



traits d'union



SECAFI
Groupe ALPHA

La E-Letter d'informations

Novembre 2017 / n°84

ÉDITORIAL

Beaucoup considèrent qu'un bon dialogue social, quel que soit son pays de rattachement, est celui qui permet aux parties en présence de pouvoir disposer de moyens équivalents pour se former, se forger une opinion et construire des alternatives crédibles aux projets présentés. Les lois Auroux, dont nous avons fêté récemment les 30 ans dans un climat de consensus large quant aux bienfaits de leurs résultats, étaient allées dans ce sens en affirmant que « les travailleurs doivent devenir les acteurs du changement dans l'entreprise ». Aujourd'hui, avec les ordonnances dites Macron, de fortes interrogations s'expriment quant aux réels moyens dont disposeront les représentants des travailleurs justement pour assumer au mieux les missions que les salariés leur ont confiées. Certes, tous les décrets d'application n'ont pas été publiés. Certes, le fait de pouvoir négocier au plus près de l'entreprise sur de nombreux sujets peut être un atout dès lors qu'il intègre pleinement toutes les dimensions du travail réel, avec la possibilité de confronter les projets aux analyses du terrain. Or, les représentants du personnel partent sans doute avec un fort handicap dès lors qu'ils devront, une nouvelle fois après plusieurs réformes non évaluées dans le bon sens du terme, s'approprier de nouveaux dispositifs de négociation, pourtant présentés comme devant leur faciliter la tâche.

Comment vont-ils faire ? Sur qui et quels moyens vont-ils pouvoir s'appuyer remplir leurs missions sereinement ? C'est tout l'enjeu des mois à venir.

Bonne lecture!

DANS CE NUMÉRO

- P. 1/2** Éclairage
- P. 2** Trois questions à...
- P. 3** Bon à savoir
- P. 3** L'actu juridique avec Atlantes Avocats
- P. 4** Vu pour vous

Éclairage

Accord de dialogue social : les élus vont devoir exercer une grande vigilance face aux enjeux

L'accord de dialogue social : c'est la nouvelle pierre angulaire, issue des ordonnances Macron, entre les instances représentatives du personnel (IRP) et les directions d'entreprise. Il régit, avec des dispositions « sur mesure », à peu près tous les sujets touchant au fonctionnement des instances. « C'est un point capital, car cet accord est en capacité d'encadrer complètement le fonctionnement des futurs CSE, insiste Florence Krivine, consultante chez Secafi. Il y a une incitation à passer par ce dispositif et ce n'est qu'à défaut de signature que les mesures supplétives s'appliqueront. Il est donc très important pour les représentants du personnel de s'emparer de ce sujet le plus en amont possible et de se faire accompagner au mieux pour n'oublier aucun enjeu. » Ce sont les organisations syndicales qui sont amenées à négocier ou bien, à défaut de délégué syndical dans l'entreprise, le CSE.



Quels sont donc les thèmes concernés ? Tout d'abord, le contenu, la périodicité et les modalités des consultations récurrentes ainsi que la liste et le contenu des informations nécessaires à ces consultations. Un accord pourrait ainsi acter le principe d'une consultation sur les orientations stratégiques tous les deux ou trois ans, simplifier la liste des thèmes abordés dans la consultation sur la politique sociale ou encore réduire la liste des informations dans le cadre de

n'importe laquelle des consultations... voire même les trois sujets à la fois ! L'accord fixe aussi le nombre de réunions annuelles du CSE, qui ne peut cependant pas être inférieur à 6, les délais pour rendre un avis et la possibilité de rendre un avis unique portant sur tout ou partie des thèmes de la consultation. Sont également concernés les niveaux auxquels les consultations sont conduites : établissement, comité ou groupe et, le cas échéant, leur articulation. Enfin, un accord de groupe peut prévoir que la consultation sur les orientations stratégiques soit effectuée au niveau du groupe.

