

Franck Bonot  
Ordonnances décryptage

# Réforme du code du travail par ordonnances **DÉCRYPTAGE**



En partenariat avec:



**KLÉSIA**  
PROTECTION ET INNOVATION SOCIALES

**Metis**  
expertise

The logo for Harmonie mutuelle, featuring a stylized yellow and orange hexagonal emblem above the text 'Harmonie mutuelle' in a lowercase, sans-serif font.

**Harmonie**  
mutuelle

## PROJETS D'ORDONNANCES RELATIVES AU "RENFORCEMENT DU DIALOGUE SOCIAL" du 31 AOÛT 2017

- *Plus de libertés et de sécurité pour les entreprises ?*
- *Moins de moyens pour le dialogue social ?*
- *Moins de droits et d'accès au juge pour le salarié ?*



Présenté le 31 août 2017 par le gouvernement comme un projet de transformation sociale d'une ampleur inégalée, le projet dont les ordonnances ont été présentées et adoptées le 22 septembre en conseil des ministres mérite un décryptage juridique.

36 mesures concrètes et opérationnelles pour l'emploi, les entreprises et les salariés en France d'après le Premier ministre Edouard Philippe et la ministre du travail Muriel Pénicaud !

Qu'en est-il vraiment ?

Dans un premier lieu il est utile de rappeler le calendrier qui précède l'adoption des ordonnances :

---

## CALENDRIER

**23 mai 2017** – rencontres à l'Elysée entre le Président de la République et les partenaires sociaux

**Du 24 au 31 mai 2017** – rencontres à Matignon entre le Premier ministre, la ministre du travail et les partenaires sociaux pour évoquer la méthode et les principaux axes de la réforme du travail

**6 juin 2017** – conférence de presse du Premier ministre et de la ministre du travail : présentation du programme de travail pour rénover le modèle social français  
**Du 9 juin au 12 juillet 2017** – réunions bilatérales des organisations syndicales et professionnelles avec la ministre du travail, Muriel Pénicaud, et son cabinet sur : • l'articulation des niveaux de négociation • le dialogue économique et social • la sécurisation des relations de travail

**28 juin 2017** – présentation au Conseil des ministres du projet de loi d'habilitation autorisant le gouvernement à légiférer par ordonnances

**4 au 17 juillet 2017** – présentation du projet de loi d'habilitation par la ministre du travail à la Commission des Affaires sociales de l'Assemblée nationale, puis débat à l'Assemblée nationale

**18 au 27 juillet 2017** – examen du projet de loi d'habilitation au Sénat

**Du 24 au 27 juillet 2017** – entretiens entre le Premier ministre, la ministre du travail et les partenaires sociaux à Matignon

**2 août 2017** – adoption par le parlement de la loi d'habilitation

**Du 22 au 25 août 2017** – réunions bilatérales de présentation des projets d'ordonnances aux partenaires sociaux avec la ministre du travail et son cabinet

**31 août 2017** – présentation des projets d'ordonnance aux partenaires sociaux à Matignon par le Premier ministre et la ministre du Travail  
**1ère quinzaine de septembre 2017** – consultation des instances consultatives : Commission nationale de la négociation collective, Conseil d'orientation des conditions de travail, Conseil supérieur pour l'égalité professionnelle, Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles, Caisses de sécurité sociale, Conseil national d'évaluation des normes, Conseil supérieur de la prud'homie

**22 septembre 2017** – présentation et adoption des ordonnances en Conseil des ministres

---

## **Une loi d'habilitation 5 ordonnances !**

### **Ordonnance 1**

Ordonnance relative au renforcement de la négociation collective

### **Ordonnance 2**

Ordonnance relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales

### **Ordonnance 3**

Ordonnance relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail

### **Ordonnance 4**

Ordonnance portant diverses mesures relatives au cadre de la négociation collective

### **Ordonnance 5**

Ordonnance relative au compte professionnel de prévention

---

## ORDONNANCE 1

---

### *LES MISSIONS DE LA BRANCHE ET LES RAPPORTS AVEC LES ACCORDS D'ENTREPRISE*

#### **ARTICLE 1**

L'article 1 définit ce qu'est une branche professionnelle et détaille ses missions ainsi que la manière dont elle s'articule avec les accords d'entreprise ou d'établissement.

Trois domaines de négociation distincts sont définis:

#### **11 THÈMES RÉSERVÉS, CEUX OÙ L'ACCORD DE BRANCHE PRIME SUR L'ACCORD D'ENTREPRISE**

- 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 en matière de protection sociale (la formule reste inchangée);
- certaines dispositions en matière de temps de travail: notamment les heures d'équivalences, le nombre minimal d'heures entraînant la qualification de travailleur de nuit, ainsi qu'en matière de temps partiel qui reste régulé par la branche (durée minimale de travail, taux de majoration des heures complémentaires, modalités d'augmentation temporaire de la durée de travail par avenant);
- certaines dispositions relatives aux contrats à durée déterminée : durée, renouvellement, transmission du contrat écrit, contrats successifs sur le même poste; et aux contrats de travail temporaire: durée, renouvellement, succession de contrats. Les motifs de recours aux contrats courts et le préavis restent cadrés par la loi;
- les mesures relatives aux contrats de chantier;
- l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes;
- les conditions et les durées de renouvellement de la période d'essai;
- le transfert conventionnel du contrat de travail.

## LES THÈMES OÙ LA BRANCHE PEUT CHOISIR DE VERROUILLER OU DE PERMETTRE AUX ACCORDS D'ENTREPRISE DE FAIRE DIFFÉREMMENT

- la prévention des effets de l'expositions aux facteurs de risques professionnels;
- l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées;
- le droit syndical conventionnel et la valorisation du parcours syndical;
- certaines primes liées aux conditions de travail des salariés (travaux dangereux ou insalubres);
- par ailleurs, la modulation du temps de travail sur une durée supérieure à l'année (jusqu'à 3 ans) devrait rester un domaine où un accord de branche est impératif pour que l'entreprise puisse y recourir.

## L'ENSEMBLE DES AUTRES THÈMES OÙ L'ACCORD D'ENTREPRISE PRIME SUR L'ACCORD DE BRANCHE

Une très large liberté contractuelle est donc laissée aux accords d'entreprise, avec un ordre public réduit

la plupart du temps aux règles fixées par l'OIT et le droit européen, notamment en matière de durée du travail et de régulation des contrats. À défaut d'accord, les règles applicables (droit supplétif fixé par la loi) devraient rester à droit constant.

Dans les deux premiers domaines, régulés par la branche, il est bien entendu toujours possible pour un accord d'entreprise d'améliorer ce que prévoit l'accord de branche. Pour comparer ces différentes garanties, la méthode selon laquelle doivent être comparées les garanties offertes par la branche et l'entreprise évoluée, la notion de « *clause plus favorable* » est remplacée par celle de notion « *au moins équivalente* ». Ce qui intègre l'aspect qualitatif des accords, plus que le seul aspect quantitatif.

## **ARTICLE 15**

L'article 15 organise la manière dont vont s'articuler les anciennes règles d'articulation accord de branche / entreprise et les nouvelles.

Concernant des verrous déjà prévus par la branche avant l'entrée en vigueur des ordonnances:

- sur les 11 thèmes réservés, les dispositions de branche priment a priori sans besoin de le confirmer expressément dans l'accord;
- les « verrous » déjà existants sur les 4 thèmes où la branche peut cadrer (prévention des risques professionnels, emploi des travailleurs handicapés, valorisation du parcours syndical, prime pour travaux dangereux ou insalubres) continueront de faire effet si et seulement si les signataires le confirment avant le 1er janvier 2019. Dans le cas contraire les verrous ne feront plus effet et l'accord d'entreprise pourra déroger à l'accord de branche y compris dans ces domaines;
- les verrous sur les thèmes où l'entreprise prime par principe cesseront de faire effet. Par conséquent, les accords d'entreprise pourront déroger aux accords de branche sur ces thèmes.

### *DIVERSES MESURES RELATIVES À LA BRANCHE*

## **ARTICLE 2 DISPOSITIONS TPE**

Ajout d'une condition d'extension aux accords de branches : l'accord doit comporter des dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés ou justifier des motifs pour lesquels ils ne comportent pas de telles stipulations.

## **ARTICLE 11 ACCÉLÉRATION DU CHANTIER DE RESTRUCTURATION DES BRANCHES**

La ministre pourra engager la fusion des branches n'ayant pas conclu d'accord depuis 7 ans et des branches de moins de 5000 salariés, à partir d'août 2018.

À partir d'août 2018, elle pourra fusionner des branches contre l'avis de la majorité des membres de la CNNC.

## **ARTICLE 12 ADRESSES DES OS DANS LA BRANCHE**

Mise à disposition par l'employeur, sur le site du Ministère du travail, des adresses des OS représentatives dans la branche dont relève l'entreprise.

## **ARTICLE 3**

### *SIMPLIFICATION DE L'ARTICULATION ACCORD COLLECTIF ET CONTRAT DE TRAVAIL*

Avec l'objectif de définir une nouvelle articulation entre l'accord d'entreprise et le contrat de travail, le projet d'ordonnance unifie le régime juridique des accords d'entreprise dérogatoires aux contrats de travail (les accords de réduction du temps de travail (ARTT), les accords de mobilité interne, de préservation et de développement de l'emploi (APDE), d'aménagement du temps de travail et de maintien de l'emploi (AME), au profit d'un nouveau type d'accord d'entreprise majoritaire dont les dispositions s'imposeront à celles

du contrat de travail, même plus favorables. Le salarié sera tenu d'accepter les modifications. À défaut, son refus sera considéré comme un motif justifiant son licenciement.

#### **L'OBJET DE L'ACCORD**

Cet accord pourrait être conclu en vue de répondre aux nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise ou en vue de préserver ou de développer l'emploi. A cette fin, l'accord pourra:

- aménager la durée du travail, ses modalités d'organisation et de répartition;
- aménager la rémunération;
- déterminer les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise.

#### **LE CONTENU DE L'ACCORD**

L'accord d'entreprise doit obligatoirement comprendre un préambule définissant les objectifs poursuivis.

