

Synthèse des ordonnances Macron



Sommaire

Code du travail numérique	4
Contrat de travail	4
Contrat à durée déterminée	4
Durée maximale et nombre de renouvellements	4
Délai de carence	5
CDD : délai de transmission du contrat de travail	5
Contrat de chantier ou d'opération	6
Contrat de génération	7
Nouveau recours au prêt de main-d'œuvre à but non lucratif	7
Rupture du contrat de travail	9
Licenciement.....	9
Licenciement : lettre de notification	9
Indemnité de licenciement.....	9
Licenciement sans cause réelle et sérieuse	10
Licenciement économique	12
Appréciation périmètre – définition groupe	12
Reclassement.....	13
Licenciement – critère d'ordre des licenciements	13
Rupture d'un commun accord dans le cadre d'un accord collectif	15
Rupture conventionnelle collective	15
Mise en place par un accord collectif validé par la DIRECCTE compétente	15
Droits des salariés.....	16
Congé de mobilité (au moins 300 salariés)	17
Inaptitude	18
Cloisonnement du périmètre de reclassement	18
Contester l'avis du médecin du travail	18
Télétravail	19
Durée du travail	21
Recours au travail de nuit	21
Pénibilité au travail	21
Dix facteurs de risques professionnels	21
Accord en faveur de la prévention des effets de l'exposition à certains facteurs (au moins 50 salariés).....	22
Obligation déclarative de l'employeur sur l'exposition de ses salariés.....	22
Compte professionnel de prévention : gestion et nouveau nom	22
Acquisition et utilisation des droits pénibilité.....	23
Financement du compte professionnel de prévention	23
Négociation collective.....	24
Nouvelle articulation entre accord de branche et accord d'entreprise	24



Premier domaine : primauté de l'accord de branche	24
Deuxième domaine : primauté facultative de l'accord de branche	24
Troisième domaine : primauté de l'accord d'entreprise	25
Dispositions propres aux entreprises de moins de 50 salariés.....	25
Périodicité de négociation des accords collectifs	25
Au niveau de la branche.....	25
Négociation obligatoire au niveau de l'entreprise	26
Négociation d'un accord d'entreprise	29
Négociation d'un accord d'entreprise avec un délégué syndical.....	29
Négociation d'un accord d'entreprise en présence d'un conseil d'entreprise	29
Négociation d'un accord collectif en l'absence de délégués syndicaux et de conseil d'entreprise ...	30
L'entreprise compte moins de 11 salariés.....	30
L'entreprise compte entre 11 et 50 salariés	30
L'entreprise compte au moins 50 salariés.....	30
Création de l'observatoire d'analyse et d'appui au dialogue social tripartite départemental.....	31
Accélération de la fusion des branches	32
Communication des adresses des organisations syndicales compétentes par l'employeur.....	32
Révision des règles d'extension des accords de branche.....	33
Possibilités d'élargissement d'une convention ou d'un accord.....	33
Comité social et économique : fusion des instances représentatives du personnel.....	34
Calendrier de mise en place	34
Un protocole d'accord préélectoral a déjà été conclu en vue des élections avant le 23 septembre 2017.....	34
Les mandats des IRP arrivent à échéance entre le 23 septembre 2017 et le 31 décembre 2017	34
Les mandats des IRP arrivent à échéance entre le 1 ^{er} janvier et le 31 décembre 2018	34
Composition	35
Durée et fin de mandat	35
Attributions	35
Dans les entreprises de moins de 50 salariés	36
À partir de 50 salariés	36
Composition du CSE.....	36
Heures de délégation.....	36
Réunion.....	37
Rôle du suppléant du CSE.....	37
Budget.....	37
Budget des activités sociales et culturelles (ASC).....	37
Budget de fonctionnement	38
Consultations du comité social et économique.....	38
Consultations récurrentes	38
Consultations ponctuelles	39
Expertises liées aux consultations périodiques et ponctuelles du CSE	39
Consultations périodiques.....	39
Consultations ponctuelles	40

Les commissions	40
La commission santé, sécurité et conditions de travail	40
Autres commissions	41
Droit d'alerte	41
Dans les entreprises de moins de 50 salariés	41
Dans les entreprises d'au moins 50 salariés.....	42
Les nouveaux salariés protégés.....	43
Au niveau du CSE	43
Les représentants de proximité	43
Nouvelle instance : les représentants de proximité.....	44
Le conseil d'entreprise.....	45
Congé de formation	46
BDES	47
Mise en place de la BDES	47
Par accord d'entreprise ou accord de branche	47
En l'absence d'accord collectif	47
Accès à la BDES.....	52
Mise à jour des données.....	52
Prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu	53



Code du travail numérique

Afin de faciliter l'accès au droit du travail, il sera mis en place, au plus tard le 1^{er} janvier 2020, le Code du travail numérique. L'accès aux dispositions légales, réglementaires, ainsi que conventionnelles sera gratuit.

En cas de contentieux, il est instauré une présomption de bonne foi pour l'employeur ou le salarié qui prévaut des informations obtenues au moyen du Code du travail numérique.

Ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail, art. 1

Contrat de travail

Contrat à durée déterminée

Un accord de branche étendu peut modifier les règles relatives à la durée maximale, au renouvellement et à la période de carence des contrats à durée déterminée.

Durée maximale et nombre de renouvellements

La durée totale du contrat et son nombre maximal de renouvellements peuvent être fixés par accord de branche étendu. Ces nouvelles dispositions ne s'appliquent pas aux contrats à objet défini, ni aux contrats de professionnalisation à durée déterminée. Pour rappel, le CDD à objet défini ne peut pas être renouvelé et le contrat de professionnalisation ne peut l'être qu'une fois.

Attention

Ces dispositions ne doivent pas avoir pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

À défaut d'accord de branche étendu, le Code du travail prévoit une durée totale maximale du CDD, ainsi que son nombre de renouvellements. La durée totale d'un CDD ne peut excéder 18 mois. Le nombre de renouvellements est limité à 2.

Il existe de nombreuses exceptions à cette durée suivant le motif du recours au CDD.

Motif du recours	Durée maximale
Réalisation des travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité	9 mois
Attente de l'entrée en service effective d'un salarié recruté par contrat à durée indéterminée	9 mois
Contrat exécuté à l'étranger	24 mois
Contrat conclu dans le cadre du départ définitif d'un salarié précédant la suppression de son poste de travail	24 mois
Motif du recours	Durée minimale
Commande exceptionnelle à l'exportation dont l'importance nécessite la mise en œuvre de moyens quantitativement ou qualitativement exorbitants par rapport à ceux que l'entreprise utilise ordinairement	Au moins 6 mois
Motif du recours	Durée minimale/Durée maximale
Contrat à objet défini	18 mois/36 mois

Notez-le

La durée du ou des renouvellements ajoutée à la durée initiale du CDD ne doit pas excéder la durée maximale prévue par l'accord de branche ou, à défaut, par les dispositions supplétives.

Les conditions du renouvellement sont fixées dans le contrat de travail. Il est également possible de soumettre un avenant sur ces conditions avant le terme initial du CDD.

Délai de carence

Un accord de branche étendu peut également fixer les modalités du calcul du délai de carence. Cela concerne le délai qui doit être respecté pour pourvoir le poste d'un salarié dont le CDD a pris fin par un nouveau CDD.

À défaut d'un accord de branche étendu sur le sujet, le Code du travail prévoit des dispositions supplétives qui sont celles qui étaient applicables avant la publication de l'ordonnance :

- 1/3 de la durée du contrat venu à expiration, renouvellement inclus, lorsque celle-ci est égale ou supérieure à 14 jours ;
- la moitié de sa durée si le contrat initial, renouvellement inclus, est inférieur à 14 jours.

L'accord de branche étendu peut également prévoir des cas dans lesquels ce délai de carence ne s'applique pas.

À défaut d'un tel accord, ce sont également les dispositions en vigueur avant la publication de la réforme qui s'appliquent. L'employeur n'applique pas de délai de carence lorsque le CDD est conclu :

- pour assurer le remplacement d'un salarié temporairement absent en cas de nouvelle absence du salarié remplacé ;
- pour l'exécution de travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité ;
- pour pourvoir un emploi à caractère saisonnier ou contrat d'usage ;
- dans le cadre de contrat aidé ;
- dans le cadre d'un complément de formation ;
- suite à une rupture anticipée du contrat à l'initiative du salarié en CDD ;
- lorsque le salarié en CDD refuse le renouvellement de son contrat, pour la durée du contrat non renouvelé.

