

ORDONNANCES RELATIVES AU RENFORCEMENT DU DIALOGUE SOCIAL : COMMENTAIRES DE LA CPME

Au terme de plusieurs mois de concertation, les cinq ordonnances visant à réformer le droit du travail ont été présentées Jeudi 31 Août.

Celles-ci sont susceptibles d'être modifiées avant leur publication. La CPME est toutefois satisfaite des orientations retenues par les Pouvoirs Publics, répondant ainsi aux nombreuses demandes portées par la CPME depuis plusieurs années.

Cependant, de nombreuses dispositions nécessitent la publication à venir de décrets. Il conviendra dès lors de rester très vigilants quant au contenu de ces derniers dans la mesure où certaines organisations syndicales de salariés ont d'ores et déjà indiqué que cette réforme pourrait encore évoluer dans le cadre de l'élaboration des décrets.

■ Ordonnance relative au renforcement de la négociation collective

⇒ **Articulation entre accords d'entreprise et accords de branche** [article 1^{er}]

Cette ordonnance précise la nouvelle articulation de l'accord d'entreprise et de l'accord de branche et l'élargissement sécurisé du champ de la négociation collective.

● **Les accords de branche dont les thèmes sont listés ci-après priment sur les accords d'entreprise** (conclus antérieurement ou postérieurement à la date d'entrée en vigueur de l'accord de branche), sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes [nouvel article L. 2253-1 du code du travail] :

- 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 prévoyance et de complémentaire santé ;
- Les mesures relatives à la durée du travail, à la répartition et à l'aménagement des horaires ;
- Les mesures portant sur la régulation des contrats courts et des contrats de travail temporaire : les accords de branche peuvent définir la durée totale des contrats, le nombre de contrats successifs, le délai de carence et la durée de transmission du contrat au salarié ;
- Les mesures relatives aux CDI de chantier (*une coquille de renvoi au code du travail figure dans l'ordonnance et nécessite d'être clarifiée*) ;
- L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- Les conditions et les durées de renouvellement de la période d'essai ;
- Les modalités de transfert conventionnel des contrats de travail entre deux entreprises lorsque les conditions d'application de l'article L. 1224-1 du code du travail ne sont pas réunies.

A propos des mesures relatives au CDI de chantier, la CPME regrette que le contrat de croissance n'ait pas été retenu.

En effet, de nombreux chefs d'entreprise de TPE/PME renonçant à embaucher car craignant une contraction future de leur activité, la CPME avait proposé la création de ce contrat à durée indéterminée, d'application directe dans les entreprises, basé sur des objectifs collectifs liés à des indicateurs économiques annuels prédéterminés, de maintien ou de progression de l'activité de l'entreprise. La non atteinte de ces objectifs contractuels pendant une période elle aussi prédéterminée, par exemple de trois ans, aurait motivé la rupture éventuelle du contrat de travail des personnes embauchées dans le cadre de ce dispositif.

En ce qui concerne les conventions d'entreprise qui assureraient des garanties « au moins équivalentes », il semble indispensable d'obtenir des précisions afin de s'assurer que certaines branches professionnelles et/ou certaines entreprises ne se retrouvent pas dans une situation d'insécurité juridique.

La CPME vous fera part de la réponse qui lui sera transmise par le Ministère du Travail sur ce point.

● Les branches peuvent décider, sans y être obligées, de faire primer leurs accords sur les accords d'entreprise sur d'autres thèmes.

En effet, dans les domaines suivants, l'accord d'entreprise conclu postérieurement à l'accord de branche ne peut comporter des stipulations différentes de celles qui lui sont applicables en vertu de cet accord sauf lorsque l'accord d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes [nouvel article L. 2253-2 du code du travail] :

- La prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels (*ces facteurs de risques devront être précisés dans le cadre d'un décret*) ;
- L'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
- L'effectif à partir duquel les délégués syndicaux peuvent être désignés, leur nombre et la valorisation de leur parcours syndical ;
- Les primes pour travaux dangereux ou insalubres.

Sur ces quatre thèmes, les dispositions des accords de branche, professionnels et interbranches, conclus antérieurement à la publication de l'ordonnance (selon les anciennes dispositions du code du travail) faisant obstacle à des dispositions d'accords d'entreprise ou d'établissement continuent de produire leurs effets à condition qu'un nouvel accord de branche le confirme au plus tard le 31 décembre 2018.

Ceci revient à considérer qu'il faut que les branches professionnelles souhaitant que l'accord de branche portant sur l'un de ces quatre thèmes continue à primer doivent très rapidement préciser expressément, dans le cadre d'un nouvel accord, si elles entendent que les dispositions conventionnelles priment, s'agissant de ces quatre thèmes, sur les dispositions des accords d'entreprise.

● Sur tous les autres thèmes de négociation (hors des quinze thèmes précités) les dispositions d'une convention d'entreprise conclue antérieurement ou postérieurement à la date d'entrée en vigueur de l'accord de branche prévalent.

En effet, les accords d'entreprise conclus antérieurement ou postérieurement à la date d'entrée en vigueur de l'accord de branche prévalent sur ceux ayant le même objet prévus par l'accord de branche [nouvel article L. 2253-3 du code du travail].

La convention de branche s'applique à défaut d'accord d'entreprise.

Les dispositions résultant des accords de branche, quelle que soit leur date de conclusion, portant sur tous les autres thèmes de la négociation cessent de produire leurs effets à compter de la date de publication de cette ordonnance.

Ceci nécessite que des précisions complémentaires soient apportées par le Ministère du Travail car il semble inopportun de procéder de la sorte.

● **Pour être étendus, les accords de branche doivent comporter des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés** ou justifier les motifs pour lesquels ils ne comportent pas de telles stipulations le cas échéant [article 2 - nouvel article L. 2261-19 du code du travail].

La CPME fait le constat d'une consolidation du rôle de la branche, notamment comme régulateur de la concurrence entre les entreprises d'un même secteur.

● L'article 3 du projet d'ordonnance **unifie dans un dispositif juridique unique quatre types d'accords** (accords de réduction du temps de travail, accords de maintien de l'emploi, accords en faveur de la préservation ou de développement de l'emploi et accords de mobilité professionnelle ou géographique [nouvelle rédaction de l'article L. 2254-2 du code du travail et dispositions complémentaires] afin de « répondre aux nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise ou en vue de préserver, ou de développer l'emploi ».

Un tel accord d'entreprise peut être conclu en vue :

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

Il est précisé que l'accord prévoit un certain nombre d'objectifs et peut préciser des modalités d'information et de condition de mise en œuvre.

Les dispositions d'un tel accord d'entreprise priment, dans ces domaines, sur le contrat de travail.

● Néanmoins, **le salarié peut refuser de telles modifications (substantielles) de son contrat de travail** et bénéficie d'un délai d'un mois pour faire connaître son refus.

En cas de licenciement d'un salarié ayant refusé l'application de telles dispositions incluses dans l'accord d'entreprise, ce licenciement ne sera pas considéré comme un licenciement pour motif économique mais comme reposant sur un motif sui generis valant cause réelle et sérieuse.

Le salarié pourra prétendre à être demandeur d'emploi et percevoir une allocation chômage mais l'employeur devra abonder son compte personnel de formation (*précisions à venir par décret*).

L'on notera que les quatre types d'accords ainsi réunis dans un dispositif juridique unique étaient, dans la grande majorité, signés par de grandes entreprises ou de grands groupes.

Les procédures à appliquer étaient alors plus lourdes (selon les cas, procédure d'accompagnement personnalisé, procédure de licenciement pour motif personnel ou encore procédure de licenciement individuel pour motif économique).