Les autres clauses de l'accord collectif visées par le projet d'ordonnance, telles que les modalités d'information des salariés sur son application et son suivi et sur l'examen de la situation au terme de l'accord, la mention

des efforts fournis par les dirigeants salariés, les mandataires sociaux et les actionnaires, les modalités de conciliation de la vie professionnelle et personnelle et familiale, ne sont en revanche pas rendues obligatoires.

## **L'ARTICULATION DE L'ACCORD D'ENTREPRISE AVEC LE CONTRAT DE TRAVAIL**

Les dispositions de l'accord d'entreprise se substituent alors de plein droit aux dispositions contraires et incompatibles du contrat de travail y compris en terme de durée de travail, de rémunération ou de mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise.

### **LES CONSÉQUENCES DU REFUS DU SALARIÉ**

Le salarié peut refuser la modification de son contrat de travail, il dispose d'un mois pour faire connaître son refus par écrit à l'employeur à compter de la communication par celui-ci de l'existence et du contenu de l'accord. En cas de refus, l'employeur peut le licencier. Le licenciement n'est pas un licenciement économique, mais repose sur une cause réelle et sérieuse.

L'employeur doit alors respecter les dispositions relatives au licenciement économique pour

ce qui est de l'entretien préalable et de la notification du licenciement. Pour le reste, la rupture est soumise aux règles de droit commun du licenciement pour motif personnel.

L'employeur doit abonder le compte personnel de formation du salarié licencié dans les conditions définies par un décret à venir (à hauteur de 100 heures selon le ministère du Travail).

## *SÉCURISATION DES ACCORDS COLLECTIFS*

### **ARTICLE 4**

Les accords sont présumés négociés et conclus conformément à la loi.

Les ordonnances instaurent une réduction du délai d'action en nullité contre tout ou partie d'un accord.

Pour les accords d'entreprise: 2 mois à partir soit de la procédure de notification aux OSR, soit de la date de publicité de l'accord.

Pour les accords de branche: 2 mois à partir de la date de publicité de l'accord.

En cas d'annulation du juge, ce dernier pourra décider que sa décision est rétroactive ou pas et/ou en aménager les effets dans le temps (afin de limiter les conséquences néfastes de l'annulation de l'accord).

## **ARTICLE 14**

Les nouvelles règles ne s'appliquent qu'aux accords conclus postérieurement à l'entrée en vigueur de l'ordonnance.

### *PÉRIODICITÉ ET CONTENU DES CONSULTATIONS ET NÉGOCIATIONS OBLIGATOIRES*

Les règles en matière de négociations obligatoires dans la branche et dans l'entreprise sont désormais organisées dans le Code comme les règles sur les négociations sur le temps de travail suite à la loi Travail (Ordre public / Champ de la négociation collective / Dispositions supplétives).

Les règles sur les négociations annuelles, triennales et quinquennales applicables aujourd'hui restent globalement inchangées, mais passent dans le champ du supplétif (ne s'appliqueront qu'à défaut d'accord). En cas d'accord, le champ laissé à la négociation pour aménager les modalités de négociation s'élargit.

### *PÉRIODICITÉ DE LA NÉGOCIATION*

## **ARTICLE 5**

L'article supprime deux dispositions présentes dans le Code du travail:

- l'interdiction de négocier la périodicité pour la négociation égalité professionnelle en l'absence d'un accord ou d'un plan d'action sur l'égalité professionnelle;
- lorsqu'une organisation syndicale représentative fait la demande de négocier sur les salaires, le sujet est mis directement à l'ordre du jour.

Jusqu'à la généralisation des accords majoritaires en mai 2018, l'accord sur la périodicité des négociations obligatoires peut se faire sans accord majoritaire.

### *NÉGOCIATIONS OBLIGATOIRES DE LA BRANCHE*

## **ARTICLE 6**

### **CHAMP DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE**

Les organisations représentatives liées par un accord de branche négocient, à la demande d'une OS ou d'une OP représentative, le calendrier, la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation.

La périodicité des négociations obligatoires se négocie désormais sans limitation de temps (auparavant jusqu'à 3 ans pour les négociations annuelles, 5 ans pour les triennales et 7 ans pour les quinquennales). Quelques thèmes doivent toutefois être rediscutés tous les 4 ans au niveau de la branche (les salaires, l'égalité femme-homme, l'épargne salariale et le temps partiel).

La durée de ces accords est de 4 ans.

## **DISPOSITIONS SUPPLÉTIVES**

Les dispositions supplétives sont les mêmes (mesures d'harmonisation) que les dispositions sur les négociations annuelles, triennales et quinquennales présentes actuellement dans le Code du travail.

## **ORDRE PUBLIC**

Comme cela est déjà prévu aujourd'hui, une Commission mixte paritaire (négociation sous la présidence d'un membre de l'administration désigné par la DGT) est mise en place si une négociation de branche sérieuse et loyale n'a pas été engagée.

### *NÉGOCIATIONS OBLIGATOIRES D'ENTREPRISE*

## **ARTICLE 7**

### **CHAMP DE LA NÉGOCIATION**

L'employeur et les OS représentatives négocient (à l'initiative de l'employeur ou à la demande d'une OS) le calendrier, la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation.

Les thèmes comme les salaires ou l'égalité professionnelle doivent être renégociés tous les 4 ans maximum (auparavant 3 ans).

Dans le cas où un accord de ce type est conclu, toutes les dispositions applicables aujourd'hui en matière de négociations obligatoires risquent de ne plus s'appliquer, car elles figurent dans la partie du droit supplétif qui ne s'applique qu'à défaut d'accord. Plus précisément, les dispositions sanctionnant l'employeur (délit d'entrave, pénalités) seront inapplicables.

Par conséquent:

- en cas d'accord, il n'y aura plus de délit d'entrave en cas de non-respect par l'employeur des dispositions sur les négociations obligatoires en entreprise;
- de la même manière, il n'y aura plus de pénalités en cas de non-respect par l'employeur de ses obligations en matière de négociation sur les salaires et l'égalité professionnelle.

Cet accord ne peut être conclu que pour une durée de 4 ans maximum.

Jusqu'à la généralisation des accords majoritaires en mai 2018, l'accord sur la périodicité des négociations obligatoires peut se faire sans accord majoritaire

## DISPOSITIONS SUPPLÉMENTAIRES

Globalement, nous retrouvons les mêmes dispositions que le code du Travail aujourd'hui sur les négociations annuelles, triennales et quinquennales.

Toutefois il y a quelques changements, notamment:

- l'ordonnance supprime l'obligation de prendre en compte l'objectif d'égalité professionnelle dans toutes les négociations obligatoires en entreprise (anciennement art. L.2242-10);
- les conditions de mobilité professionnelle ou géographique ne doivent plus faire l'objet d'un chapitre spécifique en cas d'accord (anciennement dans l'art. L.2243-12, 2°);
- plusieurs articles sur le groupe et la mobilité professionnelle ou géographique sont supprimés (art. L.2 242-16 à L.2 242-19). Mais il ne s'agissait pas d'articles prévoyant des obligations.

### *MODALITÉS DE NÉGOCIATION DANS LES ENTREPRISES DÉPOURVUES DE DS*

#### **ARTICLE 8**

Cet article revoit les modalités de négociation dans les entreprises où il n'existe pas de délégué syndical. Des différences de régime existent en fonction des seuils.

#### **DANS LES ENTREPRISES DE MOINS DE 11 SALARIÉS**

L'employeur peut désormais, sans passer par le mandatement, proposer directement aux salariés un projet d'accord. Pour être valide, l'« accord » devra être ratifié par la majorité des deux tiers du personnel.

L'accord peut porter sur l'ensemble des thèmes ouverts à la négociation collective par le Code du travail.

#### **DANS LES ENTREPRISES JUSQU'À 20 SALARIÉS SANS ÉLU**

Dans les entreprises de 11 à 20 salariés, en l'absence d'élu de la délégation du personnel du CSE, les dispositions applicables sont les mêmes que dans les entreprises de moins de 11 salariés (**proposition unilatérale** de l'employeur + ratification par les 2/3 des salariés).

## DANS LES ENTREPRISES DE 21 À 49:

### IL N'Y A PLUS DE PRIORITÉ AU MANDATEMENT

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

- soit par un ou plusieurs salariés mandatés;
- soit par un ou des élus, membres de la délégation du personnel au Comité social et économique (CSE). Les élus peuvent ne pas être mandatés mais rien ne l'empêche.

Aucune priorité n'est donnée à l'une de ces deux options. Nous pouvons en conclure que c'est l'employeur qui choisira (lorsqu'il y a des élus) l'option qui lui convient.

L'employeur n'a plus à informer les OS de l'ouverture d'une négociation. Par conséquent, il reviendra sûrement au salarié de se rapprocher d'une OS.

L'accord peut porter sur l'ensemble des thèmes ouverts à la négociation collective par le Code du travail.

### VALIDITÉ DE L'ACCORD

- Accord signé avec un salarié mandaté : l'accord est soumis au vote des salariés (validation par referendum à la majorité des suffrages exprimés).
- Accord signé avec élu mandaté ou non mandaté: l'accord doit être signé par un ou plusieurs élus ayant recueilli la majorité des suffrages aux dernières élections.

## DANS LES ENTREPRISES DE 50 SALARIÉS ET PLUS

Pour les entreprises d'au moins 50 salariés, les règles de négociation dans les entreprises dépourvues de DS restent inchangées. Comme c'est le cas aujourd'hui en l'absence de DS, l'employeur peut négocier avec des élus mandatés (membres de la délégation du personnel du CSE), à défaut, avec des élus non mandatés (membre de la délégation du personnel du CSE), et à défaut, avec des salariés mandatés. Nous conservons la priorité au mandatement.

## **LES RÈGLES DE NÉGOCIATION ET DE VALIDITÉ RESTENT GLOBALEMENT INCHANGÉES (MESURES D'HARMONISATION). NOTAMMENT:**

- l'employeur doit informer les OS représentatives dans la branche ou à défaut, interprofessionnelles, de l'ouverture de négociations;
- les élus mandatés et les salariés mandatés peuvent négocier sur tous les thèmes ouverts à la négociation par le Code du travail. Contrairement aux élus non mandatés qui ne peuvent négocier que sur les mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif (sauf licenciement économique collectif);
- validité des accords: la validité des accords signés avec les élus mandatés ou des salariés mandatés est soumise à referendum à la majorité des suffrages exprimés. Pour être valide, l'accord signé avec des élus non mandatés doit être signé par des élus ayant recueilli la majorité des suffrages aux dernières élections professionnelles.