5

Notez-le

Ces nouvelles dispositions s'appliquent aux contrats de mission intérimaire.

Ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail, art. 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28 et 29

CDD : délai de transmission du contrat de travail

Le CDD doit être transmis au salarié dans les 2 jours ouvrables suivant son embauche.

Désormais, le fait de ne pas transmettre le contrat à durée déterminée au salarié au plus tard dans les 2 jours ouvrables suivant l'embauche (ou la mise à disposition) ne saurait entraîner à lui seul la requalification du contrat en contrat à durée indéterminée. La méconnaissance de cette obligation ouvre droit, pour le salarié, à une indemnité maximale égale à 1 mois de salaire.

Jusqu'à présent, la Cour de cassation requalifiait le contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée.

Notez-le

Cette disposition s'applique également aux contrats de mission intérimaire.

Ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail, art. 4

Contrat de chantier ou d'opération

Le contrat de chantier ou d'opération est à durée indéterminée. Il permet de :

- recruter des salariés pour réaliser un ouvrage ou accomplir des travaux précis pour lesquels l'employeur ne connaît pas la date de fin à l'avance ;
- se séparer des salariés concernés à la fin effective du chantier.

La rupture intervient à la fin du chantier ou une fois l'opération réalisée. Elle repose sur une cause réelle et sérieuse. À l'occasion de la rupture, l'employeur doit respecter la procédure applicable au licenciement pour motif personnel, notamment en convoquant le salarié à un entretien préalable et en lui notifiant la rupture par lettre recommandée avec accusé de réception.

Son recours est étendu à toutes les branches d'activité. Il doit être mis en place par un accord de branche étendu.

Attention

À défaut d'un accord étendu, le contrat de chantier ne peut être conclu que dans les secteurs où, au 1^{er} janvier 2017, son usage est habituel et conforme à l'exercice régulier de la profession qui y recourt. On peut, par exemple, citer le secteur du Bâtiment qui a recours au contrat de chantier en application d'un accord de branche non étendu.

L'accord de branche fixe :

- la taille des entreprises concernées ;
- les activités concernées ;
- les mesures d'information du salarié sur la nature de son contrat ;
- les contreparties en termes de rémunération et d'indemnité de licenciement accordées aux salariés ;
- les garanties en termes de formation pour les salariés concernés ;
- les modalités adaptées de rupture de ce contrat dans l'hypothèse où le chantier ou l'opération pour lequel ce contrat a été conclu ne peut pas se réaliser ou se termine de manière anticipée.



Des modifications sont en cours de discussion devant le Parlement.

Ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail, art. 30

Contrat de génération

Depuis le 24 septembre 2017, le dispositif du contrat de génération est supprimé.

Sous certaines conditions, les entreprises bénéficiaient d'une aide financière lorsqu'elles recrutait un jeune et maintenaient dans l'emploi un salarié âgé dans le cadre du dispositif du contrat de génération.

Notez-le

L'aide accordée au titre du contrat de génération est de 4000 euros par an minimum.

Les entreprises qui ont formulé leur demande d'aide avant la parution de l'ordonnance, soit avant le 23 septembre, bénéficient de l'aide en intégralité. Ce délai est fixé par l'ordonnance.

Mais le décret d'application, publié début décembre, accorde un délai supplémentaire. Les entreprises ayant conclu un contrat avec un jeune avant le 23 septembre 2017, et ayant déposé leur demande dans un délai de 3 mois suivant le 1^{er} jour d'exécution du contrat de travail, bénéficient de l'aide.

En parallèle, la négociation sur ce sujet est supprimée.

Ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail, art. 9

Décret n° 2017-1646 du 30 novembre 2017 relatif à la suppression du contrat de génération, Jo du 2 décembre

Décret n° 2017-1647 du 30 novembre 2017 relatif à la suppression du contrat de génération, Jo du 2 décembre

7

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

Afin d'aider au développement des petites ou moyennes entreprises et des jeunes entreprises, le prêt de main-d'œuvre à but non lucratif par un groupe ou une entreprise est facilité.

L'objectif de ce recours est :

- de permettre à l'entreprise utilisatrice d'améliorer la qualification de sa main-d'œuvre ;
- de favoriser les transitions professionnelles ;
- ou de constituer un partenariat d'affaires ou d'intérêt commun.

La finalité du prêt au regard de ces critères doit être précisée dans la convention de mise à disposition.

Les entreprises utilisatrices sont :

- soit des jeunes entreprises de moins de 8 ans d'existence au moment de la mise à disposition ;
- soit des PME d'au maximum 250 salariés.

Les entreprises prêteuses de main-d'œuvre sont des groupes ou entreprises d'au moins 5000 salariés.

Attention

Le prêt de main-d'œuvre ne peut s'organiser au sein d'un même groupe.

La durée du prêt ne peut excéder 2 ans.

Ce prêt de main-d'œuvre n'a pas de but lucratif même si le montant facturé par l'entreprise prêteuse est inférieur aux salaires versés au salarié, aux charges sociales afférentes et aux frais professionnels remboursés à l'intéressé au titre de sa mise à disposition temporaire.

Les conditions d'application sont déterminées par décret, en attente de publication. Ce dispositif entrera donc en vigueur à la date de publication du décret et au plus tard le 1^{er} janvier 2018.

Ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail, art. 33



Rupture du contrat de travail

Licenciement

Licenciement : lettre de notification

Modèles de notification

Un décret fixera des modèles de notification de licenciement (pour motif personnel et économique) que l'employeur pourra utiliser.

Ces modèles rappelleront les droits et obligations de chaque partie.

Cette disposition entrera en vigueur à la date de publication du décret d'application, et au plus tard le 1^{er} janvier 2018.

Préciser les motifs du licenciement après sa notification

La lettre de licenciement doit indiquer les motifs objectifs, précis et vérifiables qui justifient la rupture. En l'absence de motif, le licenciement est sans cause réelle et sérieuse.

Une procédure permettra à l'employeur de préciser les motifs énoncés dans la lettre de licenciement après la notification de celui-ci. Cette démarche peut être effectuée à l'initiative de l'employeur ou faire suite à la demande du salarié. Les délais et les conditions seront fixés par décret.

La lettre de licenciement qui sera ainsi précisée fixera les limites du litige en ce qui concerne les motifs.

Notez-le

Si le salarié n'a pas demandé de précision et que les juges constatent une insuffisance de motivation, cette insuffisance ne prive pas, à elle seule, le licenciement de cause réelle et sérieuse. Dans ce cas, l'irrégularité ouvre droit à une indemnité qui ne peut être supérieure à 1 mois de salaire.

Toutefois, en l'absence de cause réelle et sérieuse du licenciement, le préjudice résultant du vice de motivation est réparé en application du barème obligatoire mis en place par les ordonnances Macron.

Cette disposition entrera en vigueur à la date de publication du décret d'application, et au plus tard le 1^{er} janvier 2018.

Ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail, art. 39

Indemnité de licenciement

La durée minimale d'ancienneté pour bénéficier de l'indemnité légale de licenciement est abaissée à 8 mois. Cette nouvelle disposition s'applique aux licenciements prononcés après le 23 septembre 2017.

À la date de notification du licenciement, le salarié doit justifier de ces 8 mois d'ancienneté ininterrompus au service du même employeur pour pouvoir prétendre au bénéfice de l'indemnité légale de licenciement.

Rappel

Le montant de l'indemnité légale de licenciement a été revalorisé par décret. Ce nouveau calcul s'applique aux licenciements prononcés après le 26 septembre 2017. L'indemnité légale de licenciement ne peut être inférieure aux montants suivants :

- 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années jusqu'à 10 ans ;
- 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années à partir de 10 ans, ce qui ne change rien ($1/5 + 2/15 = 1/3$).

Ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail, art. 39

Licenciement sans cause réelle et sérieuse**Barèmes du licenciement sans cause réelle et sérieuse**

Afin de sécuriser les effets de la rupture du contrat de travail, des barèmes référentiels obligatoires d'indemnisation des licenciements sans cause réelle et sérieuse sont mis en place. Ils s'appliquent aux licenciements prononcés après le 23 septembre 2017.

En cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse, le salarié et/ou l'employeur peut refuser la réintégration du salarié. Dans ce cas, les juges octroient au salarié une indemnité à la charge de l'employeur.

