clauses du contrat de travail contraires ou incompatibles, sauf refus du salarié. Dans ce cas, le salarié doit faire connaître son refus dans le délai d'un mois à compter de la date à laquelle l'accord ou la charte a été communiqué dans l'entreprise [Ord. n° 2017-1387, 22 sept. 2017, art. 40]. ■

à retenir aussi

Inaptitude

Reclassement. La zone de reclassement se limitera à l'entreprise ou aux entreprises du groupe situées sur le territoire national dont l'organisation, les activités ou le lieu d'exploitation assureront la permutation de tout ou partie du personnel. Notons que le groupe sera défini comme pour les comités de groupe [C. trav., L. 1226-2 et L. 1226-10 mod.].

Contestation de l'avis du médecin du travail. Le recours contre l'avis du médecin du travail sera une nouvelle fois modifié. Le salarié ou l'employeur pourra saisir le conseil de prud'hommes en la forme des référés sur les éléments de nature médicale justifiant les avis, propositions, conclusions écrites émis par le médecin du travail qui ne pourra pas être partie au litige. La formation de référé

pourra alors confier des mesures d'instruction au médecin-inspecteur du travail pour l'éclairer sur les questions de fait. À la demande de l'employeur, les éléments médicaux ayant fondé les avis ou écrits du médecin du travail pourront être notifiés à un médecin que l'employeur mandatera à cet effet. Le salarié en sera informé. La décision de la formation de référé se substituera ensuite aux avis, ou écrits contestés. À noter également que les honoraires et frais liés à la mesure d'instruction (fixés par arrêtés) seront mis à la charge de la partie perdante, à moins que la formation de référé ne décide, de manière motivée, d'en mettre la totalité ou une fraction à la charge de l'autre partie. Un décret à paraître doit définir les conditions et modalités de cette contestation [C. trav., L. 4624-7 mod.].

Les textes en BREF

■ Transfert conventionnel de contrats

À compter du 23 septembre, quelle que soit la date à laquelle ces conventions ont été poursuivies, la référence au site (lieu occupé par un établissement humain qui lui fournit les éléments locaux de vie matérielle et les possibilités de son extension) est remplacée par celle de marché (lieu, de rencontre de l'offre et de la demande, d'un ou plusieurs produits déterminés).

[C. trav., art. L. 1224-3-2 mod.]

■ Accès au droit numérique

Le Code du travail numérique, gratuit, sera mis en place au plus tard le 1^{er} janvier 2020. Il permettra l'accès aux dispositions du Code et à un questions/réponses pour les employeurs et les salariés sur leur situation juridique. Celui qui s'en prévaut sera présumé de bonne foi, en cas de litige. [Ord. n° 2017-1387, art. 1]

■ Droit d'expression des salariés

Au plus tard le 1^{er} janvier 2018, l'accès au droit d'expression des salariés devra être assuré via les outils numériques. Ses modalités devront être fixées

par accord (conclu dans le cadre de la négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes).

[C. trav., art. L. 2281-1 à L. 2281-12 mod.]

■ Sixième ordonnance

Une sixième et dernière ordonnance est attendue pour rectifier les erreurs des cinq ordonnances présentées dans ce numéro.

■ Recours au travail de nuit

Au plus tard le 1^{er} janvier 2018, la convention mettant en place le travail de nuit sera présumée justifiée.

[C. trav., art. L. 3122-15]

Prise en compte de la pénibilité

Changement de compte. Le compte personnel de prévention de pénibilité (C3P) ne fait plus référence à la pénibilité il devient le compte professionnel de prévention (C2P). Il n'est plus géré par les caisses de retraite mais par la Cnav et le réseau des organismes du régime général chargés de la gestion du risque AT/MP. Les points déjà acquis sur le C3P sont transférés sur le C2P.

Suppression de quatre facteurs. Ne sont plus intégrés au compte les facteurs suivants : manutentions manuelles de charges, postures pénibles et vibrations mécaniques et l'exposition à des agents chimiques dangereux. Les salariés exposés à ces facteurs peuvent tout de même bénéficier d'un départ anticipé à la retraite pour incapacité permanente selon un traitement spécifique entré en vigueur le 1^{er} octobre. Les victimes d'une incapacité permanente due à une maladie professionnelle ou à certains accidents du travail partent à la retraite à 60 ans et à taux plein, même s'ils n'ont pas acquis suffisamment de trimestres, sans remplir toutes les conditions normalement exigées pour le dispositif. À noter que, l'ordonnance prévoit que les victimes d'accident du travail ou de maladies professionnelles atteintes d'une incapacité permanente supérieure ou égale à un taux qui sera déterminé par décret puissent bénéficier d'un abondement de leur compte personnel de formation [CSS, art. L. 432-12 nouv.].

Suppression des cotisations. Les deux cotisations dites « pénibilité » sont supprimées au 1^{er} janvier 2018. Les dépenses engendrées

par le compte sont couvertes par la branche AT/MP du régime général et du régime des salariés agricoles dans les conditions qui seront fixées par décret. Pour les expositions au titre des années 2015, 2016 et des trois premiers trimestres de 2017 jusqu'à l'entrée en vigueur de l'ordonnance les obligations déclaratives de cotisations, les dispositions relatives à la gestion du compte par la Cnamts et le réseau des organismes de branche AT/MP du régime général, ainsi que celles concernant le contentieux restent toutefois en vigueur [Ord. n° 2017-1389, art. 5, 5°].

Extension de l'obligation de négocier. Au 1^{er} janvier 2019, l'obligation de négocier sur la pénibilité est étendue aux cas où la sinistralité au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles est supérieure à un seuil qui doit être fixé par décret. En outre, les entreprises comptant entre 50 et 300 salariés ou appartenant à un groupe de cette taille ne sont plus soumises à l'obligation de négocier ou d'établir un plan d'action (elles ne pouvaient déjà pas être pénalisées). Par ailleurs, les accords doivent faire l'objet d'un dépôt auprès de l'autorité administrative [C. trav., art. L. 4161-1 mod.].

Contentieux : plus de fillet de sécurité pour les salariés. Les salariés ne peuvent plus saisir l'organisme gestionnaire du compte pour suspendre la prescription de deux ans de contestation de la déclaration des expositions [C. trav., art. L. 4163-20 nouv.]. Par ailleurs, lorsque le contentieux aboutit, le nombre de points doit être régularisé et l'employeur peut subir une pénalité lorsque la déclaration inexacte résulte d'une méconnaissance de ses obligations déclaratives [C. trav., art. L. 4163-18 nouv.].

[Ord. n° 2017-1389, 22 sept. 2017]