Le deuxième point de négociation concerne le contenu et les modalités de la base de données économiques et sociales. Un sujet sensible quand on sait qu'un certain nombre d'entreprises ne disposent pas encore d'une BDES à jour et accessible, malgré l'obligation qu'elles en ont depuis plus de 3 ans... Enfin, un troisième point s'intéresse au contenu des consultations et informations ponctuelles, qui peuvent également entrer dans le champ d'un accord collectif. Les trois principaux grands thèmes évoqués ci-dessus sont, par ailleurs, d'application immédiate et peuvent s'appliquer aux CE actuels, avant même la sortie des décrets et la mise en place des nouvelles instances. Bref, un chantier titanesque pour

les représentants du personnel, car il faut être en capacité de bien peser les conséquences et les contreparties de chaque point de négociation et ce, sur une période pouvant aller jusqu'à trois ans !

Mais la négociation, qui devient la base, ne s'arrête pas là. Elle intervient aussi sur le sujet même de la constitution de la future instance et de ses moyens. Avec, pour commencer, la question du périmètre, qui n'est ni simple ni anecdotique. « La question du maillage des instances sur les territoires se pose de manière cruciale, analyse Christophe Bourdeleau, consultant Secafi. Dans certains cas, les entreprises disposaient de beaucoup plus de CHSCT que de comités d'établissement, en lien avec le nombre de leurs sites industriels, par exemple. Une seule commission SSCT ne peut évidemment pas faire le travail de 3, 5 ou 10 CHSCT. Le besoin de proximité du terrain reste crucial pour les sujets de sécurité et de santé au travail et même les DRH en ont besoin. Affaiblir ou trop centraliser leur périmètre d'IRP sur ces thématiques n'est pas forcément un calcul favorable pour eux à moyen terme. » D'où l'importance aussi de prévoir la désignation de représentants de proximité dans l'accord de dialogue social, en nombre suffisant, et de bien définir leurs attributions (notamment en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail) et leurs moyens.

Trois Questions à...

... Anne-Lise Massard,
juriste Atlantes

Quelles règles applicables pour la mise en place du CSE pendant la période transitoire ?

Traits d'Union : À quelle date mettre en place le CSE si les mandats en cours arrivent à échéance avant le 31/12/2017 ?

Anne-Lise Massard : Les mandats en cours seront prorogés, de droit, jusqu'au 31/12/2017. Au 01/01/2018, l'employeur aura 2 options : soit mettre en place le CSE au 01/01/2018 ; soit proroger la durée des mandats, au plus, d'un an (par accord collectif ou par décision unilatérale après consultation du CE ou à défaut des DP).

Le protocole d'accord préélectoral (PAP) ne pouvant être utilement conclu qu'à compter de la date de parution des décrets, il faudra proroger les mandats, s'ils devaient tarder à être publiés.

Si le PAP a été conclu avant la parution des ordonnances, les instances peuvent continuer à fonctionner selon les anciennes règles jusqu'au 31/12/2019, au plus tard, ou à une date antérieure fixée, soit par accord collectif, soit par décision de l'employeur après consultation du CE ou, à défaut, des DP.

Td'U : Quid si les mandats en cours arrivent à échéance entre le 01/01/2018 et le 31/12/2018 ?

A-LM : L'employeur pourra mettre en place le CSE au terme des mandats en cours, ou décider de les réduire ou de les proroger, d'un an au plus : soit par accord collectif, soit par décision unilatérale après consultation du CE ou, à défaut, des DP.

Td'U : Et pour les échéances ultérieures ?

A-LM : Si les mandats en cours prennent fin entre le 01/01/2019 et le 31/12/2019, l'employeur devra mettre en place le CSE à leur terme. Si ce terme est postérieur au 31/12/2019, les mandats s'arrêteront automatiquement au 31 décembre 2019 pour une mise en place du CSE au 01/01/2020. Et, dans tous les cas, la négociation du PAP devra être anticipée pour éviter un vide de représentation du personnel entre la fin des mandats et la mise en place du CSE.