Dans le nouveau régime, selon les explications données, l'employeur n'appliquera plus, semble-t-il, que certains éléments de la procédure de licenciement individuel pour motif économique comme l'entretien préalable et la notification du licenciement.

Compte tenu de la caractéristique des accords ainsi unifiés, cette « simplification » risque dans les faits de profiter quasi essentiellement aux grandes entreprises et aux grands groupes.

- En ce qui concerne la contestation de la validité d'un accord collectif ou du déroulement de la négociation, la preuve que l'accord n'a pas été négocié ou conclu conformément à la loi incombe désormais au demandeur [nouvel article L. 2262-13 du code du travail].

Par ailleurs, le délai d'action en nullité d'une convention ou d'un accord collectif est de deux mois [nouvel article L. 2262-14 du code du travail].

⇒ **Négociation de branche et professionnelle**

Les conventions ou accords collectifs de travail peuvent définir le calendrier de négociation [article 5 - nouvel article L. 2222-3 du code du travail].

- Il est prévu qu'à la demande d'une organisation professionnelle d'employeurs ou à la demande d'une organisation syndicale une négociation est engagée sur le calendrier, la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans la branche ou le secteur professionnel [nouvel article L. 2241-2 du code du travail].

Cet accord ne pourra excéder une durée de quatre ans.

A défaut d'accord de ce type, des dispositions supplétives prévoient l'ouverture de négociations annuelles, triennales ou quinquennales selon les thèmes [article 6 - nouvel article L. 2241-4 du code du travail].

- **La négociation annuelle** porte sur les salaires (en prenant en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes) [nouvel article L. 2241-5 du code du travail].

Dans le cadre de cette négociation, il est énuméré un certain nombre de données à examiner au niveau de la branche en matière d'évolution économique, de situation de l'emploi, notamment de toutes les actions éventuelles de prévention envisagées [nouvel article L. 2241-6 du code du travail].

- **La négociation triennale** porte sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les conditions de travail et la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, la formation professionnelle et l'apprentissage [nouvel article L. 2241-8 du code du travail].

Pour chacun de ces thèmes, il est précisé un certain nombre d'éléments sur lesquels la négociation doit porter.

- **La négociation quinquennale** porte notamment sur les classifications, l'épargne salariale, le temps partiel [nouveaux articles L. 2241-12 à L. 2241-16 du code du travail].

(En l'état actuel, des « coquilles » de numérotation des articles du code du travail figurent. Nous demeurons dans l'attente de précisions).

⇒ **Négociation obligatoire en entreprise**

- En matière de **négociation obligatoire dans les entreprises** [nouveaux articles L. 2242-1 et suivants du code du travail], la **négociation annuelle** porte sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie [nouvel article L. 2242-6 du code du travail].

- **La négociation triennale**, dans les entreprises d'au moins 300 salariés ainsi que dans les entreprises comportant au moins un établissement ou une entreprise de 150 salariés en France, porte sur la gestion des emplois et des parcours professionnels et sur la mixité des métiers.

- Dans les dispositions d'ordre public, il est prévu que lorsqu'il y a des négociations en cours sur les thèmes énumérés, l'employeur ne peut arrêter des décisions unilatérales, sauf si une urgence le justifie.

Par ailleurs, en cas de désaccord, un procès-verbal de désaccord doit faire mention des propositions respectives des parties et des mesures qu'entend appliquer l'employeur unilatéralement.

Les modalités de dépôt sont précisées par voie réglementaire.

- L'ordonnance précise ce que doit contenir l'accord et un bilan doit être réalisé à l'échéance de l'accord [nouvel article L. 2242-16 du code du travail].
- La négociation peut également porter sur le contrat de génération [nouvel article L. 2242-17 du code du travail].

Sur ce point, la CPME s'étonne qu'il soit fait mention de la possibilité que la négociation porte également sur le contrat de génération dont la suppression a été annoncée.

- Cette négociation peut aussi porter sur d'autres thèmes et notamment la classification des catégories d'emploi menacées par les évolutions économiques ou technologiques, sur les modalités de l'association des entreprises sous-traitantes au dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences [nouvel article L. 2242-18 du code du travail].

- **Dans les entreprises de moins de 11 salariés dépourvues de délégué syndical ou de conseil d'entreprise**, l'employeur peut proposer un projet d'accord aux salariés sur l'ensemble des thèmes ouverts à la négociation collective dans le code du travail [article 8 - nouveaux articles L. 2232-21 et L. 2232-22 du code du travail].

La validité de l'accord conclu est subordonnée à sa ratification à la majorité des deux tiers.

- **Dans les entreprises de 11 à 20 salariés, en l'absence d'un membre élu de la délégation du personnel du comité social et économique (CSE)** - nouvelle instance unique développée plus loin dans cette note -, un accord peut être conclu selon les mêmes modalités que celles applicables aux entreprises de moins de 11 salariés dépourvues de délégué syndical [nouvel article L. 2232-23 du code du travail].

- **Dans les entreprises de 11 à 49 salariés, en l'absence de délégué syndical**, les accords peuvent être conclus [nouvel article L. 2232-23-1 du code du travail] :

- Soit avec un ou plusieurs salariés mandatés membres de la délégation du personnel du CSE.

Dans ce cas, la validité des accords est subordonnée à leur signature par des membres du CSE représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles.

- Soit avec un ou plusieurs salariés mandatés, non membres de la délégation du personnel du CSE.

Dans ce cas, la validité des accords est subordonnée à leur approbation par les salariés à la majorité des suffrages exprimés.

- Soit avec un ou plusieurs salariés non mandatés membres de la délégation du personnel du CSE.

Dans ce cas, la validité des accords est subordonnée à leur signature par des membres du CSE représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles.

La CPME observe une difficulté puisque dans le cas où il y aurait un ou plusieurs salariés mandatés dont certains sont membres de la délégation du personnel du CSE et d'autres ne le sont pas, se pose la question de savoir quelle règle de validation s'applique.

Ces accords peuvent porter sur tous les thèmes ouverts à la négociation collective dans le code du travail.

S'ils ne sont pas membres de la délégation du personnel du CSE, leur approbation doit faire l'objet d'une ratification par les salariés à la majorité des suffrages exprimés.

- **Dans les entreprises de 50 salariés et plus, en l'absence de délégué syndical**, les membres de la délégation du personnel du CSE ne peuvent conclure un accord que s'ils sont expressément mandatés par une organisation syndicale représentative dans la branche ou, à défaut, représentative au niveau national et interprofessionnel [nouvel article L. 2232-24 du code du travail].

Les organisations syndicales doivent être informées par l'employeur de l'ouverture des négociations et les accords conclus doivent faire l'objet d'une approbation par les salariés à la majorité des suffrages exprimés (conditions déterminées ultérieurement par décret).

- Il est à noter que **dans les entreprises de 50 salariés et plus, en l'absence de délégués du personnel du CSE ayant fait l'objet d'un mandatement exprès**, les délégués du personnel du CSE peuvent conclure des accords (excepté un accord portant sur un licenciement de 10 salariés ou plus dans une même période de 30 jours) [nouvel article L. 2232-25 du code du travail].

Dans des domaines dont la mise en œuvre est subordonnée à la loi par un accord collectif (excepté les accords portant sur les modalités d'information et de consultation du CSE dans les cas de licenciement économique), la validité des accords est subordonnée à une signature des délégués du personnel du CSE représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles.

Par ailleurs, l'employeur doit informer les délégués du personnel du CSE par tout moyen de son intention d'ouvrir des négociations [nouvel article L. 2232-25-1 du code du travail].

Dès lors, les délégués du personnel du CSE ont un délai d'un mois pour indiquer s'ils souhaitent négocier et, le cas échéant, s'ils sont mandatés par une organisation syndicale.