### **POUR TOUTES LES ENTREPRISES**

Pour les entreprises de plus de 10 salariés, le temps laissé aux salariés pour négocier reste inchangé

- Les élus mandatés et non mandatés et les salariés mandatés conservent le temps nécessaire à l'exercice de leur fonctions dans la limite de 10 heures par mois.
- Pour les élus (mandatés ou pas), le temps passé en négociation est non imputable sur les heures de délégation.

**Attention, les nouvelles règles de calcul des seuils sont applicables à ce chapitre: la prise en compte de l'effectif se fait sur 12 mois consécutifs**

Les accords signés par des élus non mandatés n'ont plus à être transmis, pour information, à la commission paritaire de branche.

## **OBSERVATOIRE DÉPARTEMENTAL D'ANALYSE ET D'APPUI AU DIALOGUE SOCIAL ET À LA NÉGOCIATION**

### **ARTICLE 9**

Mise en place au niveau départemental par l'autorité administrative compétente d'un observatoire d'analyse et d'appui au dialogue social et à la négociation pour les entreprises de moins de 50 salariés du département.

Composition: OS représentatives au niveau départemental et OP représentatives au niveau national interprofessionnel et multi-professionnel + représentants de l'autorité administrative compétente dans le département.

Missions: bilan annuel du dialogue social dans le département, possible saisine par les OS et OP pour toutes les difficultés rencontrées dans les négociations, possibilité d'apporter son concours et son expertise juridique aux entreprises de son ressort dans le domaine du droit social.

Un décret doit préciser les conditions d'application et notamment les conditions de désignation des membres.

### **CONSULTATION DES SALARIÉS EN CAS D'ACCORD À 30 %**

### **ARTICLE 10**

L'ordonnance modifie les règles en matière de consultation des salariés lorsqu'un accord d'entreprise ou d'établissement est signé par des OS ayant recueilli moins de 50 % des suffrages exprimés aux dernières élections professionnelles, mais plus de 30 % :

- auparavant, seules les OS signataires pouvaient être à l'origine de cette consultation. Désormais, lorsque les OS signataires ne demandent pas l'organisation de la consultation dans le délai d'un mois, l'employeur pourra, à l'issue de ce délai, être à l'initiative de la consultation. Il faudra toutefois que l'ensemble des OS signataires, unanimement, ne s'y oppose pas;
- les conditions de validité du protocole spécifique organisant la consultation des salariés sont modifiées: désormais le protocole est valide s'il est signé par l'employeur et par des OS ayant recueilli plus de 30 % des suffrages exprimés en faveur d'OS aux dernières élections. Par conséquent, les OS non signataires de l'accord minoritaire pourraient signer le protocole.

Cet article précise que l'accord majoritaire sera généralisé à l'ensemble des thèmes à partir du 1er mai 2018 et non plus à partir du 1er janvier 2019 comme le prévoyait la loi travail du 8 août 2016. (Loi El Khomri)

---

## ORDONNANCE 2

---

### LE COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE

(champ, mise en place, périmètres, disparition)

#### LE CSE

Les 3 institutions, DP, CE et CHSCT, sont **fusionnées** au sein d'une même instance: le comité social et économique (CSE) instance unique de l'entreprise.

Elle doit être mise en place dans toute entreprise d'au moins 11 salariés. Elle conserve la même dénomination, mais ses attributions sont différentes en fonction de la taille de l'entreprise, c'est-à-dire, de 11 à 49 salariés et les 50 et plus.

Le calcul du seuil d'effectif pour la mise en place du CSE a été modifié, ce seuil (au moins 11 salariés) **doit être atteint sur 12 mois consécutifs**. Alors qu'antérieurement c'était 12 mois, consécutifs ou non, sur les 36 derniers mois.

Le CSE disparaît **automatiquement** dès que le seuil d'effectif des 11 salariés n'est pas atteint pendant 12 mois. Auparavant, c'était une simple possibilité pour l'employeur qui était ouverte au bout de 24 mois consécutifs ou non. La suppression devient maintenant impérative.

#### LES DIFFÉRENTS NIVEAUX DE MISE EN PLACE DU CSE

##### AU NIVEAU DES ÉTABLISSEMENTS DISTINCTS (L2313-1)

Le niveau de mise en place du CSE est soit l'entreprise, soit l'établissement quand il y a au moins deux établissements distincts dans l'entreprise. Dans ce cas, des comités sociaux et économiques d'établissement sont mis en place.

La reconnaissance d'établissement distinct est renvoyée à la négociation d'entreprise, à défaut, c'est l'employeur qui fixe unilatéralement le nombre et le périmètre des établissements distincts. La définition

de l'établissement distinct dépend du pouvoir hiérarchique et non plus de la communauté de travailleurs et des intérêts qu'ils ont en commun.

En cas de litige, c'est l'autorité administrative qui tranche.

La perte de la qualité d'établissement distinct est désormais possible par décision unilatérale de l'employeur, sauf accord contraire, et cela a pour effet d'emporter la cessation immédiate des fonctions des membres

de la délégation du personnel du CSE de cet établissement (sauf accord leur permettant dans cette circonstance d'achever leur mandat).

## **AU NIVEAU DE L'UNITÉ ÉCONOMIQUE ET SOCIAL (L2313-13)**

Une unité économique et sociale (UES) peut être reconnue entre plusieurs entreprises juridiquement distinctes, et ce dès 11 salariés (auparavant c'était au moins 50 salariés). Cette reconnaissance se fait soit par décision

de justice, soit par accord collectif. A ce niveau, un CSE peut être mis en place, ainsi qu'une commission SSCT et des représentants de proximité si les conditions sont réunies.

## **AU NIVEAU INTER-ENTREPRISES (L2313-14)**

Le niveau inter entreprise (jusque-là indéfini juridiquement) se dessine. Ce niveau émerge lorsque la nature et l'importance de problèmes communs aux entreprises d'un même site ou d'une même zone le justifient. Un CSE peut être mis en place, par un accord aux règles de validité propre (signé entre les employeurs des différentes entreprises et les OS représentatives soit au niveau national interprofessionnel soit au niveau départemental).

L'accord collectif définit librement les modalités d'élection, de fonctionnement, et ses moyens. Ce CSE inter entreprise peut interagir avec les CSE inclus dans son périmètre.

Il s'agit donc d'une instance qui vient se superposer aux éventuels CSE présents sur le territoire qu'il couvre.

## **LES REPRÉSENTANTS DE PROXIMITÉ (L2313-12)**

Si les délégués du personnel en tant que représentant élus en proximité ont disparu, absorbés par le CSE. La mise en place des représentants du personnel de proximité se fait par accord. Ces représentants sont soit membre du CSE, soit désigné par le CSE.

En l'absence d'accord, il n'y a pas de représentant de proximité.

## COMPOSITION, MOYENS ET FONCTIONNEMENT DU CSE (L2314-1 ET S.)

Le nombre de membres au CSE est déterminé par décret (en attente). Il sera toujours possible **d'augmenter ce nombre via le protocole préélectoral. Le suppléant n'assiste plus aux réunions quand le titulaire est présent.**

La présence du responsable interne du service de sécurité et des conditions de travail est entérinée par la loi (alors qu'elle n'était prévue que dans le règlement).

## FONCTIONNEMENT ET MOYENS DU CSE (L2315-1)

En préambule: un accord d'entreprise ou des usages peut prévoir des dispositions plus favorables relatives au fonctionnement et aux pouvoirs du CSE que celles prévues par la loi.

## HEURES DE DÉLÉGATION

Un décret en conseil d'Etat va déterminer les heures de délégation qui seront fixées en fonction des effectifs et du nombre de membres de la délégation.

Le décret fixera également les modalités de report des heures de délégation d'un mois sur l'autre, et la mutualisation possible de ces heures, entre titulaires et avec les suppléants.

À noter que le protocole préélectoral pourra répartir différemment les heures de délégation entre les différents sièges d'un même collège (tout en respectant le volume global).

- Pour les entreprises de moins de 50 salariés, ce nombre ne peut être inférieur à 10 heures / mois (ce qui est stable par rapport à l'existant)
- Pour les plus de 50 salariés, il pourrait y avoir une perte de droits car la loi ne fixe le minimum qu'à 16 heures mensuelles par membres de la délégation, alors que les textes réglementaires actuels prévoient plus dans le cadre de la DUP.

Le dépassement d'heures de délégation en cas de « circonstances exceptionnelles » ne figure plus dans la loi, ce qui amène à une insécurité sur les moyens. Ces circonstances exceptionnelles devraient réapparaître dans les décrets.

Les modalités spécifiques de prise d'heures de délégation pour les salariés en forfait jours disparaissent.

Les suppléants n'ont pas d'heures de délégation et n'ont plus la possibilité de participer ni même d'assister aux réunions en présence de leurs titulaires.

## FORMATION

La notion de « congé de formation économique, sociale et syndicale » a disparu de cette partie du Code.

Les éléments relatifs à la formation économique sont intégrés dans le L.2358 qu'il faut articuler avec le L.2 315-17 (renouvellement des formations lorsque les représentants ont exercé leur mandat pendant 4 ans) pour retrouver le droit actuel. Il risque donc d'y avoir un problème de lisibilité du droit pour les représentants du personnel et de confusion dans l'interprétation des textes.

**Il n'y a plus de notion de formation économique des membres du CSE.**

Un décret en conseil d'Etat traitera du financement des formations des membres de la commission SSCT.

### *MOYENS DE FONCTIONNEMENT DANS LES ENTREPRISES D'AU MOINS 50 SALARIÉS*

(pour les moins de 50 le cadre est inchangé)

Le président du CSE est assisté de **3 collaborateurs** (au lieu de 2 auparavant dans le CE).