	23 septembre 2017	Fin septembre 2017 (publications ordonnance)	1 ^{er} janvier 2018	1 ^{er} janvier 2019	1 ^{er} janvier 2020
HYPOTHESE 1	Accord pré-électoral conclu avant le 23 sept. 2017 : élection selon les dispositions en vigueur avant cette date		CSE mis en place à compter du 1 ^{er} janv. 2020 ou à une date antérieure fixée *	* - soit par accord collectif - soit par décision de l'employeur après consultation du CE ou, à défaut, des DP ou, le cas échéant, de la DUP ou de l'instance regroupée.	
HYPOTHESE 2	Mandats expirant entre le 23 sept. et le 31 déc. 2017 (sans conclusion préalable d'un protocole)		Prorogation auto jusqu'au 31 déc. + possibilité de proroger les mandats d'1 an au plus *	<div style="border: 2px solid purple; border-radius: 50%; padding: 10px; text-align: center; width: fit-content; margin: auto;"> CSE obligatoire pour toutes les entreprises ≥ 11 salariés </div>	
HYPOTHESE 3	Mandats (DP/CE/CHSCT/DUP) expirant entre le 1 ^{er} janv. 2018 et le 31 déc. 2018		Leur durée peut être réduite ou prorogée d'un an au plus *		
HYPOTHESE 4	Mandats (DP/CE/CHSCT/DUP) expirant entre le 1 ^{er} janv. 2019 et le 31 déc. 2019			Mise en place du CSE lors des élections obligatoires	
HYPOTHESE 5	Mandats (DP/CE/CHSCT/DUP) expirant après le 1 ^{er} janv. 2020				Mise en place au 1 ^{er} janv. 2020 Cessation auto des mandats en cours

Source : Atlantes Avocats.

L'actu juridique avec Atlantes

Plan de sauvegarde de l'emploi et protection des représentants du personnel

Suite à la validation ou à l'homologation d'un plan de sauvegarde de l'emploi, l'employeur doit également adresser à l'inspecteur du travail une demande d'autorisation de licenciement pour les représentants du personnel visés par le plan. Bien qu'il s'agisse de deux procédures distinctes, le Conseil d'État précise que l'annulation de la décision de validation ou d'homologation du plan a pour effet d'entraîner la nullité de l'autorisation délivrée en vue du licenciement des salariés protégés.

CE, 19 juillet 2017, n°391849

Une promesse d'embauche ne signifie pas automatiquement contrat de travail

La Cour de cassation a longtemps maintenu une jurisprudence constante indiquant qu'une promesse d'embauche avait valeur de contrat de travail. Cette règle impliquait notamment que la rétractation postérieure à une promesse d'embauche pouvait être qualifiée, en l'absence de motif légitime, de licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Les juges reviennent sur cette règle en distinguant désormais deux types de situations : l'offre de contrat de travail qui

peut être rétractée par son auteur et la promesse unilatérale de contrat de travail qui ne permet pas à son auteur de revenir sur son engagement afin d'empêcher la formation du contrat.

Cass.soc., 21 septembre 2017, n°16-20104

Les délais préfix du CE sont conformes à la Constitution

Institué par la loi du 15 juin 2013, un délai encadre désormais la majorité des procédures de consultation du CE. Si l'employeur transmet aux élus des informations insuffisantes pour leur permettre de rendre un avis, le comité peut saisir le juge en la forme des référés sans toutefois que cette procédure ne suspende le délai de consultation.

Interrogé dans le cadre d'un litige, le Conseil constitutionnel a pu affirmer que, même si la saisine du juge n'empêche pas la poursuite de la procédure de consultation, le CE n'est pas privé de son droit à un recours effectif. Le Conseil justifie cette décision en précisant notamment que le délai dont dispose le CE peut être prolongé par le juge lorsqu'il l'estime nécessaire.

Cons. Const., déc., 4 août 2017, n°2017-652 QPC

PSE : Assiette de calcul et indemnité supra conventionnelle

La Cour de cassation valide la possibilité pour un plan de sauvegarde de l'emploi

(PSE) de prévoir deux assiettes de calcul différentes pour calculer, d'une part, l'indemnité conventionnelle et, d'autre part, l'indemnité supra conventionnelle. Ainsi, par exemple, l'employeur n'est pas tenu d'appliquer l'assiette de calcul prévue par la convention pour déterminer le montant de l'indemnité supra conventionnelle versée aux salariés.