Les juges doivent respecter ces barèmes qui tiennent compte de l'ancienneté du salarié et de l'effectif de l'entreprise.

Ces barèmes comprennent des planchers et des plafonds obligatoires.

Notez-le

Ces barèmes s'appliquent également en cas de résiliation judiciaire ou de prise d'acte de la rupture du contrat de travail aux torts de l'employeur.

Barème applicable aux entreprises de 11 salariés et plus

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	3,5
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

Ancienneté du salarié dans l'entreprise (en années complètes)	Indemnité minimale (en mois de salaire brut)	Indemnité maximale (en mois de salaire brut)
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

Barème applicable aux entreprises de moins de 11 salariés

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	0,5	2
2	0,5	3,5
3	1	4
4	1	5
5	1,5	6
6	1,5	7
7	2	8
8	2	8
9	2,5	9
10	2,5	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



Notez-le

Ils s'appliquent aux licenciements prononcés après le 23 septembre 2017.

Afin de déterminer le montant de cette indemnité, les juges peuvent tenir compte des indemnités de licenciement déjà versées.

Elle est cumulable, le cas échéant, avec certaines indemnités versées en cas d'irrégularité dans le cadre de licenciements économiques (non-consultation des RP, non-information de l'Administration, non-respect de la priorité d'embauche, PV de carence de RP non établi). Ce cumul s'applique dans la limite des montants maximaux prévus par les barèmes.

Ces référentiels ne s'appliquent pas en cas de nullité du licenciement en raison :

- de la violation d'une liberté fondamentale ;
- de faits de harcèlement moral ou sexuel ;
- d'un licenciement discriminatoire ;
- d'un licenciement consécutif à une action en justice en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- d'une dénonciation de crimes et délits ;
- de l'exercice d'un mandat par un salarié protégé ;
- de la violation de la protection accordée aux jeunes parents (congé de maternité, congé de paternité) ;
- de la violation de la protection des salariés victimes d'un AT/MP.

Dans ces cas-là, le salarié bénéficie d'une indemnité qui ne peut pas être inférieure aux salaires des 6 derniers mois s'il ne demande pas sa réintégration ou que cette dernière est impossible.

Ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail, art. 2

Licenciement économique

Appréciation périmètre – définition groupe

Le périmètre d'appréciation de la cause économique du licenciement est modifié.

Lorsque l'entreprise n'appartient pas un groupe, les difficultés économiques, les mutations technologiques ou la nécessité de sauvegarder la compétitivité s'apprécient au niveau de l'entreprise.

Pour l'entreprise qui appartient à un groupe, la cause économique s'apprécie au niveau du secteur d'activité commun au sien et à celui des entreprises du groupe auquel elles appartiennent et qui sont établies sur le territoire national. Le projet d'ordonnance précisait que cette disposition ne s'appliquait pas en cas de fraude. Cette notion de fraude a été supprimée de l'ordonnance.

Le périmètre du secteur d'activité est caractérisé, notamment, par la nature des produits, biens ou services délivrés, la clientèle ciblée, les réseaux et modes de distribution se rattachant à un même marché.

La notion de groupe est redéfinie. On distingue 2 situations :

- si le siège social de l'entreprise dominante est situé sur le territoire français, le groupe est formé de cette entreprise dominante et des entreprises qu'elle contrôle ;
- si le siège social n'est pas sur le territoire national, le groupe est constitué par l'ensemble des entreprises implantées en France.

Ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail, art. 15

Reclassement

Le licenciement économique ne peut intervenir que lorsque tous les efforts de formation et d'adaptation ont été réalisés et que le reclassement ne peut pas être opéré.

Pour le reclassement, l'employeur recherche les emplois disponibles situés sur le territoire national dans l'entreprise ou dans les autres entreprises du groupe dont l'entreprise fait partie.

Reprenant la jurisprudence de la Cour de cassation, l'ordonnance précise que ces recherches s'effectuent dans les entreprises dont l'organisation, les activités ou le lieu d'exploitation assurent la permutation de tout ou partie du personnel.

Pour diffuser les offres de reclassement, plusieurs possibilités s'offriront à l'employeur :

- soit une diffusion personnalisée : il adresse les offres à chaque salarié ;
- soit une diffusion par tout moyen de la liste des postes disponibles à l'ensemble des salariés, dans des conditions qui seront précisées par décret.

Notez-le

La possibilité pour le salarié dont le licenciement est envisagé de demander à recevoir les offres de reclassement en dehors du territoire national est supprimée.

Entrée en vigueur

À la date de publication du décret et au plus tard le 1^{er} janvier 2018.

Ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail, art. 16

Licenciement – critère d'ordre des licenciements

Dans le cadre de licenciements pour motif économique, l'ordre des licenciements est défini en fonction de critères fixés par accord collectif. En l'absence d'accord, l'employeur prend en compte les critères légaux :

- les charges de famille, en particulier celles des parents isolés ;
- l'ancienneté de service dans l'établissement ou l'entreprise ;
- la situation des salariés qui présentent des caractéristiques sociales rendant leur réinsertion difficile, notamment celle des personnes handicapées et des salariés âgés ;
- les qualités professionnelles appréciées par catégorie.

Les entreprises d'au moins 50 salariés qui ont un projet de licenciements d'au moins 10 salariés sur 30 jours sont soumises à l'obligation d'établir un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE). Pour ces entreprises, avant les ordonnances Macron, le périmètre d'application des critères d'ordre des licenciements pouvait être fixé par un accord collectif (ou document unilatéral). En cas de projet de licenciement de moins de 10 salariés, cette faculté d'intervenir sur le périmètre d'application des critères d'ordre des licenciements n'était pas envisagée.

Cette possibilité est dorénavant étendue à tous les licenciements économiques. Le périmètre d'application des critères d'ordre des licenciements peut être fixé par un accord collectif. Les conditions d'application seront fixées par décret.

En l'absence d'un tel accord, ce périmètre ne pourra être inférieur à celui de chaque zone d'emploi dans laquelle sont situés un ou plusieurs établissements de l'entreprise concernés par les suppressions d'emploi.

L'objectif du Gouvernement est d'éviter que des licenciements programmés sur une zone d'emploi ne viennent concerner, par application des critères d'ordre de licenciement, des salariés de la même entreprise mais employés dans une autre zone d'emploi.

Entrée en vigueur

L'ordonnance précise que ces dispositions s'appliquent aux procédures de licenciement économique engagées après sa publication. À noter toutefois qu'il manque un décret.

Ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail, art. 19

Rupture d'un commun accord dans le cadre d'un accord collectif

Rupture conventionnelle collective

Mise en place par un accord collectif validé par la DIRECCTE compétente

Quel que soit son effectif, une entreprise a la possibilité de négocier un accord collectif portant rupture conventionnelle collective validé par la DIRECCTE qui doit être informée sans délai de l'ouverture de la négociation d'un tel accord.

Ce dispositif permet de supprimer des emplois dans le cadre de départs volontaires, en excluant tout licenciement.

Pour les salariés protégés, la rupture conventionnelle collective est également soumise à l'autorisation de l'inspecteur du travail.

L'accord collectif qui met en place la rupture conventionnelle collective fixe :

- les modalités et conditions d'information du comité social et économique (CSE) ;

Notez-le

Dans l'attente de la mise en place du CSE, ses attributions sont exercées par le CE ou, le cas échéant, par les DP.

- le nombre maximal de départs envisagés, de suppressions d'emplois associées, et la durée de mise en œuvre de la rupture conventionnelle collective ;
- les conditions que doit remplir le salarié pour en bénéficier ;
- les critères de départage entre les potentiels candidats au départ ;
- les modalités de calcul des indemnités de rupture. Elles ne peuvent pas être inférieures aux indemnités légales dues en cas de licenciement ;
- les modalités de présentation et d'examen des candidatures au départ des salariés, comprenant les conditions de transmission de l'accord écrit du salarié au dispositif ;
- des mesures visant à faciliter le reclassement externe des salariés sur des emplois équivalents, telles que des actions de formation, de VAE ou de reconversion, ou des actions de soutien à la création d'activités nouvelles ou à la reprise d'activités existantes par les salariés ;
- les modalités de suivi de la mise en œuvre effective de l'accord portant rupture conventionnelle collective.

En termes de négociation, pour être valide cet accord doit remplir les conditions de l'accord collectif majoritaire à compter du 1^{er} mai 2018. D'ici là, ce sont les anciennes règles qui s'appliquent (30 % des suffrages, etc.).