Dans l'hypothèse où aucun délégué du personnel du CSE ne souhaite négocier, un accord peut être conclu avec un ou plusieurs salariés expressément mandatés par une organisation syndicale [nouvel article L. 2232-26 du code du travail].

L'accord qui serait signé par un salarié mandaté doit être approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés dans des conditions qui seront fixées par décret.

Ces dispositions s'appliquent de droit dans les entreprises dépourvues de délégué syndical dans lesquelles un procès-verbal de carence est établi.

Par ailleurs, des dispositions relatives aux moyens octroyés aux salariés mandatés sont prévues [nouvel article L. 2232-27 du code du travail].

Dans tous les cas de figure, les informations à remettre aux délégués du personnel du CSE, qu'ils soient mandatés ou non, ou aux salariés mandatés doivent être déterminées par un accord entre ceux-ci et l'employeur [nouvel article L. 2232-29 du code du travail].

Sur ce point, il n'est pas précisé le formalisme que doit revêtir cet accord.

- Est mis en place **un observatoire d'analyse et d'appui au dialogue social et à la négociation tripartite au niveau départemental** en vue de favoriser le développement du dialogue social et la négociation collective dans les entreprises de moins de 50 salariés [article 9 - nouvel article L. 2234-4 du code du travail].

Cet observatoire devra notamment établir un bilan annuel du dialogue social.

Il peut par ailleurs être saisi par les organisations syndicales ou professionnelles lorsque des difficultés sont mises en exergue dans une négociation et il peut soutenir les conseillers en matière de droit social des entreprises.

(Des précisions seront apportées par décret).

⇒ **Dispositions spécifiques portant sur les accords majoritaires dans les entreprises dépourvues de délégué syndical** [article 10]

- S'agissant des accords majoritaires, est conservé le principe de validité d'un accord signé par des organisations syndicales ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections professionnelles [nouvel article L. 2232-12 du code du travail].

Tout accord d'entreprise pour être valide à compter du 1^{er} Mai 2018 et non plus le 1^{er} Septembre 2019 devra être majoritaire.

Les accords devaient d'ores et déjà depuis le 1^{er} Janvier 2017 être majoritaires lorsqu'ils portaient sur la durée du travail, les repos et les congés ainsi que les accords de préservation ou de développement de l'emploi, les accords de maintien dans l'emploi et les plans de sauvegarde de l'emploi.

La possibilité, dans le cas où lesdites organisations syndicales n'auraient recueilli que 30 % des suffrages exprimés, d'indiquer dans un délai d'un mois si elles souhaitent consulter les salariés est maintenu. Désormais, l'employeur pourra également solliciter cette consultation au terme de ce délai et en l'absence d'opposition de l'ensemble des organisations syndicales signataires.

Le protocole conclu entre l'employeur et les organisations signataires portant sur la consultation des salariés est valide dès qu'il est signé par des organisations syndicales ayant recueilli au moins 30 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections.

⇒ **Restructuration des branches** [article 11]

- L'ordonnance modifie l'article 25 de la loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

En effet, le Ministre du Travail, à l'expiration d'un délai de 24 mois (soit à compter du 9 Août 2018) et non plus de trois ans, pourra engager la fusion des branches n'ayant pas conclu d'accord ou d'avenant lors des sept ans précédant la promulgation de la loi du 8 août 2016.

Est ajouté, en plus de ce critère légal de sept années sans conclusion d'accord ou d'avenant, le critère portant sur les branches de moins de 5 000 salariés.

La CPME regrette de ne pas avoir été entendue sur ce point et que ce critère résultant de dispositions réglementaires soit désormais inscrit dans une ordonnance.

- Les dispositions relatives à la commission des experts et praticiens de la refondation du code du travail prévue à l'article 1^{er} de la loi travail, qui était chargée de la refondation de la partie législative du code du travail sont abrogées [article 12 de l'ordonnance].

- Les dispositions relatives à l'obligation de négociation, dans un délai de deux ans à compter du 9 août 2016, portant sur la définition de l'ordre public conventionnel applicable à une branche, qui était prévu dans la loi travail, sont abrogées ainsi que l'obligation d'établir un rapport au 31 Décembre 2018 portant sur l'état d'avancement de cette négociation [article 12 de l'ordonnance].

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

Cette ordonnance a pour objet de formaliser la mise en place de la nouvelle instance représentative du personnel, désormais appelée le « Comité Social et Economique » (CSE) [article 1^{er}].

Cette nouvelle instance :

- Remplace dans les entreprises de 11 à 49 salariés les délégués du personnel,
- Fusionne dans les entreprises d'au moins 50 salariés les trois instances représentatives du personnel actuelles que sont les délégués du personnel, le comité d'entreprise et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).

⇒ Attributions

- En ce qui concerne ses attributions, ce nouveau CSE reprend, pour les entreprises de 11 à 49 salariés [nouveaux articles L. 2312-5 à L. 2312-7 du code du travail] les attributions actuelles des délégués du personnel et, pour les entreprises d'au moins 50 salariés, celles du comité d'entreprise et du CHSCT [nouveaux articles L. 2312-8 à L. 2312-58 du code du travail].

Ainsi, par exemple, dans les entreprises d'au moins 50 salariés, les consultations et informations du nouveau CSE sont celles qui doivent être faites actuellement respectivement auprès du comité d'entreprise, du CHSCT ou des délégués du personnel.

Le CSE est ainsi consulté [nouveaux articles L.2312-17 à L.2312-36 du code du travail] et informé de manière récurrente sur :

- Les orientations stratégiques de l'entreprise ;
- La situation économique et financière de l'entreprise ;
- La politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

Un accord d'entreprise [nouvel article L. 2312-19 du code du travail] peut définir, comme cela se pratique actuellement (ce n'est pas une novation de l'ordonnance ; cf. article L.2323-7 du code du travail) :

- Le contenu, la périodicité et les modalités des consultations dites récurrentes du CSE ;
- Le nombre de réunions annuelles du CSE qui ne peut être inférieur à 6 ;
- Les niveaux auxquels les consultations du CSE sont conduites et, le cas échéant, leur articulation.

Cet accord peut aussi prévoir que le CSE rende un avis unique sur tous les thèmes de consultation.

Un autre accord peut également porter sur la Base de données économiques et sociales, mise à la disposition du CSE [nouvel article L. 2312-36 du code du travail].

Le CSE est également consulté et informé **ponctuellement** [nouveaux articles L. 2312-37 à L. 2312-58 du code du travail] à propos :

- Des méthodes de recrutement et des moyens de contrôle de l'activité des salariés mis en œuvre ;
- Des projets de restructuration et de compression des effectifs ;
- Des projets de licenciements économiques dans les entreprises de moins de 50 salariés ;
- Des opérations de concentration ;
- Des offres publiques d'acquisition ;
- Des procédures de sauvegarde, de redressement et de liquidation judiciaire.

En matière de consultation, un accord d'entreprise peut définir le contenu, les informations et les modalités des consultations ponctuelles, ainsi que les délais dans lesquels les avis sont rendus.

Les membres du CSE, tout comme les anciens délégués du personnel, les membres du comité d'entreprise ou du CHSCT, bénéficient de droits d'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes [nouvel article L. 2312-59 du code du travail], de danger grave et imminent, d'utilisation non conforme du crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi, et en matière économique.

Toujours dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le CSE a également les mêmes attributions en matière d'activités sociales et culturelles que l'ancien comité d'entreprise.

⇒ **CSE et commissions de santé, de sécurité et des conditions de travail ; représentants de proximité** [nouveaux articles L. 2313-1 à L. 2313-15 du code du travail et L. 2315-37 à L. 2315-40 du code du travail]

Le CSE est mis en place au niveau de l'entreprise.

