

**Destinataires :**

- . Bureau national
- . Fédérations
- . URI
- . UD
- . Secrétaires confédéraux

**N° 1 du 4 janvier 2018**

**Ordonnance 6 sur la réforme du code du travail :  
Les principales dispositions**

Lors de la Commission Nationale de la Négociation Collective (CNCC) du 15 décembre 2017, les partenaires sociaux ont été consultés sur le projet d'ordonnance visant à compléter et mettre en cohérence les dispositions prises en application de la loi n°2017-1340 du 15 septembre 2017 d'habilitation à prendre par ordonnances les mesures pour le renforcement du dialogue social – ordonnance dite « 6 » ou « balai ».

Elle a été publiée au Journal officiel du jeudi 21 décembre,

Présentée aux partenaires sociaux comme une ordonnance mettant en cohérence un certain nombre de dispositions du Code du travail, elle apporte cependant un certain nombre de modifications de fond, la CFDT regrette qu'elle n'ait pas fait l'objet d'une concertation.

Vous trouverez ci-dessous les principales modifications apportées par cette ordonnance.

**CSE:**

- L'ordonnance précise que lorsque (à défaut d'accord), l'employeur a décidé seul du nombre et du périmètre des établissements distincts (ou la reconnaissance d'UES) et que cette décision patronale est contestée, cette contestation entraîne la suspension du processus en cours et la prorogation des mandats tant que l'administration n'a pas rendu sa décision.

- Pour la CFDT c'est une évolution logique et positive qui permet de faire en sorte que le processus électoral se fasse sur une base sécurisée et que les salariés n'aient à subir aucune rupture quant à leur droit à être représentés.
  - Concernant la création d'une commission santé, sécurité et condition de travail (CSSCT) dans l'entreprise ou l'établissement de moins de 300 salariés, l'ordonnance ouvre la possibilité nouvelle de contester, devant la Direccte, la décision de l'inspection du travail d'imposer la création de cette CSSCT.
- S'agissant de la liste des activités pour lesquelles le temps passé par les membres de la délégation du personnel du CSE est payé comme temps de travail effectif : l'ordonnance précise que cela ne concerne que les réunions de commissions éventuellement mises en place, ce qui vient amoindrir le caractère général de l'ordonnance 2 qui visait très largement le temps nécessaire à la préparation des réunions ;
- Néanmoins l'ordonnance reconnaît le droit pour tous les élus du CSE à participer avec maintien du salaire à la recherche des mesures préventives dans toute situation d'urgence et de gravité
- L'établissement d'un cahier des charges lors de la désignation de l'expert n'est plus systématique, mais seulement lorsque l'expertise le nécessite.
  - La CFDT le regrette car cela permet de donner un cadre à l'intervention de l'expert.
- L'ordonnance 6 précise que le recours à l'expertise décidée par le CSE peut être judiciairement annulé. Si tel est le cas, l'expert rembourse l'employeur des sommes perçues et le CSE peut décider de tout de même recourir à l'expertise en la prenant totalement en charge.
- Les moyens qui étaient ceux des Délégués du Personnel (réunions mensuelles, registre questions/réponses..) sont réintroduits dans les entreprises de plus de 50 salariés. Pour la CFDT c'est une évolution souhaitable et cohérente avec le maintien des attributions des DP.
- L'ordonnance organise et simplifie la transmission du patrimoine des comités d'entreprise vers le CSE.

### **Conseil d'entreprise**

- La sixième ordonnance ouvre le champ de négociation du conseil d'entreprise, qui peut désormais négocier sur tous les sujets, notamment les accords portant sur un plan de sauvegarde de l'emploi ou sur l'organisation des élections professionnelles.
  - Pour la CFDT, c'est cohérent avec l'existence même de ce Conseil qui ne peut exister que par accord strictement majoritaire (50% sans

possibilité d'accord à 30% soumis à consultation), qui s'accompagne de prérogatives de codécision renforcées.

- En cas d'accord PSE négocié par le conseil d'entreprise, la possibilité de déroger aux règles générales d'information et de consultation du comité d'entreprise concerneraient tous les volets (obligation d'effort de formation, d'adaptation et de reclassement incombant à l'employeur, proposition des CSP et congé de reclassement par l'employeur, communication au RP des renseignements prévus, règles concernant les RJ et LJ).
  - Il convient donc que les élus réclament l'ensemble des informations utiles aux négociations.

### **Formation syndicale**

- Le maintien par l'employeur de la rémunération du salarié bénéficiant d'un congé de formation économique, sociale et syndicale, a été rendu obligatoire par l'ordonnance 2 de septembre dernier. La possibilité de récupération de la cotisation AGFPN par l'employeur au fonds paritaire de financement du paritarisme est supprimée en conséquence.
  - La CFDT se réjouit du principe du maintien de la rémunération pendant ces congés de formation. En revanche, l'ordonnance 6 décale l'entrée en vigueur de ce maintien de la rémunération alors que ce droit est effectif à la date de la parution des ordonnances, ce que regrette la CFDT.

### **Négociation de branche**

- L'ordonnance 6 ouvre la voie à un financement via l'AGFPN de la rémunération et des charges sociales pour les salariés participants aux négociations de branche jusqu'à 50 salariés.

### **Négociation collective**

- L'ordonnance 6 précise que l'ensemble des négociations prévues par le code du travail au niveau de l'entreprise peuvent être engagées et conclues au niveau de l'établissement dans les mêmes conditions.
  - Cela clarifie l'articulation des niveaux de négociation
- L'ordonnance offre la possibilité, au niveau des branches, pour des organisations syndicales et patronales non représentatives de négocier l'agenda social (calendrier, la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans la branche....). Il suffira d'avoir été signataire de la convention collective d'origine.
  - Pour la CFDT, cette possibilité est incohérente et en contradiction avec les règles de la représentativité syndicale et patronale.

Dans les prochains jours, les documents « **les ordonnances commentés par la CFDT** » seront mis à jour sur le site, intégrant les précisions apportées par les décrets publiés fin décembre, ainsi que les évolutions qui devraient être apportées par la loi de ratification actuellement en cours de discussion devant le Parlement. Les équipes pourront ainsi bénéficier d'un document unique qui reprend de manière globale ce que modifient ces ordonnances.