Cass.soc., 7 septembre 2017, n°16-12473

Congés payés et arrêt maladie, quelle limite au report ?

La Cour de cassation, tout comme les juges européens, admet la possibilité d'un report des congés payés acquis et non pris par un salarié du fait d'un arrêt maladie. Cette possibilité de report n'est toutefois assortie d'aucun délai maximum.

Si la mise en place d'un tel délai dans l'entreprise est possible, les juges imposent cependant que celui-ci soit substantiellement supérieur à la période de référence. Sans reconnaître au juge la possibilité d'imposer lui-même un délai, il a été considéré qu'un délai d'un an n'est pas suffisant au regard de la période de prise.

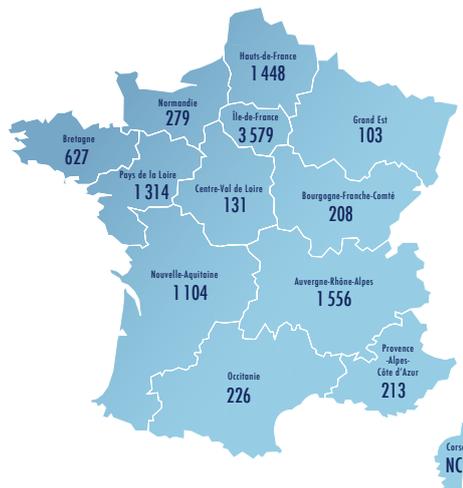
Cass.soc., 21 septembre 2017, n°16-24022



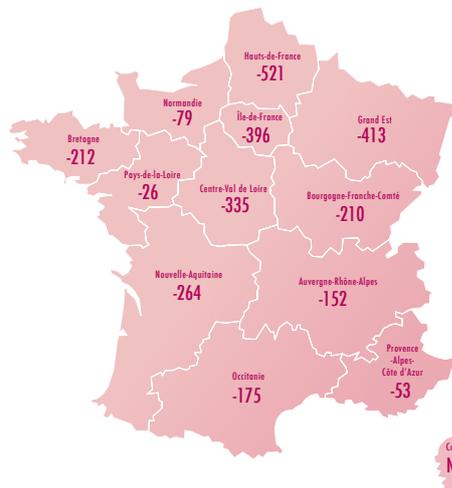
ATLANTES
AVOCATS

BON À SAVOIR

Annonces cumulées de créations d'emplois en Octobre 2017
(Source : Veille Emploi Secafi)



Annonces cumulées de suppressions d'emplois en Octobre 2017
(Source : Veille Emploi Secafi)



Chiffre clé du mois

15%

des salariés indiquent ne jamais formuler de demande de formation

(Source : Ifop, octobre 2017)

Vu pour vous...

Secafi : au plus près de vos besoins

SECAFI DÉPLOIE ET MET À VOTRE DISPOSITION UN ENSEMBLE D'OUTILS ET D'ÉVÉNEMENTS POUR VOUS ACCOMPAGNER DANS L'APPRÉHENSION DES ORDONNANCES MACRON :

- 80 matinées-débats jusqu'à fin janvier près de chez vous.
- Une série de webinaires en 3 épisodes de 45 minutes. Vous pouvez visualiser en replay les deux premiers épisodes au cours desquels nous avons évoqué les nouveaux enjeux en termes de négociation et le fonctionnement du futur CSE. Prochain rendez-vous le 16 novembre prochain, au cours duquel nous répondrons à toutes vos questions. **INSCRIVEZ-VOUS !**
- Quatre vidéos « Paroles d'experts » sur [notre chaîne YouTube](#) sur la mise en place du comité social et économique (CSE), les impacts prévisibles sur les conditions de votre négociation en entreprise ainsi que l'accompagnement que le Groupe ALPHA, en partenariat avec Atlantes Avocats, peut d'ores et déjà vous proposer dans ce nouveau cadre, notamment au travers d'un diagnostic d'impacts.