Dans les entreprises qui comportent au moins deux établissements, ce CSE sera composé des comités sociaux et économiques d'établissement et d'un comité social et économique central d'entreprise.

Un accord d'entreprise (conclu selon les règles du 1^{er} alinéa de l'article L. 2232-12 du code du travail) ou à défaut un accord entre l'employeur et la majorité des membres titulaires élus du CSE pourra définir le nombre et le périmètre de ces établissements distincts [nouveaux articles L. 2313-2 et L. 2313-3 du code du travail]. A défaut d'accord, c'est l'employeur qui fixera le nombre et le périmètre de ces établissements, compte tenu de l'autonomie de gestion du responsable de l'établissement, notamment en matière de gestion du personnel [nouvel article L. 2313-4 du code du travail].

► Commissions santé, sécurité et conditions de travail [article 3 - nouveaux articles L. 2313-7 à L. 2313-11 et L. 2315-37 à L. 2315-40 du code du travail] :

L'accord d'entreprise défini au nouvel article L. 2313-2 du code du travail pourra également fixer le nombre et le cadre de la mise en place des commissions santé, sécurité et conditions de travail qui se substituent au CHSCT actuel ; il pourra également définir le nombre de ses membres, les modalités de leur désignation, les missions qui leur seront déléguées. A défaut d'accord d'entreprise, un accord entre l'employeur et la majorité des élus titulaires au CSE pourra déterminer les modalités de mise en place de cette commission [nouveaux articles L. 2313-7 et L. 2313-8 du code du travail].

A défaut d'accord, cette commission santé sécurité et conditions de travail est obligatoirement mise en place par l'employeur [nouvel article L. 2313-10 du code du travail] :

- Dans les entreprises et les établissements distincts d'au moins 300 salariés ;
- Dans les établissements comprenant une installation nucléaire de base, une installation classée du type Seveso ou un gisement minier (cf. article L. 4521-1 du code du travail).

- Les membres de cette commission seront désignés par le CSE parmi ses membres pour une durée identique à celle des membres élus du CSE [nouvel article L. 2315-38 du code du travail].

Cette commission peut se voir déléguer par le comité social et économique « tout ou partie » des attributions du CSE [nouvel article L. 2315-37 du code du travail].

- Cette commission est présidée par l'employeur ou son représentant et elle comprendra au minimum 3 membres représentants du personnel dont un représente les cadres ; l'employeur pourra y adjoindre avec voix consultative des experts ou des techniciens appartenant à l'entreprise. (*Notons qu'à priori il n'y a pas de décret d'application prévu pour augmenter le nombre de ces représentants en fonction de l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement*).

- Les membres de la commission pourront toujours bénéficier d'une formation de 3 jours dans les entreprises de moins de 300 salariés et de 5 jours dans les entreprises d'au moins 300 salariés [nouvel article L. 2315-40 du code du travail].
- Comme cela existait pour les CHSCT, l'inspecteur du travail pourra toujours « imposer » la création d'une telle commission santé, sécurité et conditions de travail dans les entreprises ou établissements de moins de 300 salariés « lorsque cette mesure est nécessaire, notamment en raison de la nature des activités, de l'agencement ou de l'équipement des locaux ».

L'on remarquera que par rapport à l'ancien article L. 4611-4 du code du travail, l'expression « nature des travaux » est remplacée par l'expression « nature des activités », ce qui semble plus large.

Avec cette liberté laissée à l'inspecteur du travail, on peut s'interroger sur le caractère « complet » de la « fusion » des trois institutions représentatives du personnel actuelles mentionnée dans le rapport au Président de la République et dans l'intitulé du titre 1^{er} de l'ordonnance.

➤ Représentants de proximité [article 2) :

L'accord mentionné ci-dessus, mettant en place des comités d'établissements, pourra également prévoir la mise en place de **représentants de proximité** ; cet accord en définira le nombre, les attributions, les modalités de désignation et de fonctionnement [nouvel article L. 2313-12 du code du travail].

➤ Mise en place de comités sociaux et économiques d'UES et de CSE interentreprises :

Les comités sociaux et économiques mis en place tant au niveau d'une Unité Economique et Sociale qu'au niveau interentreprises sont toujours d'actualité [articles L. 2313-13 et L. 2313-14 du code du travail].

➤ Suppression du CSE [nouvel article L. 2313-15 du code du travail] :

Si à l'expiration du mandat des membres de la délégation du personnel au CSE, *l'effectif de l'entreprise est resté en dessous de 11 salariés pendant au moins 12 mois*, l'instance n'est pas renouvelée : *il s'agit des règles de suppression existantes des délégués du personnel qui sont reprises et non pas celles induisant la suppression du comité d'entreprise (24 mois consécutifs ou non)*.

⇒ **Composition, élection et mandat** [nouveaux articles L. 2314-1 à L. 2314-37 du code du travail]

➤ Composition :

Le CSE est composé de l'employeur, qui le préside (et qui peut être accompagné de 3 personnes contre 2 actuellement pour les entreprises d'au moins 50 salariés) [nouvel article L. 2315-23 du code du travail], et d'une délégation du personnel dont le nombre de membres sera défini ultérieurement par décret [nouvel article L. 2314-1 du code du travail].

Le CSE comprend autant de titulaires que de suppléants ; le suppléant n'assiste aux réunions du comité qu'en l'absence du titulaire. Les organisations syndicales représentatives au sein de

l'entreprise ou de l'établissement peuvent toujours désigner un représentant au CSE (dont la voix est consultative).

Assistent également avec voix consultative au CSE sur les points relatifs à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail, les médecins du travail, le responsable interne du service de sécurité ou des conditions de travail. Des règles spécifiques sont applicables en la matière concernant les agents de l'inspection du travail et les agents de contrôle des services de prévention des organismes de sécurité sociale [nouvel article L. 2314-3 du code du travail].

Pour ce qui est des dispositions législatives relatives aux élections du CSE et plus particulièrement de leur organisation, de la composition des collèges électoraux, des règles relatives à l'électorat et à l'éligibilité, au mode de scrutin, au résultat des élections, à la représentation équilibrée des femmes et des hommes et aux contestations éventuelles, ces nouvelles dispositions sont celles qui prévalaient pour la mise en place des délégués du personnel et des comités d'entreprise (sous réserve de quelques modifications mineures...).

► **Durée et fin du mandat/cumul des mandats** [nouveaux articles L. 2314-33 à L. 2314-37 du code du travail] :

Les membres de la délégation du personnel au CSE sont élus pour 4 ans (cette durée peut être fixée entre 2 et 4 ans par accord de branche, de groupe ou d'entreprise comme c'était le cas jusqu'à présent pour les délégués du personnel et les comités d'entreprise).

La novation vient du fait que désormais le nombre des mandats successifs des représentants du personnel est **limité à 3, à l'exception des entreprises de moins de 50 salariés dont les conditions seront fixées par décret.**

⇒ **Modalités de fonctionnement** [nouveaux articles L. 2315-1 à L. 2315-93 du code du travail]

Ces modalités de fonctionnement prévoient notamment que les règles relatives au crédit d'heures seront fixées par décret, en fonction des effectifs de l'entreprise ou de l'établissement et du nombre des membres de la délégation [nouvel article L. 2315-7 du code du travail].

Néanmoins, il est précisé dans ce nouvel article L. 2315-7 du code du travail que **ce crédit d'heures** ne peut être inférieur à 10 heures par mois dans les entreprises de moins de 50 salariés et à 16 heures dans les autres entreprises.