Il est précisé que le secrétaire et le trésorier du CSE sont désignés parmi les membres titulaires. Le siège de « secrétaire général adjoint », créé par la loi Rebsamen qui avait en charge le suivi des questions santé, sécurité et conditions de travail, n'a pas été repris pour le CSE.

## LOCAL

Concernant le local, il est aménagé avec le matériel nécessaire à l'exercice des fonctions du CSE, ce qui n'est pas le cas pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Le local n'est pas non plus prévu dans les établissements.

## ORDRE DU JOUR

Le délai de convocation du CSE par l'employeur est de 3 jours (il était de 3 jours pour le CE et de 8 jours pour le CHSCT).

## **LES COMMISSIONS DU CSE (DANS LES ENTREPRISES DE PLUS DE 50 SALARIÉS)**

### **COMMISSION SANTÉ, SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL (VOIR FICHE SPÉCIFIQUE)**

Dans les entreprises de 300 salariés et plus, le CSE est dans l'obligation de mettre en place une commission SSCT qui peut se voir confier, par délégation, tout ou partie des attributions reconnues au comité.

La commission SSCT comprend au minimum 3 membres représentants du personnel dont au moins 1 représentant de la catégorie cadre.

L'employeur peut adjoindre à la commission avec voix consultative des experts et techniciens appartenant à l'entreprise et choisis en dehors du comité.

Le renouvellement de la formation des membres de la commission SSCT n'est pas abordée dans cet article mais dans les dispositions générales de l'article L2315-17

### **LES COMMISSIONS SUPPLÉMENTAIRES NÉGOCIÉES**

En plus de la Commission santé sécurité et condition de travail (SSCT) obligatoire dès 300, toute commission supplémentaire du CSE peut être créée par un accord d'entreprise. L'employeur peut adjoindre à la commission avec voix consultative des experts et techniciens appartenant à l'entreprise et choisis en dehors du comité

### **LES AUTRES COMMISSIONS OBLIGATOIRES À DÉFAUT D'ACCORD**

- La commission économique: les 40 heures par an de réunions dont disposait la commission économique du CE ne sont plus mentionnées. La commission économique est systématiquement présidée

par l'employeur (ce qui n'était pas le cas précédemment).

- La commission formation: reprise des dispositions actuelles
- La commission d'information et d'aide au logement: reprise des dispositions actuelles
- La commission de l'égalité professionnelle: reprise des dispositions actuelles
- La commission des marchés: reprise des dispositions actuelles

## SUBVENTION DE FONCTIONNEMENT

La subvention de fonctionnement est revalorisée pour les entreprises de plus de 2000 salariés (passage de 0,20 à 0,22 %).

Le CSE peut délibérer pour consacrer une partie de son budget de fonctionnement pour la formation des délégués syndicaux.

Le CSE peut délibérer pour transférer tout ou partie du montant de son excédent de budget de fonctionnement à la subvention destinée aux ASC.

## FORMATION ÉCONOMIQUE

**Le financement de la formation économique n'est plus précisée comme auparavant ou il était indiqué qu'elle était prise en charge par le CE.**

## COMMISSION SANTÉ SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL

Dans les entreprises de 300 salariés et plus, le CSE est dans l'obligation de mettre en place une commission Santé sécurité et conditions de travail (SSCT) qui peut se voir confier, par délégation, tout ou partie les attributions qui sont reconnues au CSE dès 50 salariés. Il s'agit d'un mode d'organisation qui n'ouvre pas de compétences supplémentaires mais qui permet de spécialiser des représentants sur ces questions spécifiques.

La commission santé, sécurité et conditions de travail est également mise en place obligatoirement dans

les établissements nucléaires et classés Seveso ou sur décision de l'inspecteur du travail pour les entreprises et établissement de moins de 300.

3 niveaux de mise en place de ces commissions et de son fonctionnement sont énoncés : d'abord, une mise en place par accord majoritaire, à défaut d'accord majoritaire, accord entre employeur et CSE adopté à la majorité des membres titulaires élus de la délégation du personnel du CSE.

Et à défaut, d'accord entre employeur et CSE, par décision unilatérale de l'employeur.

Le contenu de l'accord d'entreprise est précisé (nombre de membres, modalités de leur désignation, missions, modalités de fonctionnement, etc.).

- La commission SSCT comprend au minimum 3 membres représentants du personnel dont au moins 1 représentant de la catégorie cadre
- L'employeur peut adjoindre à la commission avec voix consultative des experts et techniciens appartenant à l'entreprise et choisis en dehors du comité
- Le renouvellement de la formation des membres de la commission SSCT n'est pas abordé dans cet article mais dans les dispositions générales de l'article L2315-17.

### **CONSEIL D'ENTREPRISE (L 2320-1 ET S.)**

Les ordonnances innovent en ouvrant la possibilité de fusionner la fonction de représentation et de négociation au sein du Conseil d'entreprise.

Le Conseil d'entreprise réunit les attributions du CSE et serait en plus compétent pour négocier. Il ne peut être institué que par accord d'entreprise majoritaire. Cet accord est à durée indéterminée. Il peut également être instauré par accord de branche étendu.

Les contours du Conseil d'entreprise sont assez souples. La composition du conseil d'entreprise n'est pas déterminée dans les textes. De même aucune notion de seuil en terme de taille d'entreprise n'est stipulée pour la mise en place du conseil d'entreprise.

L'accord d'entreprise (ou de branche étendu) fixe:

- la liste des thèmes pouvant être traités par le conseil d'entreprise,
- le nombre d'heures de délégation dont bénéficient les élus du conseil d'entreprise participant aux négociations (un décret à venir fixera le nombre d'heures),
- les stipulations relatives à l'indemnisation des frais de déplacement,
- éventuellement la composition de la délégation qui négocie les convention et accords d'entreprise ou d'établissement,
- éventuellement la périodicité de tout ou partie des thèmes de négociation du conseil d'entreprise.

Le conseil d'entreprise peut émettre un avis conforme c'est à dire de donner son accord ou pas sur la liste des thématiques traitées par le conseil d'entreprise. Parmi ces thèmes, figure obligatoirement la politique de formation.

Le temps passé à la négociation est considéré comme du temps de travail effectif.

La validité des accords d'entreprise ou d'établissement conclus par le conseil d'entreprise est subordonnée soit à la signature par la majorité des membres titulaires du conseil d'entreprise soit à la majorité des suffrages exprimés lors des élections professionnelles

Le conseil d'entreprise peut être mis en place dans les entreprises appartenant à une UES. L'accord majoritaire initial détermine les niveaux de négociations du conseil (une ou plusieurs entreprises, UES...)

## **EXPERTISE(S)**

En préambule: La sous-section 11 de l'ordonnance 2 est intitulée « expertise » et les règles générales relatives au champ de l'expertise, au financement des missions, à la désignation, aux prérogatives générales aux contestations visent « l'expert » de manière générale.

**Le terme « d'expert » ou « d'expertise » au singulier exclut le droit d'avoir recours à plusieurs expertises, même si cela s'avère pertinent.**

Les commissions constituées au sein du CSE peuvent décider de recourir à un expert.

Un accord d'entreprise ou un accord entre le CSE et l'employeur détermine le nombre d'expertises dans le cadre des consultations annuelles sur une ou plusieurs années.

L'ordonnance étend à l'ensemble des trois expertises ce qui n'existait auparavant que pour la consultation sur les orientations stratégiques (financement 80 % employeur et 20 % instance).

Un accord d'entreprise peut prévoir une prise en charge plus importante de l'employeur mais dans ce cas le choix de l'expert est décidé conjointement par l'employeur et le CSE.

Par ailleurs, si le comité ne dispose plus du budget suffisant alors l'employeur doit prendre en charge l'intégralité des frais mais dans ce cas il dispose d'un droit de veto potentiel s'agissant du recours à l'expertise.

La référence à « l'expert-comptable » n'existe plus dans le cadre général. Elle est maintenue uniquement dans le cadre de la consultation sur la situation économique et financière. Seule apparaît la dénomination « expert ». Ce qui ne circonscrit plus le domaine d'expertise aux documents comptable, mais peut l'ouvrir aux expertises juridiques ou techniques, en fonction des sujet.

Les modalités d'intervention de l'expert dans le cadre de l'expertise libre ne sont plus précisées par la loi (accès à l'entreprise, au local du CSE et aux documents détenus par lui).

Les membres du CSE doivent établir un cahier des charges de l'expertise et l'expert doit notifier à l'employeur de façon anticipée le coût prévisionnel, l'étendue et la durée de l'expertise. Un décret devra préciser le délai de transmission de ces informations.

Concernant les droits de l'expert, l'ordonnance réduit drastiquement le droit dont il disposait (accès aux éléments d'ordre économique financier ou social nécessaire à la compréhension des comptes

et à l'appréciation de la situation de l'entreprise, accès aux mêmes documents que le CAC...).

Sur le délai d'expertise, la possibilité de fixation de celui-ci par accord disparaît. Seul demeure la fixation par décret.

Concernant les contestations, le pouvoir de l'employeur est renforcé sur de nombreux points: nécessité de recourir à l'expertise, choix de l'expert, étendue ou durée de l'expertise et coût de l'expertise. Précédemment, ces pouvoirs de contestation ne concernaient que le CHSCT hormis le coût qui concernait également le CE.

## *ORGANISATION DES ÉLECTIONS*

### **ÉLECTIONS (L 2314-4 ET S)**

Jusqu'à aujourd'hui, l'employeur avait 45 jours pour organiser le premier tour des élections à compter de l'information diffusée au personnel. Désormais, ce délai est porté à 90 jours.

Pour les entreprises dont l'effectif est compris entre 11 et 20 salariés, les organisations syndicales représentatives dans la branche ou au niveau national interprofessionnel ne seront pas invitées à la négociation du protocole

pré-électoral si aucun candidat ne se manifeste dans un délai de 30 jours après l'information faite au personnel.

Désormais, l'accord préélectoral peut mutualiser au sein de chaque collège les heures de délégation. Et peut modifier le nombre de sièges ou le volume des heures individuelles de délégation, du moment que le volume global par collège soit au moins égal aux dispositions légales.

De façon unilatérale, l'employeur peut répartir le personnel et les sièges dans les collèges électoraux lorsqu'aucune organisation syndicale représentative n'a pris part à la négociation du protocole pré-électoral.