Une fois signé, l'accord est transmis pour validation à la DIRECCTE. Cette dernière dispose d'un délai de 15 jours à compter de la réception de l'accord pour notifier à l'employeur sa décision de validation. Elle informe également le CSE et les organisations syndicales représentatives signataires de sa décision.



Des modifications sont en cours de discussion devant le Parlement.

Notez-le

Le silence de l'Administration vaut validation de l'accord. Dans ce cas, l'employeur transmet au CSE une copie de la demande de validation accompagnée de l'accusé de réception par l'Administration. Cette copie est également transmise aux organisations syndicales représentatives signataires.

En cas de refus de validation, il est possible de porter des modifications au projet et de demander une nouvelle validation. Dans ce cas, l'employeur informe le CSE.

Droits des salariés

Les salariés sont également informés de la décision de validation de l'accord :

- par voie d'affichage sur leurs lieux de travail ;
- ou par tout autre moyen permettant de conférer date certaine à cette information.

Si l'Administration est restée silencieuse, l'employeur porte à la connaissance des salariés, par voie d'affichage ou par tout autre moyen :

- la demande de validation accompagnée de l'accusé de réception par l'Administration ;
- les voies et délais de recours.

Dès lors que l'employeur accepte la candidature d'un salarié dans le cadre de la rupture conventionnelle collective, le contrat de travail de ce dernier est considéré comme rompu d'un commun accord.

Attention

La rupture conventionnelle collective ne peut pas être imposée par l'une ou par l'autre des parties. Sachez que, dans le projet de l'ordonnance, l'accord collectif devait également prévoir les conditions de changements d'avis du salarié. Cette disposition a été supprimée.

Pour les salariés protégés, la rupture soumise à l'autorisation de l'inspecteur du travail intervient le lendemain de l'autorisation administrative.

Les salariés bénéficient d'une indemnité qui ne peut être inférieure à l'indemnité légale de licenciement. Un régime d'exonérations sociales et fiscales devrait être proposé dans le cadre de la discussion au Parlement de la prochaine loi de finances et de la loi de financement de la Sécurité sociale afin de garantir l'attractivité du dispositif.

Les contestations relatives à la rupture du contrat doivent être formées avant l'expiration d'un délai de 12 mois à compter de la date de la rupture.

Notez-le

Les salariés peuvent bénéficier, sous certaines conditions, de l'assurance chômage.

Lorsque les suppressions d'emplois affectent l'équilibre du ou des bassins de l'emploi dans lesquels elles sont implantées, les entreprises doivent signer une convention avec l'Administration dans les 6 mois à compter de la validation de l'accord. Cette convention prévoit notamment une contribution versée par l'entreprise afin de financer des actions de revitalisation des bassins d'emploi concernés. Cette dernière obligation concerne les grandes entreprises d'au moins 1000 salariés, ainsi que les entreprises appartenant à un groupe ou à un groupe d'entreprises de dimension communautaire.

Entrée en vigueur

Ces nouvelles dispositions entreront en vigueur à la date de publication des décrets d'application et au plus tard le 1^{er} janvier 2018.

Ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail, art. 10, 11, 12, 13 et 40

Congé de mobilité (au moins 300 salariés)

L'objectif du congé de mobilité est de favoriser le retour à un emploi stable par des mesures d'accompagnement, des actions de formation et des périodes de travail.

Ce dispositif était jusqu'à présent mis en place dans les très grandes entreprises (au moins 1000 salariés). Le congé de mobilité s'adressait à des salariés qui étaient concernés par une procédure de licenciement économique.

Avec les ordonnances Macron, le dispositif est élargi aux entreprises d'au moins 300 salariés, ou aux entreprises ou groupes de dimension communautaire comportant au moins un établissement ou une entreprise de 150 salariés en France.



Des modifications sont en cours de discussion devant le Parlement.

Le congé de mobilité est mis en place dans le cadre d'un accord collectif portant sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC).

Notez-le

On n'est plus dans le cadre d'une procédure de licenciements économiques.

L'accord GPEC qui prévoit le congé de mobilité détermine :

- sa durée ;
- les conditions que doit remplir le salarié pour en bénéficier ;
- les modalités d'adhésion du salarié à la proposition de son employeur, comprenant les conditions d'expression de son consentement écrit et les engagements des parties ;
- l'organisation des périodes de travail, les conditions dans lesquelles il est mis fin au congé et les modalités d'accompagnement des actions de formation envisagées ;
- le niveau de la rémunération versée pendant la période du congé de mobilité. Il doit au moins être égal à l'allocation de conversion ;
- les conditions d'information des institutions représentatives du personnel ;
- les indemnités de rupture garanties au salarié, qui ne peuvent être inférieures aux indemnités légales de licenciement.

Le contrat de travail du salarié ayant accepté la proposition de congé de mobilité est rompu d'un commun accord à l'issue du congé.

Les salariés protégés peuvent également bénéficier du congé de mobilité. La rupture amiable de leur contrat dans le cadre du congé de mobilité est toutefois soumise à l'autorisation de l'inspecteur du travail. La rupture du contrat de travail intervient dans ce cas le lendemain de l'autorisation administrative.

L'employeur informe l'Administration des ruptures dans des conditions qui seront fixées par décret.

Entrée en vigueur

Ces nouvelles dispositions entreront en vigueur à la date de publication des décrets d'application et au plus tard le 1^{er} janvier 2018.

Ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail, art. 10

Inaptitude

Cloisonnement du périmètre de reclassement

Sauf exception, lorsque le médecin du travail déclare un salarié inapte, l'employeur a l'obligation de rechercher un reclassement.

Avant les ordonnances Macron, les recherches s'effectuaient parmi les emplois disponibles sur le territoire national dans l'entreprise ou les autres entreprises du groupe auquel l'entreprise appartient, y compris au sein d'établissements situés à l'étranger.

Depuis le 24 septembre 2017, le périmètre géographique de la recherche de reclassement est limité au territoire national même si l'entreprise dispose d'établissements à l'étranger.

Ainsi, l'employeur recherche les emplois disponibles au sein de l'entreprise ou des autres entreprises du groupe, le cas échéant :

- situées sur le territoire national ;
et
- dont l'organisation, les activités ou le lieu d'exploitation assurent la permutation de tout ou partie du personnel.

Notez-le

Reprenant une jurisprudence confirmée, l'ordonnance codifie le critère cumulatif relatif à la permutation du personnel.

Contester l'avis du médecin du travail

Le conseil des prud'hommes est compétent pour se prononcer sur la contestation des avis, propositions, conclusions écrites ou indications du médecin du travail reposant sur des éléments de nature médicale.

Cette procédure est prise en la forme des référés.

Le conseil des prud'hommes aura la faculté, en cas de besoin, de confier toute mesure d'instruction au médecin inspecteur du travail territorialement compétent pour l'éclairer dans sa prise de décision. Il n'est plus désigné de médecin expert pour trancher le litige.

Notez-le

Le médecin du travail n'est pas partie au litige.

La décision du conseil de prud'hommes se substitue aux avis, propositions, conclusions écrites ou indications contestés.

Les honoraires et les frais liés à la mesure d'instruction sont mis à la charge de la partie perdante, sauf si le conseil de prud'hommes en décide autrement.



Des modifications sont en cours de discussion devant le Parlement.

Entrée en vigueur

Ces nouvelles dispositions entreront en vigueur à la date de publication des décrets d'application et au plus tard le 1^{er} janvier 2018.

Ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail, art. 7 et 8

Télétravail

Dans le cadre de la réforme du Code du travail, certaines dispositions relatives au télétravail ont été assouplies. Ainsi, en cas de recours occasionnel, un simple accord formalisé par tout moyen avec le salarié suffit. Pour un recours régulier, le télétravail est mis en place par accord collectif mais, à défaut, une charte élaborée par l'employeur peut suffire.

Les règles du recours au télétravail ont été modifiées.

L'objectif est de favoriser son recours en vue d'assurer une meilleure articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle, ainsi qu'améliorer l'accès, le maintien et le retour à l'emploi des personnes handicapées.

La définition du télétravail n'est pas modifiée. Le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'entreprise est effectué par un salarié hors de ces locaux en utilisant les technologies de l'information et de la communication. Toutefois, son recours n'est plus seulement régulier, il peut être occasionnel. À noter également qu'il n'est plus obligatoire de prévoir cette organisation de travail dans le contrat de travail (ou dans un avenant).