En matière de possibilité **de déplacement et de circulation** dont disposent les membres élus du CSE, **de règles d'affichage** dans l'entreprise, de droit à la formation, les dispositions nouvelles sont pour l'essentiel reprises des dispositions existantes applicables aux délégués du personnel, aux comités d'entreprise et aux CHSCT (*sous réserve de vérifications plus approfondies*): il y a donc un droit à la formation en santé, sécurité et conditions de travail [nouveaux articles L. 2315-18 et L. 2315-40 du code du travail pour les membres de la commission santé] mais également un droit à la formation économique de 5 jours dans les entreprises de plus de 50 salariés [nouvel article L. 2315-58 du code du travail]. *Les dispositions relatives à ces formations seront précisées par décrets.*

Certaines spécificités, qui sont fonction de la taille de l'entreprise concernée, apparaissent, dont notamment la **périodicité des réunions** :

- Dans les entreprises de moins de 50 salariés, les membres du CSE sont « reçus collectivement » par l'employeur au moins une fois par mois (en cas d'urgence, sur leur demande)

[nouvel article L. 2315-21 du code du travail] : il est à noter que les réunions dans les entreprises de moins de 50 salariés suivent des règles spécifiques qui sont celles actuellement applicables aux délégués du personnel.

- Dans les entreprises de 50 à 299 salariés : le CSE se réunit une fois tous les deux mois.
- Dans les entreprises de 300 salariés et plus, le CSE se réunit au moins une fois par mois : **sur l'année, au moins 4 de ces réunions devront porter en tout ou en partie sur des questions relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail (ce qui correspond aux fréquences actuelles de réunion du CHSCT...).**

Les modalités de vote et d'élaboration des procès-verbaux de séance sont celles existant pour les institutions représentatives du personnel actuelles.

Pour les entreprises d'au moins 50 salariés, ce comité est doté de la personnalité civile et de facto pourra ester en justice. Ses modalités de fonctionnement sont déterminées dans un règlement intérieur que les membres du comité élaborent et votent.

Son secrétaire et son trésorier sont désignés parmi ses membres. Il est présidé par l'employeur (comme dans les entreprises de moins de 50 salariés) qui est éventuellement assisté par trois collaborateurs qui ont voix consultative... (contre deux actuellement).

En fonction de l'effectif (en plus de la commission santé, sécurité et conditions de travail explicitée ci-dessus), sont mises en place des commissions au sein du CSE :

- Dans les entreprises de plus de 300 salariés : la commission de la formation, la commission de l'information de de l'aide au logement, la commission de l'égalité professionnelle ;
- Dans les entreprises d'au moins 1000 salariés : la commission économique ;
- Et au-delà de seuils fixés par décret, une commission des marchés.

Le CSE a la possibilité, sur proposition des commissions dont il est constitué, **de recourir à un expert dans les cas prévus aux articles L. 2315-73 à L. 2315-93 du code du travail.**

- Certaines de ces expertises sont totalement prises en charge par l'employeur (expertise dans le cadre de la consultation sur la situation économique et financière, expertise dans le cadre de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi qui est faite par un expert-comptable [cf. article L. 2315-88 du code du travail], expertise dans le cadre de grands licenciements collectifs pour motif économique, et expertise par un expert habilité en cas de risque grave, identifié et actuel, révélé ou non par un accident du travail ou une maladie professionnelle) ;
- Les autres sont financées par le budget de fonctionnement du CSE à hauteur de 20 % et par l'employeur à hauteur de 80 %, comme en cas de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail.

► La subvention de fonctionnement

Le budget du CSE est financé par une subvention de fonctionnement versée par l'employeur, subvention qui est fonction de l'effectif de l'entreprise :

- 0,20 % de la masse salariale brute dans les entreprises de 50 à 2 000 salariés : elle est identique à celle qui est actuellement versée au comité d'entreprise dans les entreprises de même taille ;
- 0,22 % de cette masse salariale brute pour les entreprises de plus de 2 000 salariés : il s'agit d'une légère augmentation par rapport à ce que versent actuellement ces entreprises à leur comité d'entreprise (en l'occurrence, 0,20 %).

Le CSE pourra décider par une délibération de :

- Consacrer une partie de son budget de fonctionnement au financement de la formation des délégués syndicaux dans l'entreprise ;
- Transférer tout ou partie du montant de l'excédent annuel au budget de fonctionnement à la subvention destinée aux activités sociales et culturelles.

Enfin, les membres du CSE (candidats, et anciens élus également) bénéficieront d'une protection contre le licenciement identique à celle qui est dévolue actuellement aux salariés qui sont investis

de fonctions représentatives au sein des institutions représentatives du personnel existantes (délégués du personnel, membres élus du comité d'entreprise ou du CHSCT).

⇒ **Le conseil d'entreprise** [nouveaux articles L. 2320-1 à L. 2320-10 du code du travail]

Cette ordonnance prévoit également la possibilité de mettre en place un conseil d'entreprise par voie d'accord d'entreprise à durée indéterminée ou d'accord de branche étendu.

Ce conseil se substituera au CSE et exercera l'ensemble de ses attributions (cf. ci-dessus) ; ses modalités de fonctionnement seront identiques. Néanmoins, l'accord fixera le nombre d'heures de délégation dont bénéficieront les élus au conseil d'entreprise participant aux négociations : ce nombre d'heures ne pouvant être inférieur à un seuil défini par un décret en conseil d'état (seuil tenant compte de l'effectif de l'entreprise).

D'autres dispositions devront ou pourront également figurer dans l'accord mis en place : l'indemnisation des frais de déplacement, la composition de la délégation qui négociera les conventions ou accords d'entreprise ou d'établissement, la périodicité de tout ou partie des thèmes de négociation du conseil d'entreprise.

Ce conseil d'entreprise sera également et surtout compétent pour négocier, conclure et réviser des conventions ou accords d'entreprise ou d'établissement à l'exception des accords soumis à des règles spécifiques de validité tels que les accords portant sur un PSE ou les accords portant sur les élections professionnelles tels qu'ils sont actuellement définis par le code du travail (protocole d'accord préélectoral, répartition du personnel dans les collèges électoraux, moment du scrutin). *Remarque : ce qui pose un problème de validité du nouvel article L. 2320-1 du code du travail en ce qui concerne les renvois aux articles qu'il vise... puisque ces articles, pour certains d'entre eux, sont supprimés par la présente ordonnance.*

Précisons que l'accord mettant en place ce conseil d'entreprise devra fixer la liste des thèmes soumis à l'avis conforme du conseil : l'égalité professionnelle et la formation professionnelle en font partie.

Enfin, l'ordonnance prévoit un mode de reconnaissance de la validité des conventions ou accords conclus par le conseil d'entreprise curieux : « La validité d'une convention ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement conclu par le conseil d'entreprise est subordonnée à sa signature par la majorité des membres des titulaires élus du conseil *ou à la majorité des suffrages exprimés lors des élections professionnelles* ». la deuxième possibilité n'est pas claire et nous semble superfétatoire. L'imprécision de cette disposition nécessite une explication de la part de la Direction Générale du Travail.

⇒ **Le renforcement du dialogue social** [articles 3 et 4]

Cette ordonnance introduit également dans le code du travail des dispositions visant à mieux valoriser les parcours syndicaux :

L'entretien professionnel (entrée en vigueur en janvier 2020) de fin de mandat : ainsi, dans les entreprises de plus de 2 000 salariés, l'entretien professionnel de fin de mandat syndical permettant de procéder au recensement des compétences acquises au cours du mandat et de préciser les modalités de valorisation de l'expérience acquise est étendu à l'ensemble des titulaires d'un mandat syndical sans considération de la durée consacrée à ce mandat ; en effet, jusqu'à présent, il était nécessaire que le titulaire du mandat dispose d'heures de délégation sur

l'année qui représentent au moins 30 % de la durée de travail prévue dans son contrat [l'article L. 2141-5 du code du travail est modifié en conséquence].