L'accord pré-électoral doit prévoir des mesures afin faciliter la représentation des salariés isolés ou travaillant en équipes successives.

## **REPRÉSENTATION ÉQUILBRÉE DES FEMMES ET DES HOMMES**

### **CONTENU DE L'ARTICLE**

Cet article adapte et améliore le cadre de la mixité proportionnelle pour la composition des listes électorales.

Il est prévu que dans les cas où l'application de la règle de calcul utilisée pour composer la liste électorale, abouti à ce qu'aucun candidat d'un des deux sexes ne puisse être représenté (c'est-à-dire dans les cas où

un genre est sous représenté dans une entreprise) il soit néanmoins possible pour un représentant de ce sexe de se porter candidat. La loi conditionne toutefois cette « tolérance » au fait que le candidat du genre sous représenté ne soit pas tête de liste.

La deuxième évolution vise à corriger les conséquences, jusqu'ici fâcheuses, en cas de non-respect par une liste des règles de mixité proportionnelle. Les candidats élus du mauvais genre voyait leur élection annulée, sans obligation pour l'employeur d'organiser des élections partielles. Ce point est corrigé, ce qui implique que s'il y a de trop nombreuse annulation d'élections du fait du non-respect de la mixité proportionnelle, des élections partielles devront être déclenchées par l'employeur pour compenser ces annulations d'élection.

### **DURÉE ET FIN DU MANDAT**

Le nombre de mandat est limité dans le temps à 3 successifs pour les entreprises d'au moins 50 salariés. Un décret précisera les modalités.

Toutefois, cette règle ne s'applique pas dans les entreprises de moins de 50 salariés et lorsqu'un protocole d'accord préélectoral en dispose autrement.

## **PROTECTION, FORMATION ET PRISE EN CHARGE DES MILITANTS**

### **SALARIÉS PROTÉGÉS (ART. 3)**

La protection des représentants des salariés est maintenue, et elle a été étendue aux salariés membres de la délégation du personnel du CSE inter-entreprise.

Deux modifications sont à signaler:

1. L'avis du CSE est désormais rendue une fois pour toute, même dans le cas où le salarié protégé accéderait à un nouveau mandat, après l'avis du CSE, et avant la décision de l'inspection du travail.
2. Les sanctions pénales sont supprimées en cas de violation du statut protecteur des salariés membres des Conseils d'administration ou Conseil de surveillance.

### **RECONNAISSANCE DES COMPETENCES ACQUISES DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL (ART. 3)**

L'article L2141-5 introduit une distinction entre les entreprises de moins de 2000 salariés et celles de 2000 et plus concernant la reconnaissance des compétences acquises en cours de mandat:

- dans les entreprises de moins de 2000 salariés, cette reconnaissance concerne les représentants qui consacrent au moins 30 % de leur temps de travail (sur l'année) à l'exercice de leur mandat.
- dans les entreprises de plus 2 000 salariés, tous les représentants sont éligibles, quel que soit le temps consacré à l'exercice du mandat.

### **MISE À DISPOSITION DE SALARIÉS AUPRÈS D'ORGANISATIONS SYNDICALES OU D'ASSOCIATIONS D'EMPLOYEURS (ART. 3)**

La convention collective ou l'accord de branche étendu ou un accord d'entreprise qui détermine les conditions de mise à disposition des salariés auprès d'organisations syndicales ou d'associations d'employeurs doit notamment prévoir des aménagements de nature à permettre à l'employeur de respecter son obligation de formation d'adaptation.

## **PRISE EN CHARGE DES RÉMUNÉRATIONS DE SALARIÉS PARTICIPANT AUX NÉGOCIATIONS (ART. 3)**

Pour les entreprises dont le seuil sera défini par décret, la prise en charge des rémunérations et cotisations de salariés qui participent aux négociations sera assurée par le fond paritaire de dialogue social (l'AGFPN).

L'AGFPN ne prend pas en charge le temps passé en réunion préparatoire. Auparavant, ce temps était pris en charge et ce quel que soit l'effectif de l'entreprise.

## **CONGÉS DE FORMATION ÉCONOMIQUE, SOCIALE ET SYNDICALE (ART. 4)**

Le droit au maintien total de la rémunération des salariés durant le temps passé en congé de formation économique, sociale et syndicale est généralisé à tous les salariés.

### **DATE DE MISE EN PLACE DU CSE ?**

La mise en place du CSE doit impérativement avoir lieu au terme des mandats en cours et au plus tard au 1er janvier 2020.

### **1ER CAS LES MANDATS EN COURS ARRIVENT À ÉCHÉANCE AVANT L'ENTRÉE EN VIGUEUR DES ORDONNANCES (AU MOMENT DE LA PUBLICATION DES DÉCRETS NÉCESSAIRES À LEUR APPLICATION ET AU PLUS TARD AU 1ER JANVIER 2018)**

Les instances de l'entreprise doivent être renouvelées selon le droit aujourd'hui en vigueur, sans tenir compte du contenu des projets d'ordonnances (selon la situation : élection d'instances séparées, d'une délégation unique du personnel « légale » pour les entreprises de moins de 300 salariés ou encore d'une DUP « conventionnelle » au-delà de ce seuil).

**Attention :** ces mandats ne pourront pas aller au-delà du 31 décembre 2019, il faudra donc impérativement organiser de nouvelles élections de manière anticipée, si le cycle électoral (4 ans en principe) va au-delà du 1er janvier 2020.

### **2E CAS L'ENTRÉE EN VIGUEUR DES ORDONNANCES INTERVIENT AVANT LA DATE PRÉVUE POUR LES PROCHAINES ÉLECTIONS, MAIS APRÈS LA NÉGOCIATION DU PROTOCOLE PRÉÉLECTORAL**

Les instances de l'entreprise doivent être renouvelées selon le droit aujourd'hui en vigueur, sans tenir compte du contenu des projets d'ordonnances, dans le respect du protocole négocié et conclu. Les entreprises devront mettre en place le CSE dès 2020.

### **3E CAS LES PROCHAINES ÉLECTIONS SONT PRÉVUES APRÈS L'ENTRÉE EN VIGUEUR DES ORDONNANCES, MAIS AVANT LE 31 DÉCEMBRE 2018**

La mise en place d'un comité social et économique s'impose. L'employeur peut toutefois se laisser un peu de temps, puisqu'il dispose de la faculté de proroger les mandats unilatéralement (sans besoin d'accord unanime) après consultation des élus concernés. Cette faculté de prorogation unilatérale ne sera possible que jusqu'au 31 décembre 2018, pour une durée maximale d'un an.

Les mandats en cours ne pourront pas perdurer au-delà du 31 décembre 2019.

### **4E CAS LES PROCHAINES ÉLECTIONS DOIVENT SE TENIR ENTRE LE 1ER JANVIER 2019 ET LE 31 DÉCEMBRE 2019**

Il faut impérativement mettre en place un comité social et économique, en principe à l'échéance normale des mandats en cours.

La prorogation des mandats d'un an par l'employeur n'est plus possible, passé le 31 décembre 2018, mais elle pourrait l'être par accord unanime entre le 1er janvier 2019 et le 31 décembre 2019 si besoin.

### **5E CAS LES MANDATS EN COURS ARRIVENT À ÉCHÉANCE APRÈS LE 31 DÉCEMBRE 2019**

Les mandats des membres du comité d'entreprise, du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, de la délégation unique du personnel et des délégués du personnel, tombent prématurément, puisqu'ils doivent cesser au plus tard le 31 décembre 2019.

<p>La nouvelle instance (comité social et économique, CSE) et sa mise en place</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Une seule instance de représentation du personnel, dénommée <u>comité social et économique (CSE)</u>, est appelée à supplanter d'ici fin 2019 dans toutes les entreprises les instances actuelles que sont le CE, le CHSCT, les DP et les DUP</li> <li>▶ La mise en place du CSE dépendra de l'<u>échéance de vos mandats</u></li> <li>▶ Si l'entreprise compte au moins deux établissements distincts, il y aura un comité central social et économique</li> </ul>
<p>Les mandats des élus</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Le mandat des élus du CSE sera fixé à 4 ans mais un élu ne pourra pas accomplir plus de <u>trois mandats successifs</u></li> <li>▶ Les <u>suppléants</u> ne pourront pas assister aux réunions du CSE, sauf en l'absence des titulaires</li> <li>▶ Il y aura une possibilité d'<u>annualiser et de mutualiser les crédits d'heures</u> (comme dans la DUP), précisée dans un décret à venir qui établira aussi le nombre des élus de l'instance</li> <li>▶ Le projet d'ordonnance comporte une disposition pour éviter que le principe de représentation sexuelle équilibrée aux <u>élections professionnelles</u> n'entraîne l'absence de représentation d'un des deux sexes</li> <li>▶ L'entretien professionnel de fin de mandat s'appliquera à tous les élus à partir de 2 000 salariés, et aux élus dont la délégation représente 30% de leur temps de travail en-deçà de 2 000 salariés</li> </ul>