Pour un recours occasionnel au télétravail, ni l'accord collectif ni la charte ne sont nécessaires. L'employeur formalise l'accord avec le salarié par tout moyen.



Des modifications sont en cours de discussion devant le Parlement.

Dans le cadre d'un recours régulier, le télétravail peut être mis en place dans le cadre d'un accord collectif ou, à défaut, dans le cadre d'une charte élaborée par l'employeur après avis du comité social et économique (CSE), s'il existe, où il est précisé :

- les conditions de passage en télétravail 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.

19

Notez-le

Lorsque l'employeur refuse d'accéder à la demande d'un salarié qui souhaite bénéficier du télétravail alors que ce dernier occupe un poste éligible à ce mode d'organisation dans les conditions prévues par l'accord collectif ou, à défaut, par la charte, ce refus de l'employeur doit être motivé.

Le télétravailleur a les mêmes droits que le salarié qui exécute son travail dans les locaux de l'entreprise. Cela concerne notamment l'accès à la formation, à la participation aux élections professionnelles, ainsi qu'aux informations syndicales.

L'employeur est également tenu d'organiser chaque année un entretien qui porte notamment sur les conditions d'activité et la charge de travail du salarié.

Notez-le

En cas d'accident sur le lieu où est exercé le télétravail pendant les plages horaires de télétravail, cet accident est présumé être un accident du travail.

L'ordonnance ne prévoit pas que l'employeur prenne en charge tous les coûts découlant directement de l'exercice du télétravail, notamment le coût des matériels, logiciels, abonnements, communications et outils, ni la maintenance de ceux-ci.

Attention

Même si cette prise en charge n'est pas obligatoire par le biais d'un accord d'entreprise, sachez que l'accord national interprofessionnel (ANI) du 19 juillet 2005 relatif au télétravail le prévoit. Reste à savoir si l'entreprise relève de cet ANI.

Entrée en vigueur

Ces dispositions sont rentrées en application le 24 septembre 2017.

Pour les contrats de travail conclus avant cette date qui contiennent des dispositions relatives au télétravail, sauf refus du salarié, les dispositions de l'accord ou de la charte se substituent, s'il y a lieu, aux clauses du contrat contraires ou incompatibles. Les salariés concernés disposent d'1 mois pour faire connaître leur refus à compter de la date à laquelle l'accord – ou la charte – a été communiqué dans l'entreprise.

Ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail, art. 21

Durée du travail

Recours au travail de nuit

Un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord collectif de branche peut mettre en place, dans une entreprise ou un établissement, le travail de nuit.

Le recours au travail de nuit doit rester exceptionnel. Il doit prendre en compte les impératifs de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs et doit être justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique ou des services d'utilité sociale.

Depuis le 24 septembre 2017, ces accords collectifs mettant en place le travail de nuit bénéficient d'une présomption de conformité au regard de l'article 1322-1.

Notez-le

Ces dispositions sont également applicables aux accords conclus avant la publication des ordonnances.

Ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail, art. 32

Pénibilité au travail

Dix facteurs de risques professionnels

Les facteurs de risques professionnels (au nombre de 10) sont listés. Ils ne sont pas réellement modifiés par rapport à ce qui existait jusqu'à présent :

Les contraintes physiques marquées	Un environnement physique agressif	Certains rythmes de travail
<ul style="list-style-type: none"> - manutentions manuelles de charges - postures pénibles définies comme positions forcées des articulations - vibrations mécaniques 	<ul style="list-style-type: none"> - agents chimiques dangereux, y compris les poussières et les fumées - activités exercées en milieu hyperbare - températures extrêmes - bruit 	<ul style="list-style-type: none"> - travail de nuit - travail en équipes successives alternantes - travail répétitif caractérisé par la réalisation de travaux impliquant l'exécution de mouvements répétés, sollicitant tout ou partie du membre supérieur, à une fréquence élevée et sous cadence contrainte

Un décret doit toutefois venir préciser les facteurs de risques mentionnés.

Accord en faveur de la prévention des effets de l'exposition à certains facteurs (au moins 50 salariés)

Actuellement, les entreprises d'au moins 50 salariés ou appartenant à un groupe de cette taille, employant une proportion minimale fixée par décret de ces salariés, doivent être couvertes par un accord ou un plan d'action établi après avis du CE ou, à défaut des DP sur la prévention de la pénibilité. Elles peuvent aussi être couvertes par un accord de branche étendu conforme à un décret. À partir du 1^{er} janvier 2019, est prévue la négociation d'un accord « sur la prévention des effets de l'exposition des facteurs de risques professionnels ». Cet accord concernera toujours les 10 facteurs existants. Sa négociation devra se dérouler :

- soit lorsqu'est employée une proportion minimale de salariés déclarés exposés, fixée par décret ;
- soit – nouveauté – lorsque la sinistralité au titre des AT-MP est supérieure à un seuil qui sera défini par décret.

À défaut d'accord, un plan d'action pourra être arrêté après avis du futur comité social et économique (CSE).

Les entreprises de moins de 300 salariés n'auront pas l'obligation de conclure d'accord ou de plan d'action si elles sont couvertes par un accord de branche étendu comportant une liste de thèmes définis par décret.

La pénalité encourue est toujours de 1 % maximum des gains et rémunérations versés aux travailleurs concernés pendant les périodes où l'entreprise n'est pas couverte par un accord.

Obligation déclarative de l'employeur sur l'exposition de ses salariés

22

Jusqu'à présent la déclaration de l'employeur portait sur les 10 facteurs d'exposition existants. Depuis le 1^{er} octobre 2017, la déclaration des facteurs relatifs aux contraintes physiques n'est plus imposée, de même que la déclaration des agents chimiques dangereux.

Concrètement il reste donc 6 facteurs de pénibilité à déclarer :

- les activités exercées en milieu hyperbare ;
- les températures extrêmes ;
- le bruit ;
- le travail de nuit ;
- le travail en équipes successives alternantes ;
- le travail répétitif.

Comme auparavant, pour déterminer l'exposition de ses salariés l'employeur peut utiliser un accord de branche étendu ou un référentiel professionnel de branche homologué.

Compte professionnel de prévention : gestion et nouveau nom

Le compte personnel de prévention de la pénibilité est rebaptisé compte professionnel de prévention.

À partir du 1^{er} janvier 2018, sa gestion est assurée par la CNAM des travailleurs salariés et le réseau des organismes de la branche AT/MP du régime général, et non plus par la CNAV. La CNAM peut déléguer par convention ses fonctions.

Acquisition et utilisation des droits pénibilité

Désormais, des points ne peuvent être acquis que pour les facteurs mentionnés par l'employeur lors de la déclaration.

Comme auparavant, les points peuvent être utilisés de 3 façons :

- la prise en charge de tout ou partie des frais d'une action de formation professionnelle continue en vue d'accéder à un emploi non exposé ou moins exposé aux facteurs de pénibilité ;
- pour compléter sa rémunération en cas de réduction de sa durée de travail ;
- pour financer la majoration de durée d'assurance vieillesse et d'un départ en retraite avant l'âge légal de départ en retraite de droit commun.

Financement du compte professionnel de prévention

Les règles de financement du compte pénibilité sont complètement revues. Jusqu'à présent, ce financement était assuré par un fonds chargé du financement des droits liés au compte personnel de prévention de la pénibilité. Ce fonds était financé par des cotisations versées par les employeurs au titre de la pénibilité : une cotisation de base et une cotisation additionnelle due lorsqu'au moins un des salariés était exposé à la pénibilité.

À partir du 1^{er} janvier 2018 ces cotisations sont supprimées de même que le fonds.

Attention

Pour le dernier trimestre 2017, la cotisation additionnelle est due par les seuls employeurs ayant exposé au moins un de leurs salariés aux 6 facteurs de risques professionnels. Seuls les gains et rémunérations des salariés exposés à ces 6 facteurs sont pris en compte dans le calcul du montant de cette cotisation.

Les dépenses engendrées par le compte professionnel de prévention et sa gestion seront couvertes par la branche accidents du travail et maladies professionnelles selon des modalités qui seront fixées par décret. Tous les biens du fonds seront transférés à cette branche dès 2018.

Entrée en vigueur

L'ordonnance entre en vigueur normalement au 1^{er} octobre 2017 mais il existe de nombreuses exceptions, concernant notamment tout ce qui a trait à la gestion et au financement du compte, qui n'entre en vigueur qu'au 1^{er} janvier 2018.