Pour les entreprises de moins de 2 000 salariés, ce recensement sera réservé au titulaire de mandats disposant d'heures de délégation sur l'année représentant au moins 30 % de la durée de travail fixée dans son contrat de travail.

La convention ou l'accord qui détermine la mise à disposition de salariés auprès d'organisations syndicales ou patronales devra désormais prévoir des aménagements permettant à l'employeur de respecter son obligation de formation d'adaptation du salarié à son poste de travail [modification de l'alinéa 2 de l'article L.2135-7 du code du travail].

Pour les entreprises dont l'effectif est inférieur à un seuil fixé par décret, la rémunération (et les cotisations et contributions sociales) des salariés des entreprises qui participeraient à ces négociations de branche seront prises en charge par l'AGFPN.

Enfin, le salarié qui bénéficie d'un congé de formation économique, sociale et syndicale aura droit au maintien total de sa rémunération par l'employeur. L'employeur maintiendra également les cotisations et contributions sociales correspondant à ce salaire maintenu ; il pourra néanmoins déduire ces montants de sa contribution au financement des organisations syndicales et patronales dans des limites et des conditions qui seront fixées par décret.

⇒ **Droit d'expression directe et collective des salariés** [article 5]

L'ordonnance précise et actualise les conditions dans lesquelles le droit d'expression des salariés est renforcé pour tenir compte des technologies numériques sans que ce droit conduise à la diffusion d'éléments discréditant l'entreprise.

La négociation sur les modalités d'exercice de ce droit sera intégrée dans la négociation annuelle obligatoire portant sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail.

⇒ **Dates d'entrée en vigueur** [articles 6 et 7]

Les dispositions de l'ordonnance entrent en vigueur à la date de publication des décrets pris pour son application et au plus tard au 1^{er} janvier 2018.

Toutefois, cette entrée en vigueur devra tenir compte des institutions représentatives du personnel existantes pour la mise en place des nouveaux CSE. La mise en place généralisée des CSE devra être effective au 1^{er} Janvier 2020.

Dans les entreprises **dépourvues de représentants du personnel** à la **date de publication des ordonnances** et de ses décrets d'application, et s'il est nécessaire de mettre en place une représentation du personnel, cela se fera en tenant compte des nouvelles dispositions relatives au CSE.

Dans les entreprises pourvues d'instances représentatives du personnel à la date de publication de l'ordonnance et dont le mandat va au-delà du 31 décembre 2019 : la nouvelle instance devra être mise en place au plus tard le 31 décembre 2019 (même si la mandature est encore en cours).

Dans les entreprises pourvues d'instances représentatives du personnel à la date de publication de l'ordonnance et dont le mandat expire avant le 31 décembre 2018 : l'employeur pourra choisir de proroger ce mandat pour une durée maximale d'un an, après consultation de ces instances représentatives du personnel, ou de mettre en place la nouvelle instance.

Dans les entreprises pourvues d'instances représentatives du personnel dont le mandat arrive à expiration avant la publication des ordonnances, il conviendra de remettre en place les instances en fonction des dispositions existantes.

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

➤ Renforcer la prévisibilité et sécuriser la relation de travail ou les effets de sa rupture pour les employeurs et leurs salariés

● Il est prévu qu'une **version numérique du code du travail** soit mise à disposition de toute personne à compter du 1^{er} Janvier 2020 [article 1^{er}].

L'employeur ou le salarié qui se prévaudrait des informations obtenues par ce biais serait, en cas de litige, présumé de bonne foi.

● Concernant la **barémisation des dommages et intérêts en cas de licenciement irrégulier** sans cause réelle et sérieuse [article 2 - nouvel article L. 1235-3 du code du travail] :

/ **Dans les entreprises de moins de 11 salariés**, il est prévu pour les premières années complètes d'ancienneté une **indemnité minimale** en mois de salaire brut **différente des entreprises de 11 salariés et plus**.

/ En revanche, l'indemnité maximum est la même, allant de 1 mois de salaire brut pour moins d'une année d'ancienneté à maximum 20 mois de salaire brut pour 30 ans d'ancienneté et au-delà.

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

11	3	10,5
12	3	11
13	3	11,5
14	3	12
15	3	13
16	3	13,5
17	3	14
18	3	14,5
19	3	15
20	3	15,5
21	3	16
22	3	16,5
23	3	17
24	3	17,5
25	3	18
26	3	18,5
27	3	19
28	3	19,5
29	3	20
30 et au-delà	3	20

- En cas de licenciement dans une entreprise employant habituellement moins de 11 salariés, les montants minimaux sont les suivants :

Ancienneté du salarié dans l'entreprise (en années complètes)	Indemnité minimale (en mois de salaire brut)
0	Sans objet
1	0,5
2	0,5

3	1
4	1
5	1,5
6	1,5
7	2
8	2
9	2,5
10	2,5

- Désormais, **le juge pourra tenir compte des indemnités de licenciement versées au moment de la rupture** pour déterminer le montant des dommages et intérêts [nouvel article L. 1235-3-1 du code du travail].

- Cette indemnité est cumulable avec celle qui est octroyée en cas de non respect par l'employeur des procédures de consultation des représentants du personnel et de l'information de l'autorité administrative, en cas de non respect de la priorité de réembauchage ou en cas de licenciement dans une entreprise où est constatée l'absence de comité d'entreprise ou de délégués du personnel et sans existence de procès-verbal de carence [nouvel article L. 1235-3-2 du code du travail].

Cependant, ce cumul ne peut conduire à excéder les indemnités maximales fixées dans ce nouveau barème.

- Toutefois, **un certain nombre de cas sont exclus de ce barème et, en cas de condamnation, l'indemnité octroyée ne pourra être inférieure à 6 mois de salaire** [nouvel article L. 1235-11 du code du travail].

En effet, le barème n'est pas applicable **pour les licenciements nuls en application d'une disposition législative en vigueur ou en cas de violation d'une liberté fondamentale.**

Il s'agit **notamment des licenciements intervenant dans des situations de harcèlement moral ou sexuel, d'un licenciement discriminatoire ou consécutif à une action en justice en matière d'égalité professionnelle femmes-hommes, en matière de dénonciation de crimes ou de délits sous certaines conditions ou en matière d'exercice d'un mandat par un salarié protégé** (protection légale dans le cadre d'une situation de grossesse, de congé paternité, de congé individuel de formation et de suspension du contrat de travail pour accident ou maladie).

- En cas de procédure de licenciement nulle (licenciement pour motif économique d'au moins 10 salariés dans une même période de 30 jours dans les entreprises d'au moins 50 salariés) et si la réintégration n'est pas demandée par le salarié ou impossible, l'indemnité à charge de l'employeur ne pourra être inférieure à 6 mois de salaire (contre 12 mois auparavant). En cas de non respect de la priorité de réembauchage, l'indemnité sera plafonnée à 1 mois de salaire (contre 2 auparavant) [nouveaux articles L. 1235-11 et L. 1235-13 du code du travail].

Sont donc également exclus de l'application du barème les licenciements intervenus en cas d'inobservation des dispositions relatives au congé de paternité et d'accueil de l'enfant, au congé d'adoption, au congé d'éducation des enfants, au congé pour maladie d'un enfant.

- Le barème n'est pas applicable en cas d'inobservation des obligations de reclassement incombant à l'employeur lorsqu'une inaptitude du salarié a été déclarée.

➤ Dispositions relatives aux règles de procédure et de motivation applicables aux décisions de licenciement et leurs conséquences [article 4]

⇒ **Prévalence du fond sur la forme** [article 4]

- Il sera mis en place un **formulaire CERFA** visant à sécuriser dans la forme les licenciements.