<p>Fonctionnement du comité : réunions et budgets</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Le CES se réunira au moins une fois par mois à partir de 300 salariés et une fois tous les deux mois en deçà de 300 salariés, mais un accord d'entreprise pourra définir le contenu, la périodicité et les modalités des consultations récurrentes du comité ainsi que la liste et le contenu des informations nécessaires</li> <li>▶ Le CES aura la personnalité civile et pourra agir en justice</li> <li>▶ Le CES désignera son secrétaire et son trésorier. Le secrétaire adjoint prévu dans la DUP n'est pas évoqué.</li> <li>▶ L'ordre du jour est envoyé 3 jours avant la réunion, soit comme dans la CE, et non pas comme dans la DUP</li> <li>▶ L'employeur pourra se faire accompagner de 3 personnes, au lieu de 2 actuellement</li> <li>▶ Le budget du CE est équivalent à celui du CE (subvention de 0,20% de la masse salariale) et supérieur à l'existant (0,22%) au-delà de 2 000 salariés, mais avec une assiette redéfinie dont le principe est moins favorable</li> <li>▶ L'instance pourra décider par délibération de <u>reverser le reliquat</u> annuel d'un de ses deux budgets (fonctionnement ou activités <u>sociales</u> et culturelles) sur l'autre</li> </ul>
<p>Fonctionnement du comité : consultations et expertises</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Reprise des <u>trois grandes consultations annuelles</u> définies par la loi Rebsamen (stratégie, situation économique, politique sociale) mais avec la possibilité, en cas d'accord, de délivrer <u>un avis unique</u> et d'espacer ces consultations à une fois tous les 3 ans</li> <li>▶ Rendre plusieurs avis séparés sur la consultation de la <u>politique sociale</u> sera possible dans le cadre de consultations séparées, mais <u>la question</u> d'un accord préalable de l'employeur pour le rendu d'avis séparés se pose</li> <li>▶ Un accord de groupe pourra prévoir que les consultations ponctuelles se déroulent au niveau du comité de groupe (nouvel article L. 2312-55)</li> <li>▶ Possibilité de supprimer par accord de la <u>BDES (base de données économiques et sociales)</u> 2 rubriques : sous-traitance et transferts <u>commerciaux et financiers</u> entre entités du groupe</li> <li>▶ Suppression du <u>plancher de 15 jours</u> fixé par la loi pour rendre un avis</li> <li>▶ L'ordonnance sur les IRP remet en question le principe général de prise en charge des coûts de l'expertise par l'employeur, avec plusieurs cas de <u>co-financement à hauteur de 20%</u> (sans plafonnement) par le comité social et économique</li> <li>▶ Le <u>nombre d'expertises annuelles</u> sera déterminé par accord, les expertises devront donner lieu à un cahier des charges, et l'expert retenu devra notifier à l'employeur le coût prévisionnel, l'étendue et la durée de l'expertise</li> <li>▶ Les trois consultations annuelles peuvent toujours avoir lieu à expertise mais pour <u>l'expertise relative aux orientations stratégiques</u>, le texte fait désormais référence au recours à <u>un expert</u>, et non plus comme aujourd'hui à un expert-comptable (art. L. 2315-85)</li> <li>▶ Le cadre de <u>contestation des expertises</u> CHSCT par employeur est généralisé aux cas de toutes les expertises</li> </ul>

<p>Les conditions de remplacement des missions du CHSCT</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Une <u>commission santé-sécurité conditions de travail</u> deviendra obligatoire à partir de 300 salariés et à partir de 50 salariés pour les sites sensibles, type Seveso ou nucléaire</li> <li>▶ Des doutes se font jour sur la reprise effective des <u>attributions générales des missions du CHSCT</u> dans la nouvelle instance</li> <li>▶ Les membres de la commission seront désignés par délibération du conseil social et économique (CSE)</li> <li>▶ Au minimum 4 des réunions du comité social et économique devront porter en tout ou partie sur les questions santé, sécurité et conditions de travail, comme c'est le cas pour la DUP</li> <li>▶ L'expertise en cas de projet important modifiant les conditions de travail devra être financée à hauteur de 20% par le CES</li> </ul>
<p>Les délégués du personnel deviennent "la délégation du personnel"</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Les mots "délégués du personnel" (DP) disparaissent du code du travail : l'ordonnance les remplace systématiquement par les mots "délégation du personnel au comité social et économique"</li> <li>▶ Les missions des ex-DP demeurent, s'agissant "des réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du code du travail et des autres dispositions légales concernant la protection sociale, ainsi que des conventions et accords applicables dans l'entreprise" (art. L.2312-5)</li> <li>▶ Ces missions ne font toutefois plus référence de la même façon à la santé et à la sécurité. Actuellement, l'<b>art. L.2313-1</b> dit que les DP peuvent présenter aux employeurs toutes les réclamations individuelles ou collectives relatives aux (...) autres dispositions légales concernant la sécurité sociale, la santé et la sécurité (..)". Au lieu de cela, le projet d'ordonnance indique : "Elle (Ndlr : la délégation du personnel au CSE) contribue à <u>promouvoir la santé, la sécurité et les conditions de travail</u> dans l'entreprise et réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnelle". Réclamer et promouvoir, peut-on penser, ce n'est pas la même chose. Mais les règles santé-sécurité étant spécifiées dans le code du travail, on peut penser que les élus pourront donc toujours faire des réclamations sur ces questions qui relèvent de l'application du code du travail...</li> </ul>
<p>Un nouveau type d'IRP pouvant négocier : le conseil d'entreprise</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Le projet d'ordonnance prévoit la possibilité de transformer, par accord majoritaire, le comité social et économique en un <u>conseil d'entreprise</u> qui aura la capacité aussi de négocier</li> <li>▶ Ce conseil d'entreprise aura un <u>droit de veto</u> (ou principe d'avis conforme) sur la formation et éventuellement sur d'autres points négociés dans l'accord de création de l'instance</li> </ul>

<p>Un nouveau mandat à négocier par accord : le représentant de proximité</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>▶ L'ordonnance donnera la possibilité par accord d'entreprise de mettre en place des "représentants de proximité", qui seront des élus protégés</li><li>▶ L'accord d'entreprise peut définir le nombre de ces représentants, leurs attributions, les modalités de leur désignation et leur crédit de délégation</li><li>▶ Ces représentants de proximité seront membres du comité social et économique</li></ul>
---	--

---

## ORDONNANCE 3

---

### PRÉVISIBILITÉ ET SÉCURISATION DES RELATIONS DE TRAVAIL

#### ARTICLE 1

##### CODE DU TRAVAIL NUMÉRIQUE

L'ordonnance met en place un code du travail numérique au plus tard au 1er janvier 2020, qui contiendra les dispositions légales, réglementaires et conventionnelles. Son accès sera gratuit.

Les employeurs et les salariés pourront s'appuyer sur ce code. En cas de litige, l'un ou l'autre pourra dire qu'il s'est appuyé sur ce code pour appliquer une règle et sera alors présumé de bonne foi. Ils pourront également s'en prévaloir dans leur relation avec l'administration.

#### ARTICLE 2

##### PLAFONNEMENT DES DOMMAGES ET INTÉRÊTS AUX PRUD'HOMMES

Cet article instaure des minima (planchers) et maxima (plafonds) d'indemnisation en réparation du préjudice d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, selon l'ancienneté.

Selon l'ancienneté, les minima vont de 1 à 3 mois de salaire, et les maxima de 1 à 20 mois de salaire. Les minima sont moins élevés pour les salariés des entreprises de moins de 11 salariés.

L'article prévoit également que le juge pourra tenir compte des indemnités légales de licenciement versées pour « évaluer » le montant d'indemnité versée en réparation du préjudice subi.

Le cumul possible entre les indemnités dues en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse et d'autres indemnités (ex : non-respect de la priorité de réembauchage en cas de licenciement économique) est limité au montant maximum prévu par le barème.

Ce barème s'applique en cas de résiliation judiciaire ou de prise d'acte de la rupture du contrat de travail par le salarié.

En revanche, ce barème n'est pas applicable en cas de licenciement nul. Il s'agit des licenciements d'une particulière gravité, en violation d'une liberté fondamentale, suite à un harcèlement moral ou sexuel, ou discriminatoire. Le plancher d'indemnisation reste dans ce cas fixé à 6 mois de salaire, sans montant maximum.

## RÉDUCTION D'UN CERTAIN NOMBRE D'AUTRES INDEMNITÉS

L'article 2 réduit également un certain nombre d'indemnités, notamment en cas de nullité du licenciement économique qui passe de 12 à 6 mois et de celle de la mise à mal de la priorité de réembauchage qui passe de 2 mois à 1 mois.

De même, l'article 3 prévoit qu'en cas de licenciement d'un salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle en violation des règles protectrices ou relatives à l'inaptitude, l'indemnité est réduite de 12 à 6 mois de salaire minimum.

**ENTRÉE EN VIGUEUR : APPLICATION AUX LICENCIEMENTS NOTIFIÉS POSTÉRIEUREMENT À LA PUBLICATION DE L'ORDONNANCE.**

### ARTICLE 42

#### AUGMENTATION DU NIVEAU DES INDEMNITÉS LÉGALES DE LICENCIEMENT

Cet article prévoit que désormais, un salarié licencié (hors faute grave ou lourde) bénéficiera d'une indemnité de licenciement dès lors qu'il comptera 8 mois d'ancienneté (contre 1 an précédemment).

Un décret devrait venir relever le niveau de l'indemnisation en cas de licenciement, qui passerait de 1/5 de mois de salaire par année d'ancienneté à un quart de mois de salaire en dessous de 10 ans d'ancienneté

**ENTRÉE EN VIGUEUR : APPLICATION AUX LICENCIEMENTS NOTIFIÉS POSTÉRIEUREMENT À LA PUBLICATION DE L'ORDONNANCE.**

### ARTICLE 4

#### LICENCIEMENT : LES VICES DE FORME ET LEUR IMPACT SUR LE FOND LA LETTRE DE LICENCIEMENT ET SES MOTIFS

Cet article introduit un modèle CERFA de lettre de licenciement, dont le contenu sera déterminé par décret.

Il prévoit que l'employeur a la possibilité de préciser ou compléter les motifs retenus pour licencier le salarié après l'envoi de la lettre de licenciement (a priori pas d'en retirer). Il peut notamment le faire à la demande du salarié qui souhaiterait obtenir des précisions quant au motif de licenciement. Les motifs dans la lettre initiale, ou ceux qui sont ajoutés par la suite à cette demande de précision, fixent les limites du litige, c'est-à-dire que c'est sur ces motifs que le juge va rendre sa décision en cas de contentieux sur les motifs.

Si le salarié n'a pas saisi cette possibilité de demander à l'employeur de rectifier et n'a pas fait la demande, et qu'il conteste son licenciement devant le conseil de prud'hommes, l'insuffisance de motivation ne suffira

plus, à elle seule, pour que le licenciement soit reconnu comme étant sans cause réelle et sérieuse. Dans ce cas, l'insuffisance de motivation sera sanctionnée par le versement d'une indemnité maximale d'un mois de salaire.