Les dispositions relatives aux accords à négocier s'appliquent au 1^{er} janvier 2019.

Enfin, pour les expositions aux facteurs de risques professionnels au titre des années 2015, 2016 et des 3 premiers trimestres 2017, certains articles du Code du travail restent applicables dans leur rédaction antérieure à l'ordonnance : sur les 10 facteurs de risque, l'ouverture, l'utilisation et la gestion du compte et sur le financement.

Important

Les points acquis au titre du C3P qui n'ont pas été utilisés avant l'entrée en vigueur de l'ordonnance sont transférés sur le compte professionnel de prévention.

Ordonnance n° 2017-1389 du 22 septembre 2017 relative à la prévention et à la prise en compte des effets de l'exposition à certains facteurs de risques professionnels et au compte professionnel de prévention

Négociation collective

Nouvelle articulation entre accord de branche et accord d'entreprise

L'ordonnance relative au renforcement de la négociation collective définit 3 grands domaines de négociation.

Premier domaine : primauté de l'accord de branche

Ce domaine rassemble les thèmes dans lesquels la convention collective prévaut sur l'accord d'entreprise, quelle que soit sa date de conclusion, à moins que ce dernier n'assure des garanties au moins équivalentes. Ces thèmes sont :

1. les salaires minimaux hiérarchiques ;
2. les classifications ;
3. la mutualisation des fonds de financement du paritarisme ;
4. la mutualisation des fonds de la formation professionnelle ;
5. les garanties collectives complémentaires ;
6. les mesures relatives à la durée du travail, à la répartition et à l'aménagement des horaires :
 - fixation de la période de référence en cas de répartition de la durée du travail sur une durée supérieure à la semaine,
 - heures d'équivalences,
 - nombre minimal d'heures entraînant la qualification de travailleur de nuit,
 - pour le travail à temps partiel : durée minimale de travail hebdomadaire, majoration des heures complémentaires et compléments d'heures par avenant ;
7. les mesures relatives aux contrats à durée déterminée (durées maximales, renouvellement, délais de carence entre deux contrats) et aux contrats de travail temporaire (durées maximales des contrats de mission, renouvellement et délais de carence à respecter entre deux contrats) ;
8. les mesures relatives au contrat à durée indéterminée de chantier ;
9. l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
10. les conditions et durées de renouvellement de la période d'essai ;
11. les modalités selon lesquelles la poursuite des contrats de travail est organisée entre deux entreprises lorsque les conditions pour le transfert ne sont pas réunies ;
12. les 2 cas de mise à disposition d'un salarié temporaire auprès d'une entreprise utilisatrice :
 - lorsque la mission de travail temporaire vise à favoriser le recrutement de personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières,
 - lorsque l'entreprise de travail temporaire et l'entreprise utilisatrice s'engagent, pour une durée convenue, à assurer un complément de formation professionnelle au salarié ;
13. la rémunération minimale du salarié porté, ainsi que le montant de l'indemnité d'apport d'affaire.

Deuxième domaine : primauté facultative de l'accord de branche

Pour certains thèmes, la convention collective a la possibilité de prévoir que l'accord d'entreprise conclu postérieurement ne peut pas comporter de dispositions différentes. Pour ces thèmes que l'accord de branche aura choisi de « verrouiller », l'accord d'entreprise ne peut prévoir que des garanties au moins équivalentes à celles de la convention collective, cette équivalence devant être appréciée domaine par domaine. Cela concerne :

1. la prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels ;
2. l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
3. l'effectif à partir duquel les délégués syndicaux peuvent être désignés, leur nombre et la valorisation de leurs parcours syndical ;
4. les primes pour travaux dangereux ou insalubres.

Attention

Les clauses de verrouillage déjà existantes dans des accords étendus devront être confirmées par avenant avant le 1^{er} janvier 2019.

Troisième domaine : primauté de l'accord d'entreprise

Dans tous les autres thèmes, les accords d'entreprise prévalent sur les conventions collectives, quelle que soit leur date de conclusion. En l'absence d'accord d'entreprise, c'est l'accord de branche qui s'applique.

Attention

Les accords de branche qui prévoient une clause de verrouillage sur ces thèmes où la primauté revient maintenant à l'accord d'entreprise cesseront de produire leur effet au 1^{er} janvier 2018.



Des modifications sont en cours de discussion devant le Parlement.

Ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective, art. 1

Dispositions propres aux entreprises de moins de 50 salariés

Pour pouvoir être étendus, la convention collective ou l'accord professionnel doivent, sauf justifications, comporter, pour les entreprises de moins de 50 salariés, des stipulations spécifiques. Ces stipulations spécifiques peuvent porter sur l'ensemble des négociations ouvertes à la branche.

Ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective, art. 2

Périodicité de négociation des accords collectifs

Au niveau de la branche comme de l'entreprise, l'agenda des négociations obligatoires est profondément remanié et se structure désormais sous une architecture à trois niveaux :

- l'ordre public, que tous les accords doivent respecter ;
- le champ de la négociation collective, qui permet à la branche ou à l'entreprise de définir la périodicité des négociations ;
- et les dispositions supplétives applicables en l'absence d'accord collectif.

Au niveau de la branche

D'après la nouvelle architecture, la branche peut donc négocier un accord d'une durée maximale de 4 ans, fixant le calendrier, la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation. Tous les thèmes des négociations obligatoires doivent faire l'objet d'une négociation au minimum une fois sur cette période.

Notez-le

Un accord portant sur le contenu de l'une ou l'autre des négociations obligatoires peut également prévoir d'adapter sa périodicité, dans la limite de 4 ou 5 ans selon le thème négocié.

En l'absence d'un tel accord ou en cas de non-respect de ses stipulations, les thèmes et les périodicités des négociations obligatoires de branche et d'entreprise existant actuellement sont maintenus.

THÈMES	ORDRE PUBLIC (socle auquel il est impossible de déroger)	CHAMP DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE (ce qui peut être négocié par l'accord de branche)	DISPOSITIONS SUPPLÉMENTAIRES (en l'absence d'accord de branche ou en cas de non-respect de ses stipulations)
Salaires	Tous les 4 ans	Au moins tous les 4 ans	Tous les ans
Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées	Tous les 4 ans	Au moins tous les 4 ans	Tous les 3 ans
Conditions de travail, gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, et prise en compte des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels	Tous les 4 ans	Au moins tous les 4 ans	Tous les 3 ans
Mesures tendant à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés	Tous les 4 ans	Au moins tous les 4 ans	Tous les 3 ans
Priorités, objectifs et moyens de la formation professionnelle	Tous les 4 ans	Au moins tous les 4 ans	Tous les 3 ans
Examen de la nécessité de réviser les classifications	Tous les 5 ans	Au moins tous les 5 ans	Tous les 5 ans
Institution d'un ou plusieurs plans d'épargne interentreprises ou plans d'épargne pour la retraite collectifs interentreprises lorsqu'il n'existe aucun accord conclu à ce niveau en la matière	Tous les 5 ans	Au moins tous les 5 ans	Tous les 5 ans
Modalités d'organisation du temps partiel	Dès qu'au moins 1/3 de l'effectif de la branche occupe un emploi à temps partiel	Dès qu'au moins 1/3 de l'effectif de la branche occupe un emploi à temps partiel	Dès qu'au moins 1/3 de l'effectif de la branche occupe un emploi à temps partiel

 Des modifications sont en cours de discussion devant le Parlement.

Négociation obligatoire au niveau de l'entreprise

Depuis le 1^{er} janvier 2016 ne subsistaient plus que 3 grandes négociations obligatoires :

- une négociation annuelle sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée ;
- une négociation annuelle sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail ;
- une négociation triennale sur la gestion des emplois et des parcours professionnels si l'entreprise comptait au moins 300 salariés.

La périodicité pouvait être modifiée sous certaines conditions par accord d'entreprise dans la limite de 3 ans pour les deux négociations annuelles et de 5 ans pour la négociation triennale. Sachant que, lorsqu'un accord modifiait la périodicité de la négociation sur les salaires, une organisation signataire pouvait, au cours de la période fixée par l'accord, formuler la demande que cette négociation soit engagée et que l'employeur devait y faire droit sans délai.