Seront rappelés dans ce document les **droits et obligations de chaque partie**. Ce document pourra servir à l'employeur pour notifier le licenciement s'il le souhaite.

- **Le salarié pourra former une demande de précision ou de complément de motivation** auprès de l'employeur. La lettre de licenciement (via le CERFA) complétée éventuellement par l'employeur fixera les limites du litige.

- Une insuffisance de motivation dans la lettre de licenciement qui n'aurait pas fait l'objet d'une demande de complément ou de précision par le salarié ne sera pas de nature à priver le licenciement de cause réelle et sérieuse. Cette insuffisance de motivation sera donc considérée comme **une erreur de forme** et l'indemnité octroyée par le juge à ce titre ne pourra excéder **1 mois de salaire**.

- En revanche, en l'absence de cause réelle et sérieuse du licenciement, l'insuffisance de motivation permettra l'octroi d'une indemnité dans le cadre du nouveau barème.

La CPME se réjouit que la forme globalement ne l'emporte plus sur le fond.

- **La non transmission à un salarié en CDD ou en contrat de mission de son contrat de travail** dans les délais légaux **n'entraînera plus la requalification en CDI**.

- Le salarié pourra éventuellement se voir octroyer une **indemnité qui ne peut excéder 1 mois** de salaire.

- Le délai de recours en cas de rupture du contrat de travail est désormais fixé à 1 an (il est nécessaire que le salarié en soit informé dans la lettre de licenciement) [articles 5 et 6].

- Désormais, **toute action portant sur la rupture du contrat de travail se prescrit par 12 mois à compter de la notification de la rupture (excepté des cas prévus par la loi** tels que l'action en réparation de dommages corporels résultant de l'exécution du contrat de travail, les actions en paiement ou en répétition de salaire...).

➤ **Obligations de l'employeur en matière de reclassement pour inaptitude et contestations des avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis par le médecin du travail**

- L'ordonnance prévoit des dispositions relatives au reclassement pour inaptitude et contestation des avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis par le médecin du travail.

Désormais, **l'obligation de reclassement du salarié portera sur le territoire national au sein de l'entreprise ou du groupe d'entreprises** auquel appartient le salarié [nouvel article L. 1226-10 du code du travail].

La contestation des éléments de nature médicale justifiant les avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis par le médecin du travail intervient **en saisissant le conseil de prud'hommes sous la formation en référé. La formation en référé peut solliciter l'intervention d'un médecin inspecteur du travail sur les éléments relevant de sa compétence** [nouvel article L. 4624-7 du code du travail].

En effet, les conseillers prud'homaux étaient fortement opposés à devoir prendre une position sur des éléments à caractère médical, considérant ne pas avoir les qualités requises.

⇒ **Amélioration et sécurisation des plans de départ volontaires et des congés de mobilité** [articles 11 à 14]

- Il est mis en place un **mode de rupture d'un commun accord dans le cadre d'accords collectifs. Les modalités** encadrant les conditions de rupture **peuvent être définies dans un accord de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ou un plan de départ volontaire.**

- L'ordonnance détermine ce qui peut être prévu dans un accord collectif en matière de congés de mobilité, étant entendu qu'une période de travail du congé de mobilité peut être accomplie au sein ou en dehors de l'entreprise qui a proposé le congé.

- Un accord collectif peut également déterminer le contenu d'un plan de départ volontaire.

- Sont prévus dans l'ordonnance les éléments que doit contenir le plan de départ volontaire.

- Il est également fait état des modalités de transmission pour validation à l'autorité administrative et des modalités d'information et/ou aux institutions représentatives du personnel.

- Sont également précisées dans l'ordonnance les modalités de recours en cas de survenance de litiges (pouvant porter sur la décision de l'autorité administrative mais également sur l'exécution elle-même du plan de départ volontaire).

- Enfin, il est précisé les différents engagements que doivent prendre les entreprises concernées.

- **Concernant l'appréciation des difficultés économiques, les mutations technologiques ou la nécessité de sauvegarder la compétitivité de l'entreprise, elle sera faite au niveau du territoire national pour les entreprises appartenant à un groupe** [article 18 - nouvel article L. 1233-3 du code du travail].

- Désormais les offres de reclassement en matière de licenciement pour motif économique sont adressées directement par écrit au salarié mais elles pourront également être communiquées par tout moyen au salarié via une liste [nouvel article L. 1233-4 du code du travail].

- Il est par ailleurs procédé à de nombreuses modifications visant des dispositions du code du travail afin de faire apparaître le CSE.

- Sont également précisées les modalités d'une éventuelle désignation d'un expert ainsi que les modalités de contestation relatives à l'expertise.

- Dans les dispositions relatives au télétravail figurant dans le code du travail, le caractère de régularité du télétravail est supprimé.

⇒ **Télétravail** [article 24]

- Le recours au télétravail nécessite désormais un accord collectif ou, à défaut, que son cadre soit fixé dans une charte élaborée par l'employeur après avis du CSE s'il existe.

Cependant, il est prévu qu'en cas de recours occasionnel au télétravail, la mise en œuvre peut avoir lieu d'un commun accord entre l'employeur et le salarié qui nécessite d'être recueilli par tout moyen.

- Les droits du télétravailleur sont les mêmes que ceux du salarié exécutant son contrat dans les locaux de l'entreprise.

Dans le cadre évoqué ci-dessus, pour faire face à des contraintes personnelles, un salarié peut demander à bénéficier du télétravail si son poste y est éligible et l'employeur qui souhaite refuser de lui accorder ce bénéfice doit motiver sa réponse.

- L'ordonnance précise ce que doit contenir l'accord collectif applicable ou, à défaut, la charte élaborée par l'employeur. L'accord collectif applicable précise :

- Les conditions de passage et les conditions de retour à une exécution du contrat de travail sans télétravail ;
- Les modalités d'acceptation par le salarié des conditions de mise en œuvre du télétravail ;
- Les modalités de contrôle du temps de travail ou de régulation de la charge de travail ;
- La détermination des plages horaires durant lesquelles l'employeur peut habituellement contacter le salarié en télétravail ;
- Enfin, tout accident survenu sur le lieu du télétravail pendant les plages horaires de celui-ci sera présumé comme étant un accident de travail (il appartiendra à l'employeur d'apporter la preuve qu'il ne s'agit pas d'un accident de travail).

⇒ **Détermination des conditions de recours aux contrats de travail à durée déterminée et aux contrats de travail temporaire par la convention ou l'accord collectif de branche** [articles 25 à 32]

- Désormais, un accord de branche pourra fixer la durée totale du contrat de travail à durée déterminée (excepté les cas prévus aux articles L 1242-2 et L 1242-3 du code du travail - ingénieurs et cadres au sens des conventions collectives - en vue de la réalisation d'un objet défini, recrutement de certaines catégories de personnes sans emploi...).

- Il est possible, à travers un accord de branche, de prévoir une durée du CDD différente des durées légales applicables.

- Il en est de même pour le nombre maximal de renouvellements possibles.

En tout état de cause, à défaut d'accord portant sur ce point, les dispositions légales continuent à s'appliquer.

- L'accord de branche doit également prévoir les dispositions applicables pour le calcul du délai de carence devant être respecté à l'expiration d'un CDD afin de pourvoir à nouveau le poste du salarié dont le contrat a pris fin en CDD.

A défaut d'accord, les dispositions légales continueront à s'appliquer.

- Concernant les contrats de mission, un accord de branche peut définir la durée totale du contrat ainsi que le nombre de renouvellements pouvant intervenir.

A défaut d'accord, les dispositions légales continueront à s'appliquer.

⇒ **Détermination des conditions de recours aux contrats à durée indéterminée de chantier ou d'opération** [article 33 – nouveaux articles L. 1223-8, L. 1223-9, L. 1236-8 et L. 1236-9 du code du travail]

- Une convention collective étendue peut offrir la possibilité d'avoir recours à un contrat à durée indéterminée de chantier ou d'opération.