Cela n'empêchera néanmoins pas le juge de reconnaître l'absence de cause réelle et sérieuse au licenciement si cette cause est absente et de réparer le préjudice subi sur la base du barème impératif. Cela signifie que la seule insuffisance ne sera pas automatiquement considérée comme une absence de cause réelle et sérieuse, et sanctionnée comme tel.

Lorsqu'un employeur s'est appuyé sur plusieurs motifs, dont l'un d'entre eux conduit à rendre le licenciement nul, les juges devront néanmoins examiner les autres motifs contenus dans la lettre. L'article précise que l'objectif est de prendre en compte, dans l'évaluation du préjudice et de l'indemnité, l'existence de motifs reposant sur une cause réelle et sérieuse, malgré la nullité du licenciement.

## TRANSMISSION DU CONTRAT ÉCRIT CDD/CTT

Désormais, lorsque l'employeur ne transmet pas le contrat de travail CDD/CTT écrit dans les 48 heures (ou dans le délai fixé par l'accord de branche qui a désormais la faculté de le définir, cf. article 1 de l'ordonnance 1), la sanction n'est plus la requalification en CDI mais une indemnité maximale de 1 mois de salaire.

## ARTICLES 5 - 6

### RÉDUCTION DES DÉLAIS DE RECOURS EN JUSTICE

Cet article réduit de 24 à 12 mois le délai de recours pour contester la rupture du contrat de travail, qu'il s'agisse d'un licenciement personnel ou économique.

À noter que:

- les recours portant sur l'exécution du contrat de travail reste à 2 ans (ce qui est rare, car la grande majorité des salariés qui saisissent les prudhommes ne sont plus en emploi);
- le délai de prescription pour rappel des salaires reste à 3 ans;
- les cas de harcèlement et de discrimination demeurent à 5 ans, les contentieux en cas de dommages corporels à 10 ans.

## INAPTITUDE

### ARTICLE 7

L'article 7 précise le périmètre de l'obligation de licenciement en cas d'inaptitude.

### ARTICLE 8

Sur la voie de recours pour contester les éléments de nature médicale justifiant les avis du médecin du travail, Il est précisé que le conseil de prud'hommes est compétent. Celui-ci **aura la possibilité** de demander une mesure d'instruction au médecin inspecteur du travail. La décision que prendra le conseil de prud'hommes **remplacera** la décision du médecin du travail.

### ARTICLES 9 ET 10

#### FIN DU CONTRAT DE GÉNÉRATION

Le contrat de génération est supprimé, mais les aides versées à ce titre et les demandes effectuées par l'entreprise avant la publication des ordonnances sont versées dans leur intégralité.

L'obligation triennale de négocier sur le contrat de génération est en conséquence supprimée.

### ARTICLE 11

#### PLANS DE DÉPART VOLONTAIRE (PDV) ET CONGÉ DE MOBILITÉ

L'article 11 instaure la rupture du contrat de travail d'un commun accord dans le cadre d'accords collectifs.

Deux dispositifs sont mobilisés: le congé de mobilité jusqu'à présent mis en œuvre dans les entreprises de plus de 1 000 salariés qui procèdent à des licenciements économiques, et les plans de départs volontaires, souvent utilisés en amont ou en complément d'un PSE

## « EXTENSION » DU CONGÉ DE MOBILITÉ

Dans le cadre d'un accord de GPEC uniquement, il est possible de proposer un congé de mobilité au salarié. Son objectif est de favoriser le retour à un emploi stable par un accompagnement, des formations et des périodes de travail. L'accord collectif doit obligatoirement prévoir certaines dispositions:

- la durée du congé;
- les conditions pour en bénéficier;
- les modalités d'adhésion du salarié au dispositif proposé par l'employeur et les engagements réciproques;
- l'organisation des périodes de travail, les conditions auxquelles il est mis fin au congé, les modalités d'accompagnement des actions de formations envisagées;
- le niveau de la rémunération versée pendant le congé;
- les conditions d'information des IRP;
- les indemnités de rupture du contrat à l'issue du congé, qui ne peuvent être inférieures aux indemnités légales en cas de licenciement économique.

Le salarié qui accepte un congé de mobilité voit son contrat de travail rompu à l'issue du congé. Cette rupture n'étant assimilable ni à un licenciement, ni à une démission.

L'employeur informe l'administration des ruptures prononcées dans le cadre du congé de mobilité dans des conditions qui feront l'objet d'un décret.

## RUPTURE D'UN COMMUN ACCORD DANS LE CADRE D'UN PDV

Le texte autorise, par accord collectif majoritaire, la possibilité de prévoir un plan de départs volontaires, en dehors de tout licenciement, mais avec pour objectif de supprimer des emplois.

L'administration est informée sans délai de l'ouverture d'une négociation d'un PDV.

Le plan devra prévoir certaines dispositions obligatoires:

- le nombre maximal de départs envisagés;
- les conditions à remplir pour en bénéficier;
- les critères de départage entre les potentiels candidats au départ;
- les modalités de candidature au départ des salariés, et les conditions de leur changement d'avis;
- les modalités de calcul des indemnités de rupture qui ne peuvent être inférieures aux indemnités légales en cas de licenciement économique;
- des mesures visant à faciliter le reclassement externe des salariés;
- les modalités de suivi de la mise en œuvre du PDV;
- les modalités d'information du CSE.

L'accord est soumis à validation par l'autorité administrative, laquelle doit motiver sa décision et la faire connaître à l'employeur, au CSE et aux OS représentatives signataires. Après validation par l'administration, l'acceptation par l'employeur d'une demande d'un salarié de bénéficier du PDV entraîne la rupture du contrat d'un commun accord.

Le CSE est consulté sur le suivi de la mise en œuvre du plan.

Lorsque le PDV a des conséquences économiques sur le bassin d'emploi, elle doit contribuer, par une convention de revitalisation conclue avec l'administration, à la création d'activités nouvelles.

Congé de mobilité ou départ volontaire dans le cadre d'un accord collectif, ces ruptures ne sont ni un licenciement, ni une démission mais des ruptures d'un commun accord qui ouvrent droit à l'assurance chômage.

**ENTRÉE EN VIGUEUR: APPLICATION AU LENDEMAIN DE LA PUBLICATION DE L'ORDONNANCE.**

## **ARTICLE 18**

### **RÉDUCTION DU PÉRIMÈTRE D'APPRÉCIATION DES JUSTIFICATIONS ÉCONOMIQUES**

Le cadre d'appréciation des difficultés économiques, mutations technologiques ou nécessité de sauvegarder la compétitivité (les justifications du licenciement économique) est considérablement réduit si l'entreprise

appartient à un groupe. Alors qu'auparavant ces difficultés étaient appréciées à l'échelle des autres entreprises du groupe tout entier (potentiellement l'échelle mondiale) ces difficultés seront désormais comparées à la situation des entreprises appartenant au même secteur d'activité et établies sur le territoire national et qui

se trouvent dans le même secteur d'activité qu'elle. Exception faite des cas de « fraudes » précise la loi.

## **ARTICLE 19**

### **OFFRES DE RECLASSEMENT: EN FRANCE ET À L'ÉTRANGER**

Cet article traite des obligations en matière d'offres de reclassement en cas de licenciement économique. Alors qu'auparavant il fallait une information écrite et individuelle au salarié, l'employeur a désormais la faculté de communiquer les offres de reclassement « par tout moyen, via une liste ».

Cet article supprime également la possibilité pour le salarié de demander à connaître d'éventuelles offres de reclassement hors du territoire français.

## **ARTICLE 21**

### **PÉRIMÈTRE D'APPRÉCIATION DES CRITÈRES D'ORDRE DES LICENCIEMENTS**

En cas de « petits licenciements économiques collectifs » (moins de 10 salariés sur une période de 30 jours), le périmètre d'appréciation des critères d'ordre des licenciements est la zone d'emploi où se situent un ou plusieurs établissements de l'entreprise.

## **ARTICLE 22**

### **LICENCIEMENTS AVANT TRANSFERT EN CAS D'OFFRE DE REPRISE**

La loi Travail du 8 août 2016 avait permis aux entreprises de plus de 1 000 salariés de procéder à des licenciements avant le transfert d'une entité économique autonome, en cas d'offre de reprise présentée au CE. Une exception à l'obligation de transférer les contrats de travail qui visait à faciliter les reprises. L'article élargit cette faculté de licencier préalablement au transfert à toutes les entreprises soumises à l'obligation de négocier unPSE (soit dès 50 salariés) et non plus uniquement aux entreprises de plus de 1 000 salariés.

## **ARTICLE 23**

### **IMPACT DE LA MISE EN PLACE D'UN COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE (CSE) SUR LES DISPOSITIONS RELATIVES AU LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE**

Pour les « *petits licenciements économiques* » (moins de 10 salariés sur une période de 30 jours) cet article fixe à un mois le délai dont dispose le CSE pour rendre son avis sur un projet de licenciement économique.

Pour les « *grands licenciements économiques* » (10 et plus) un article précise que le CSE pourra recourir à une expertise.

L'employeur devra préciser au CSE les conséquences de la réorganisation en matière de santé, de sécurité ou des conditions de travail (petits et grands licenciements)

Pour les grands licenciements, le terme d'expert-comptable est remplacé par celui d'expert. Le CSE pourra recourir à une expertise multi-domaines : économiques, comptable mais aussi juridique ou technique (conditions de travail).

La possibilité pour le CSE de mandater un expert pour aider les OS dans la négociation du PSE est maintenue.

## **ARTICLE 24**

### **FAVORISER LE RECOURS AU TÉLÉTRAVAIL OCCASIONNEL**

La mise en place du télétravail est désormais obligatoirement cadrée par un accord collectif ou une charte élaborée par l'employeur après avis du comité social et économique (et non plus simplement déclinée au niveau individuel par un avenant au contrat).

Le télétravail devient un droit pour le salarié afin de faire face à des contraintes personnelles, dès que son poste est éligible au télétravail dans les conditions fixées par l'accord ou la charte. Le salarié peut, pour faire face à des contraintes personnelles, demander à télétravailler. L'employeur qui refuse devrait alors motiver son refus. A l'inverse, un salarié peut toujours refuser de télétravailler.