Avec les ordonnances Macron, le Code du travail est réécrit sous la structure désormais connue :

- ordre public (dispositions auxquelles il n'est pas possible de déroger) ;
- les dispositions sur lesquelles il est possible de négocier par accord ;
- et les dispositions supplétives prévues par le Code du travail qui peuvent être mises en place par l'employeur en l'absence d'accord collectif.

Ce qui est d'ordre public

Il existe toujours 3 grandes négociations dont le rythme minimum est tous les 4 ans. Leur intitulé est légèrement modifié :

- une négociation sur la rémunération, notamment les salaires effectifs, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise ;
- une négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes portant notamment sur les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération, et la qualité de vie au travail ;
- une négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels dans les entreprises et groupes d'au moins 300 salariés.

Relève également de l'ordre public le fait que, si à l'issue des négociations aucun accord n'a été conclu, il est établi un PV de désaccord dans lequel sont consignées les propositions respectives des parties et les mesures que l'employeur entend appliquer unilatéralement. Attention, tant que la négociation est en cours l'employeur ne peut pas, dans les matières traitées, arrêter de décisions unilatérales concernant la collectivité des salariés, sauf si l'urgence le justifie.

Les pénalités encourues restent les mêmes.

Les dispositions sur lesquelles il est possible de négocier par accord

Le rythme des négociations peut faire l'objet d'un accord collectif. Ainsi, soit de sa propre initiative, soit à la demande d'une organisation syndicale de salariés représentative, l'employeur peut engager une négociation pour conclure un accord qui précise notamment le calendrier, la périodicité et les modalités de négociation.

La durée de l'accord ne peut excéder 4 ans.

Les dispositions supplétives

Si l'employeur n'a pas conclu d'accord ou s'il ne respecte pas ses stipulations, des règles supplétives sont prévues. Ainsi, les négociations sur la rémunération et l'égalité professionnelle restent annuelles et celle sur la gestion des emplois, triennale.

La disposition du Code du travail selon laquelle, lorsqu'un accord modifie la périodicité de la négociation sur les salaires, une organisation signataire peut demander que la négociation soit engagée, n'existe plus.

Comme auparavant, si l'employeur n'a pas pris l'initiative d'organiser une nouvelle négociation depuis plus de 12 mois pour les consultations annuelles et plus de 36 mois pour la consultation triennale, toute organisation syndicale représentative peut demander l'ouverture des négociations. Il dispose alors de 15 jours pour convoquer les parties à la négociation.

En l'absence d'accord, lors de la 1^{re} réunion, doivent toujours être précisés :

- le lieu et le calendrier des réunions ;
- les informations qu'il remet aux délégués syndicaux et aux salariés composant la délégation sur les thèmes prévus par la négociation qui s'engage, et la date de cette remise.

Les légères modifications apportées aux négociations elles-mêmes

Sur la négociation « égalité professionnelle et qualité de vie au travail », il faut noter que l'obligation d'établir un plan d'action en l'absence d'accord sur l'égalité professionnelle femmes-hommes devient d'ordre public. Il est aussi mentionné que ce plan est annuel.

Par ailleurs, s'agissant du droit à la déconnexion, il est précisé que la charte établie par l'employeur à défaut d'accord est élaborée après avis du CSE.

Enfin, notez que cette négociation peut porter sur la prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels (auparavant, elle pouvait porter sur la prévention de la pénibilité).

Sur la GPEC, la négociation peut porter sur des domaines supplémentaires :

- la mise en place de congés de mobilité ;
- la formation et l'insertion durable des jeunes dans l'emploi, l'emploi des salariés âgés et la transmission des savoirs et des compétences, les perspectives de développement de l'alternance ainsi que les modalités d'accueil des alternants et des stagiaires, et l'amélioration des conditions de travail des salariés âgés.

Toute référence au contrat de génération dans le cadre de cette négociation est par ailleurs supprimée.

Ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective, art. 7

Négociation d'un accord d'entreprise

Négociation d'un accord d'entreprise avec un délégué syndical

La négociation avec les délégués syndicaux (DS) est le mode normal de négociation des accords d'entreprise.

En matière d'accord d'entreprise avec les DS, la loi travail du 9 août 2016 a prévu de rendre tous les accords d'entreprise majoritaires au plus tard au 1^{er} septembre 2019, avec aussi une possibilité d'adoption par référendum pour certains accords non majoritaires.

Les ordonnances Macron avancent la date du 1^{er} septembre 2019 au 1^{er} mai 2018.

Par ailleurs, quelques aménagements sont apportés à la procédure d'adoption des accords par référendum, puisque l'employeur aussi va pouvoir demander la validation par les salariés d'un accord n'ayant pas obtenu la majorité.

En effet, aujourd'hui, pour être valable, un accord doit être signé par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés en faveur des syndicats représentatifs au premier tour des dernières élections des titulaires au CE ou de la DUP ou, à défaut, des DP (et, demain, des membres du CSE).

Pour ceux ayant atteint moins de 50 % mais qui dépassent 30 % des suffrages exprimés en faveur des syndicats représentatifs au 1^{er} tour des élections, une possibilité de validation est prévue. Un ou plusieurs syndicats ayant recueilli plus de 30 % des suffrages peuvent demander, dans un délai d'un mois à compter de la signature de l'accord, une consultation des salariés visant à valider l'accord.

Désormais, lorsque le délai d'1 mois est écoulé, l'employeur peut aussi prendre l'initiative de demander l'organisation de cette consultation en l'absence d'opposition de l'ensemble de ces organisations.

Si, dans les 8 jours qui suivent la demande du syndicat ou de l'employeur, les éventuelles signatures d'autres organisations syndicales représentatives ne permettent pas d'atteindre plus de 50 % des suffrages, la consultation des salariés est organisée dans un délai de 2 mois.

Notez-le

La consultation des salariés, qui peut être organisée par voie électronique, se déroule dans le respect des principes généraux du droit électoral et selon les modalités prévues par un protocole spécifique conclu entre l'employeur et une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli plus de 30 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des élections.

Ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective, art. 10, 11

Négociation d'un accord d'entreprise en présence d'un conseil d'entreprise

Un conseil d'entreprise peut être institué par accord d'entreprise majoritaire ou par accord de branche étendu dans les entreprises dépourvues de DS. Cet accord fixe alors le nombre d'heures de délégation dont bénéficient les élus du conseil d'entreprise. Un décret fixera le nombre d'heures minimum à respecter, sauf circonstances exceptionnelles.

Le conseil d'entreprise est alors seul compétent pour négocier des accords d'entreprise à l'exception des accords soumis à des règles spécifiques de validité (par exemple un accord PSE).

Notez-le

Si sa composition n'est pas précisée par les ordonnances, on peut penser que le conseil d'entreprise sera composé de membres élus du CSE qui auront alors aussi les compétences de négociation des DS.

La validité d'un accord d'entreprise conclu par le conseil d'entreprise est subordonnée à sa signature par la majorité des membres titulaires élus du conseil ou par un ou plusieurs membres titulaires ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles.

Ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales, art. 1^{er}

Négociation d'un accord collectif en l'absence de délégués syndicaux et de conseil d'entreprise

L'entreprise compte moins de 11 salariés

Si l'entreprise n'a pas de DS et qu'elle compte moins de 11 salariés, l'employeur peut proposer un projet d'accord aux salariés qui porte sur l'ensemble des thèmes ouverts à la négociation collective d'entreprise. Ce projet d'accord doit être communiqué à chaque salarié au moins 15 jours à l'avance. Le projet d'accord est considéré comme adopté s'il est ratifié à la majorité des 2/3 du personnel. Un décret d'application est toutefois nécessaire.

Jusqu'à présent, il était déjà possible d'adopter un accord avec des salariés mandatés à condition qu'il soit approuvé par la majorité du personnel. Désormais, le mandatement disparaît mais une simple majorité ne suffira plus.

30

L'entreprise compte entre 11 et 50 salariés

Si l'entreprise a moins de 20 salariés, en l'absence de membre élu du CSE l'employeur peut adopter un accord avec les salariés dans les conditions décrites ci-dessus.

Sinon, à moins de 50 salariés, la conclusion d'un accord peut se faire :

- soit avec un ou plusieurs salariés expressément mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans la branche ou à défaut au niveau national et interprofessionnel, qu'il(s) soi(en)t membre(s) du CSE ou non. S'ils ne sont pas membres du CSE, il faut toutefois que l'accord soit approuvé par la majorité des salariés selon des conditions définies par décret ;
- soit par un ou des membres du CSE. Pour être valide, l'accord conclu avec un salarié du CSE, mandaté ou non, doit être signé par les membres du CSE représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections.