Autre grand sujet d'actualité, la formation professionnelle, profondément modifiée ces dernières années et au cœur des négociations actuelles. De profondes mutations sont à l'œuvre dans les entreprises, avec des impacts très importants sur les emplois et le contenu du travail, nécessitant des plans d'action d'envergure en matière de formation professionnelle. C'est la raison pour laquelle SECAFI a bâti et mis en ligne [une grande enquête « Quel est le rôle des représentants du personnel dans le domaine de la formation professionnelle? »](#), dont les résultats seront dévoilés lors d'un colloque le 11 décembre prochain, à Paris et auquel vous pouvez d'ores et déjà [vous inscrire sur notre site](#). Avec cette enquête, nous souhaitons attirer l'attention du législateur et de l'opinion publique sur ces questions de formation professionnelle, au cœur des stratégies d'entreprise et d'anticipation, pour qu'elles deviennent un thème central du dialogue social.

CONSEIL > EXPERTISE > FORMATION
SECAFI
Groupe ALPHA

EN PARTENARIAT AVEC
ATLANTES
AVOCATS

DIAGNOSTIC D'IMPACTS

Comprendre vos enjeux pour préparer vos négociations

Après avoir engagé des changements profonds dans l'exercice du mandat des représentants du personnel et des délégués syndicaux à l'occasion des lois Rebsamen et El Khomri, les ordonnances Macron bouleversent à nouveau l'organisation du dialogue social au sein des entreprises.

ORDONNANCES MACRON

POURQUOI RÉALISER UN DIAGNOSTIC D'IMPACTS DES ORDONNANCES ?

Les comités d'entreprise et les CHSCT vont fusionner et les moyens disponibles pour les élus vont être réduits. Quels sont les pièges à éviter ? Comment faut-il se préparer et anticiper les objectifs de votre direction ?

Nous vous proposons de vous accompagner dans cette période de forte turbulence.

QUELS SONT LES AVANTAGES D'UN DIAGNOSTIC D'IMPACTS ?

- 1 Une intervention précise en une matinée,
- 2 Identifier vos priorités et vos points de vigilance,
- 3 Des consultants spécialisés dans l'accompagnement des représentants du personnel.

Tarifs : nous consulter
www.secafi.com

CONSEIL > EXPERTISE > FORMATION
SECAFI
Groupe ALPHA

Metz, Lyon, Marseille, Paris, Nantes, Toulouse, Lille et Bordeaux

9 au 13 Octobre 2017

14^e Semaine pour la Qualité de Vie au Travail

UN MANAGEMENT DE QUALITÉ, ÇA S'APPREND ?

Anact Aract

Merci à toutes celles & tous ceux qui ont assisté à l'une des matinées-débat que SECAFI a mises en place et animées, en partenariat avec Atlantes Avocats, dans 8 villes à l'occasion de la **Semaine de la qualité de vie au travail**, organisée par le réseau Anact-Aract du 9 au 13 octobre dernier. Nous vous communiquerons rapidement le compte-rendu de nos échanges.

Retrouvez toutes les dates de nos matinées-débats sur notre site www.secafi.com, rubrique **Agenda**.

Vous êtes invité(e) à ces débats. Accueil café à 8h30. Attention, le nombre de places étant limité, pensez bien à vous inscrire. Pour vous inscrire, merci de bien vouloir remplir le formulaire sur le site <http://www.secafi.com>, rubrique « Agenda ».

La e-letter de Secafi
Novembre 2017 - N° 84

Directeur de la publication :
Christophe Doyon, Directeur général de Secafi
Rédactrice en chef : Pascale Pujol
E-mail : lettre@secafi.com
Secafi, une société du Groupe ALPHA

Pour vous abonner à la e-letter d'information de SECAFI, merci de vous inscrire sur le site [secafi.com](http://www.secafi.com) : <http://www.secafi.com>