A défaut, seuls les secteurs où l'usage est habituel et conforme à l'exercice régulier de la profession qui y recourent au 1^{er} Janvier 2017 auront la possibilité de continuer à le faire.

L'ordonnance précise ce que doit contenir cet accord collectif.

Précisons que la fin du chantier ou la réalisation de la tâche habituelle est expressément considérée comme un motif spécifique de rupture du contrat de travail.

- Le licenciement qui intervient repose sur une cause réelle et sérieuse.

⇒ **Recours au prêt de main d'œuvre à but non lucratif** [article 36 – nouvel article L. 8241-3 du code du travail]

- Il s'agit de dispositions permettant à un groupe ou une entreprise de mettre à disposition de manière temporaire ses salariés afin de lui permettre d'améliorer la qualification de sa main d'œuvre.

- Les entreprises utilisatrices doivent avoir moins de 8 ans d'existence au moment de la mise à disposition. Elles peuvent également être des PME de 250 salariés maximum (*la rédaction actuelle laisse subsister un doute quant au caractère cumulatif de ces deux critères*).

- Enfin, pour les entreprises prêteuses, aux groupes ou entreprises qui ont au moins 5 000 salariés, la mise à disposition d'un salarié ne peut se faire au sein d'un même groupe.

➤ Par ailleurs, l'ordonnance procède à la **sécurisation de la poursuite des contrats de travail entre deux entreprises prestataires lorsqu'un accord de branche étendu le prévoit** [article 37 de l'ordonnance].

➤ L'ordonnance prévoit également des mesures renforçant la juridiction prud'homale mais porte également sur la prolongation du mandat des conseillers prud'hommes, pour les affaires en cours, jusqu'au 31 Mars 2018.

➤ **Le bénéfice d'une indemnité de licenciement d'un salarié titulaire d'un contrat à durée indéterminée est ouvert après 8 mois d'ancienneté ininterrompus (1 an d'ancienneté auparavant), sauf faute grave, au service du même employeur** [article 42 de l'ordonnance].

■ Ordonnance portant diverses mesures relatives au cadre de la négociation collective

Les principales dispositions de cette ordonnance sont les suivantes :

- Il est **principalement question de précisions et d'ajustements portant sur les prérogatives du Ministre chargé du Travail relatives à l'extension des conventions et accords**.

- Sur saisine ou à sa propre initiative, le Ministre chargé du Travail peut saisir un groupe d'experts pour apprécier les effets économiques et sociaux susceptibles de résulter de l'extension d'une convention ou d'un accord.

■ Ordonnance relative au compte professionnel de prévention

Cette ordonnance est prise en application de l'article 5 de la loi « d'habilitation », article dont l'objectif était notamment de modifier certaines obligations des employeurs en matière de gestion du compte pénibilité pour les simplifier.

Cet article 5 est la traduction législative des annonces qui avaient été faites en la matière par le Premier Ministre aux partenaires sociaux le 8 juillet dernier.

Néanmoins, comme l'essentiel des dispositions annoncées sont d'ordre réglementaire (pour mémoire, la simplification de la prise en compte de 4 des 10 facteurs de pénibilité pour lesquels la mesure de l'exposition est trop complexe, la liste des maladies professionnelles liées à ces

facteurs de pénibilité donnant droit à un départ anticipé à la retraite lorsque le salarié, atteint d'une maladie professionnelle à un taux d'incapacité permanente supérieure à 10% à déterminer..., le financement des droits en matière de pénibilité...), elles ne sont pas prises en compte dans cette ordonnance mais devront à priori figurer dans les nouveaux décrets d'application prévus ; ce qui nécessitera de notre part une vigilance particulière quant à leur contenu.

Ainsi, l'ordonnance reprend la quasi-totalité des dispositions législatives actuelles relatives à pénibilité en les renumérotant et en les présentant de manière plus lisible et plus simple [article 1^{er}].

● **Sont exposées plus clairement les trois familles de facteurs de risques (qui regroupent les 10 facteurs de pénibilité qui eux seront définis par décret)** par rapport à la présentation qui en était faite dans l'ancien article L. 4161-1 du code du travail [nouvel article L. 4161-1 du code du travail] :

« Les facteurs de risques professionnels concernés pour l'application du présent titre sont liés à des contraintes physiques marquées, à un environnement physique agressif ou à certains rythmes de travail, susceptibles de laisser des traces durables, identifiables et irréversibles sur la santé des travailleurs ».

● Néanmoins, est introduite dans le code du travail une nouvelle disposition [nouvel article L.4162-2 du code du travail] qui se substitue à celle existant à l'actuel article L. 4163-2 du code du travail **et qui impose aux employeurs de plus de 50 salariés, exposant leurs salariés à des facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1 et dont la sinistralité au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles est supérieure à un seuil déterminé par décret à engager la négociation d'un accord de prévention de la pénibilité** ; à défaut d'accord, l'employeur sera tenu d'élaborer un plan d'action relatif à la prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels, après avis du CSE : cette nouvelle obligation de négocier vient se rajouter à celle existant déjà pour les employeurs qui emploient des salariés déclarés exposés à ces facteurs de risques au-delà d'un seuil déterminé par décret.

Les entreprises dont l'effectif est compris entre 50 et 300 salariés qui relèvent d'une branche couverte par un accord étendu de prévention des facteurs de risques ne sont pas obligées de conclure un accord ou un plan d'action.

● Par ailleurs, pour tenir compte des aménagements annoncés en juillet dernier, certaines dispositions législatives sont d'ores et déjà aménagées, modifiées, ou supprimées :

- La première de ces modifications législatives est donc le changement du nom du compte : l'on ne parle plus de « compte personnel de prévention de la pénibilité » mais de « compte professionnel de prévention ».

- La deuxième modification, et non des moindres, est relative à la gestion du compte professionnel de prévention [article 2] : jusqu'à présent, c'était la CNAVTS et le réseau des organismes régionaux chargés du service des prestations d'Assurance vieillesse (CARSAT) qui géraient le compte personnel de prévention de la pénibilité [ancien article L.4162-11 du code du travail] ; compte tenu de l'annonce faite par le Premier Ministre en juillet dernier, à compter du 1^{er} janvier 2018, ce seront la CNAMTS (et plus précisément la branche Accidents du travail/Maladies professionnelles) et le réseau des organismes du régime général chargés de la gestion du risque accidents du travail et maladies professionnelles (également dans les CARSAT...) qui assureront la gestion du compte professionnel de prévention [nouvel article L.4163-14 du code du travail] ; il y aura toujours possibilité pour la CNAMTS (Direction des Risques Professionnels) de déléguer par convention tout ou partie de la gestion à... la CNAVTS ou à la MSA...

- La troisième modification concerne le financement du compte professionnel de prévention. Ainsi, à compter du 1^{er} janvier 2018 :

- Les cotisations spécifiques payées par les employeurs qui avaient été instaurées lors de la création du C3P sont supprimées [articles actuels L. 4162-19 à L. 4162-21 du code du travail] ;
- Le fonds spécifique chargé du financement des droits liés au compte personnel de prévention de la pénibilité mis en place est également supprimé [articles actuels L. 4162-17 à L. 4162-18 du code du travail].

Le financement de ce compte professionnel de prévention (dépenses et gestion...) sera assuré par la branche AT/MP du régime général (et celle du régime des salariés agricoles, pour ce qui la concerne).

Néanmoins, pour ces dernières dispositions, bon nombre de règles devront être également précisées par des décrets d'application : il faudra donc être attentif lors de la discussion de ces décrets à venir.