## **L'ACCORD COLLECTIF, OU LA CHARTE, DOIT OBLIGATOIREMENT PRÉCISER:**

- les conditions de passage en télétravail et les conditions de retour à une exécution du contrat 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.

Le projet d'ordonnance introduit la notion de « télétravail occasionnel » et lui donne un cadre juridique.

Il doit être mis en œuvre d'un commun accord entre l'employeur et le salarié, cet accord pouvant être formalisé par tous moyens (écrit, mail, accord verbal, etc.) chaque fois que le salarié télétravaille.

Les ordonnances instaurent une présomption légale d'imputabilité d'accident du travail pendant les plages horaires du télétravail.

Les droits collectifs du télétravail sont légalement reconnus, ainsi que le principe d'égalité de traitement avec les autres salariés, notamment le même accès à la formation.

En revanche la loi supprime l'obligation pour l'employeur de prendre en charge les frais inhérents au télétravail (coût du matériel, logiciels, abonnements, communications, maintenance, etc.).

## ARTICLES 25 À 32

### DÉTERMINATION DES CONDITIONS DE RECOURS AUX CDD ET AUX CTT PAR LA CONVENTION OU L'ACCORD COLLECTIF DE BRANCHE

Le projet d'ordonnance renvoie à la branche un certain nombre de dispositions relatives aux modalités d'exécution des CDD et des contrats de travail temporaires (CTT), toutefois les cas légaux de recours à ces contrats restent inchangés et relèvent toujours de la loi.

Qu'il s'agisse des CDD ou des CTT, il appartient désormais à la branche de définir les éléments suivants:

- la durée totale de ces contrats renouvellement inclus n'est plus limitée à 18 mois mais peut être fixée par la branche « librement »;
- le nombre maximal de renouvellements possibles (aujourd'hui 2);
- les modalités de succession de ces contrats sur un même poste de travail: calcul du délai de carence et définition des cas d'exclusion du délai de carence;
- les motifs de requalification d'un CDD ou d'un CTT en CDI;
- les modalités de transmission du contrat au salarié.

Dans le cadre des CTT, il appartient à l'accord de branche de l'entreprise utilisatrice (et non de l'entreprise de travail temporaire) de déterminer ces éléments.

L'accord d'entreprise ne pourra aller en deçà et devra assurer des garanties « au moins équivalentes » à celles prévues par la branche.

À défaut de stipulations sur ces points dans l'accord de branche, c'est le Code du travail et le droit actuel qui s'applique. Le socle supplétif n'a pas a priori été modifié par l'ordonnance, à une exception toutefois: le défaut de transmission du CDD ou CTT écrit dans les 2 jours n'ouvre plus droit à la requalification en CDI mais il ouvre droit à une éventuelle indemnité versée par l'employeur à hauteur d'un mois de salaire maximum (article 4 de l'ordonnance 3). **Ces dispositions permettent donc à l'employeur de maintenir un salarié précaire dans une plus grande précarité, l'employeur pouvant retarder le moment de la remise du contrat (permettant ainsi à l'employeur de modifier unilatéralement les garanties, en termes de salaire et de durée du contrat notamment, qu'il aurait oralement données au salarié).**

À noter les cas de recours au CDD/CTT (remplacement d'un salarié absent, surcroît d'activité, etc.), les règles de préavis, des périodes d'essai, la forme du CDD (écrit, mentions obligatoires etc.) les modalités de rupture du CDD et l'indemnité de fin de CDD, restent cadrés par la loi.

## **ARTICLES 33 - 34**

### **DÉTERMINATION DES CONDITIONS DE RECOURS AU CDI DE CHANTIER OU D'OPÉRATION**

Le projet d'ordonnance crée un véritable cadre légal du CDI de chantier ou d'opération, jusqu'ici envisagé uniquement par le Code sous l'angle de sa rupture. Le texte permet à tous les secteurs d'activité d'avoir recours au CDI de chantier ou d'opération à condition qu'un accord de branche étendu le prévoit.

L'ordonnance sécurise les entreprises qui y avaient déjà recours, sans accord de branche, dans la mesure où elles se trouvaient dans des secteurs où son usage est habituel et conforme à l'exercice régulier de la profession (essentiellement BTP et Syntec). Cette « souplesse » s'est arrêtée au 1er janvier 2017, ce qui signifie que de nouveaux usages de ce type ne pourront pas émerger dans d'autres secteurs après cette date, et qu'un accord de branche sera exigé.

### **LE CONTENU DE L'ACCORD DE BRANCHE. L'ACCORD PEUT NOTAMMENT PRÉVOIR:**

- la taille des entreprises concernées
- les 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 pour les salariés concernés.

### **LES MODALITÉS DE LA RUPTURE**

Dans l'hypothèse d'une fin de chantier « classique », comme avant, cette fin de chantier constitue un motif réel et sérieux de licenciement. La procédure de licenciement est celle prévue pour les licenciements pour motif personnel, et non économique. Le licenciement suite à la fin de chantier ou d'opération est présumé reposer sur une cause réelle et sérieuse.

Dans l'hypothèse où le chantier n'aurait pas lieu, ou se terminerait de façon anticipée, l'accord de branche doit prévoir des modalités de rupture spécifique.

## **ARTICLE 35**

### **RECOURS AU TRAVAIL DE NUIT**

Le principe est que le recours au travail de nuit doit être exceptionnel et justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique ou des services d'utilité sociale.

L'accord collectif qui institue le travail de nuit doit prévoir les justifications de son recours.

L'article vient poser une présomption de justification de recours au travail de nuit. En d'autres termes, le motif de recours au travail de nuit mentionné dans l'accord collectif sera désormais présumé conforme à la loi. C'est à celui qui contestera la légalité de l'accord d'en apporter la preuve. Il s'agit là d'un aménagement de la charge de la preuve.

---

## ORDONNANCE 4

---

### ORDONNANCE RELATIVE A L'EXTENSION ET ELARGISSEMENT DES ACCORDS ET FONDS PARITAIRE DE FINANCEMENT

Sur l'extension des accords :

Jusqu'ici, le texte de l'article L 2261-25 permettait au Ministre d'exclure de l'extension les clauses ne répondant pas à la situation de la branche ou des branches dans le champ d'application considéré. Le nouveau texte y ajoute les clauses « de nature à porter une atteinte excessive à la libre concurrence compte tenu des caractéristiques du marché concerné »

L'orientation est ainsi clairement donnée, qui fait prévaloir la libre concurrence sur les droits collectifs et individuels des salariés.

Pour l'extension des conventions de branches, il faut nécessairement qu'une convention de branche comporte des stipulations spécifiques pour les entreprises de - 50 salariés ou justifie des motifs pour lesquels ils ne comportent pas de telles stipulations. (Nouvel article L 2261-19 dernier alinéa de l'ordonnance n° 1 article 2 page 3)

Autre innovation, qui caractérise bien la prise en tenaille de l'accord de branche entre une loi qui se vide de sa substance et les accords d'entreprise que l'on entend privilégier : Le ministre est désormais autorisé à étendre les clauses incomplètes d'une convention de branche au regard des dispositions légales sous réserve que les compléments soient prévus par la convention d'entreprise dans l'hypothèse où la loi renvoie la mise en oeuvre d'une disposition à la conclusion d'une convention de branche ou d'entreprise.

Enfin, le Ministre pourra désormais, de sa propre initiative ou à la demande d'une organisation syndicale ou d'une organisation d'employeur, saisir un groupe d'experts chargé d'apprécier les effets économiques et sociaux de l'extension. Les conditions de désignation de ce groupe seront fixées par décret. (Article L 2261-27-1 nouveau)

Sur l'élargissement des accords :

L'ordonnance étend les possibilités d'élargissement des accords. L'élargissement étant plutôt rare, un bref rappel : l'élargissement permet d'entendre à une autre branche, dépourvue de convention collective, l'application de la convention collective d'une branche voisine.

Ainsi le Ministre pourra désormais :

- Procéder à l'élargissement en cas d'absence ou de carence des organisations de salariés ou d'employeurs se traduisant par une impossibilité persistante de conclure dans une branche d'activité ou un secteur professionnel ou territorial déterminé un accord. (L 2261-17)

- Procéder à l'élargissement à un secteur professionnel de tout ou partie d'une convention ou d'un accord professionnel (L 2261-17)
- Procéder à l'élargissement des conventions et accords prévoyant des stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés à un autre secteur professionnel ou territorial. (L 2261-17)

NB : la rédaction très particulière de l'ordonnance conduit à s'interroger sur le maintien ou la suppression de l'alinéa suivant de l'actuel article L 2261-17 selon lequel Le Ministre peut « lorsque l'élargissement d'une convention ou d'un accord a été édicté conformément aux alinéas précédents, rendre obligatoires leurs avenants ou annexes ultérieurs eux-mêmes étendus dans le ou les secteurs visés par cet élargissement. »

Le moins que l'on puisse en déduire est que les pouvoirs accrus en matière d'élargissement ne révèlent pas une grande confiance dans le devenir de la négociation de branche....

Sur le fonds paritaire de financement :

Ce fonds est régi par l'article L 2135-11 du code du travail, très récemment modifié par la loi n°2016-1088 du 8 août 2016.

Pour mémoire, il a pour objet de financer activités, qui constituent des missions d'intérêt général pour les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs concernées dans différents domaines listés par l'article susvisé.

Au nombre des conditions pour bénéficier de ce fonds figurait l'obligation de siéger dans les organismes paritaires collecteurs agréés. Cette condition est supprimée ;

Toutes les organisations représentatives pourront désormais en bénéficier et cela fait l'objet d'un ajout in fine de l'article L 2135-13.

**Nous ne traitons pas ici de l'ordonnance 5.**

**Mais ce travail d'analyse encore une fois ne se veut pas exhaustif. Il ne s'agit par ailleurs que d'une étape.**

Klésia

Monsieur Denis AUDOUCET  
4 rue Georges Picquart 75017 Paris



Metis Expertise Comptable

Monsieur Philippe LOPEZ  
50 rue Tudelle  
45100 Orléans



Malakoff Médéric

Madame Patricia BECHU  
21 rue Laffitte 75317 Paris cedex 09



Harmonie Mutuelle

Monsieur Olivier D'ORSO  
143 rue Blomet 75015 Paris