La négociation peut porter sur toutes les mesures qui peuvent être négociées par accord d'entreprise. Pour la négociation avec les élus non mandatés, seuls certains thèmes pouvaient être négociés.

Il est donc possible de négocier avec les salariés plutôt qu'avec les élus. Jusqu'à présent, la négociation avec les salariés mandatés ne pouvait se faire que si aucun élu n'avait souhaité négocier. Il n'est également plus nécessaire de transmettre l'accord conclu pour information à une commission paritaire de branche.

L'entreprise compte au moins 50 salariés

La négociation avec les élus est privilégiée par rapport à celle avec les salariés.

Règle prioritaire : l'employeur peut conclure un accord avec un ou plusieurs élus CSE mandatés sachant qu'une même organisation ne peut mandater qu'un seul salarié. L'employeur informe les organisations syndicales représentatives de sa branche ou, à défaut, celles représentatives au niveau national et interprofessionnel, de sa décision d'engager des négociations.

Pour être valides, ces accords doivent être approuvés par les salariés à la majorité des suffrages exprimés dans des conditions définies par décret.

Possibilité secondaire : s'il n'y a pas d'élu mandaté, un élu CSE peut quand même conclure des accords mais uniquement ceux relatifs à des mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif (à l'exception des accords relatifs aux grands licenciements économiques).

Pour être valides, ces accords doivent être signés par les membres du CSE représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles.

Dans ces deux cas de figure (élu mandaté ou non mandaté), l'employeur doit faire connaître son intention de négocier aux membres du CSE par tout moyen permettant de conférer date certaine. Ceux qui souhaitent négocier doivent le lui faire savoir dans un délai d'un mois en indiquant s'ils sont mandatés. La négociation peut alors s'engager avec les salariés élus qui se sont manifestés.

3^e cas de figure : dans les entreprises de plus de 50 salariés, si aucun élu n'a souhaité négocier ou que l'entreprise a une carence d'élus, l'employeur peut conclure un accord avec un ou plusieurs salariés mandatés, là encore en pensant à informer les organisations syndicales de sa décision d'engager des négociations.

L'accord peut porter sur toutes les mesures qui peuvent être négociées par accord d'entreprise.

Pour être valide, il doit être approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés dans des conditions définies par décret.

Important

Pour négocier, les salariés mandatés, de même que les élus CSE, doivent disposer du temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions dans la limite d'une durée qui ne peut excéder 10 heures par mois. Ces heures de délégation sont considérées comme du temps de travail et payées à échéance normale. Le temps passé aux négociations ne peut pas être imputé sur le crédit d'heures de délégation des élus CSE. Notez également que n'importe quel salarié ne peut pas être mandaté. C'est interdit aux salariés apparentés à l'employeur ainsi qu'à ceux qui peuvent être assimilés à l'employeur en raison des pouvoirs qu'ils détiennent.

Toutes ces nouvelles règles concernant la négociation sont censées être entrées en vigueur au 24 septembre dernier sous réserve des mesures nécessitant un décret d'application. Toutefois, s'agissant de la négociation avec les élus, l'ordonnance ne vise que le futur CSE et pas les mandats actuels (CE, DP). Une incertitude demeure donc sur les règles actuelles de négociation (et la possibilité ou non d'appliquer la nouvelle réglementation) avec les « anciens élus » !

Ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective, art. 8

Création de l'observatoire d'analyse et d'appui au dialogue social tripartite départemental

L'observatoire d'analyse et d'appui au dialogue social et à la négociation est mis en place au niveau des départements après décision de l'Administration. Il est là pour encourager la négociation au sein des entreprises de moins de 50 salariés.

Dans le cadre de ses missions, il lui reviendra d'établir un bilan annuel du dialogue social dans le département. Les organisations syndicales ou professionnelles pourront le saisir de toutes difficultés rencontrées dans le cadre d'une négociation.

L'observatoire est également là pour apporter son concours et son expertise juridique aux entreprises dans le domaine du droit social.

Animé par un responsable de la DIRECCTE, l'observatoire est composé des membres, salariés et employeurs ayant leur activité dans la région, désignés par les organisations syndicales et professionnelles ainsi que des représentants de l'autorité administrative.

Le responsable de l'unité départementale de la DIRECCTE ou son suppléant siège en tant que représentant de l'autorité administrative. Composé de 13 membres maximum, l'observatoire comprend :

- jusqu'à 6 membres représentants des salariés ;
- jusqu'à 6 membres représentants des employeurs.

Les organisations syndicales et professionnelles ont 2 mois à compter de la saisine du responsable de l'unité départementale pour communiquer les noms des représentants qu'elles désignent comme membres de l'observatoire. Cette liste sera publiée au recueil départemental des actes administratifs et sur le site Internet de la DIRECCTE

Un règlement intérieur prévoit la durée des mandats des membres, leur caractère éventuellement renouvelable, les conditions de désignation et de mandat du président, ainsi que celles de mise en œuvre de l'alternance.

Le DIRECCTE publie, tous les 4 ans, la liste des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau départemental et interprofessionnel.

Ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective, art. 9

Décret n° 2017-1612 du 28 novembre 2017 relatif à la mise en place des observatoires d'analyse et d'appui au dialogue social et à la négociation, Jo du 29

32

Accélération de la fusion des branches

Le chantier de la restructuration des branches professionnelles, lancé il y a plus de 3 ans, est accéléré. À l'origine, ce chantier mis en place par la loi travail devait se terminer en 2019. Les ordonnances Macron accélèrent le processus. Le délai est réduit de 3 à 2 ans, soit une date d'échéance fixée à août 2018. Pour rappel, ce processus de fusion concerne les branches n'ayant pas conclu d'accord ou d'avenant lors des 7 dernières années, ainsi que celles comptant moins de 5000 salariés (plancher fixé par les ordonnances).

Ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective, art. 12

Communication des adresses des organisations syndicales compétentes par l'employeur

Chaque année, l'employeur informe par tout moyen de la disponibilité, sur le site du ministère du Travail, des adresses des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche dont relève l'entreprise.

Ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective, art. 13

Révision des règles d'extension des accords de branche

Pour pouvoir être étendus, les accords de branche ne doivent pas faire l'objet, dans le délai d'1 mois à compter de la publication au *Journal officiel* de l'avis d'extension, de l'opposition écrite et motivée d'une ou plusieurs organisations d'employeurs représentatives remplissant certaines conditions qui sont les mêmes qu'avant la publication des ordonnances Macron.

Notez-le

Cette mesure concerne les conventions conclues après le 1^{er} janvier 2018. Avant cette date, les anciennes règles sont appliquées.

Le ministre du Travail peut également, après avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective, refuser l'extension d'un accord collectif pour des motifs d'intérêt général, notamment pour atteinte excessive à la libre concurrence.

Il peut, dans les mêmes conditions, étendre les clauses incomplètes appelant des stipulations complémentaires de la convention ou de l'accord, en subordonnant, sauf dispositions législatives contraires, leur entrée en vigueur à l'existence d'un accord d'entreprise prévoyant ces stipulations.

Ordonnance n° 2017-1388 du 22 septembre 2017 portant diverses mesures relatives au cadre de la négociation collective, art. 1

Possibilités d'élargissement d'une convention ou d'un accord

Pour les conventions et accords collectifs conclus à compter du 24 septembre 2017, il est précisé qu'en cas d'absence ou de carence des organisations de salariés ou d'employeurs se traduisant par une impossibilité persistante de conclure dans une branche d'activité, le ministre pourra rendre obligatoire dans le secteur professionnel considéré, tout ou partie d'un texte déjà étendu à un autre secteur professionnel.

Pour cela, le secteur professionnel ou territorial faisant l'objet de l'arrêté d'élargissement doit présenter des conditions analogues à celles du secteur dans lequel l'extension est déjà intervenue, quant aux emplois exercés.

Ordonnance n° 2017-1388 du 22 septembre 2017 portant diverses mesures relatives au cadre de la négociation collective, art. 2

Comité social et économique : fusion des instances représentatives du personnel

Le comité social et économique (CSE) remplace les DP, le CE et le CHSCT (ou le cas échéant la DUP ou l'instance unique).

Il doit être instauré à partir de 11 salariés lorsque l'effectif est atteint pendant 12 mois.

Il est mis en place au niveau de l'entreprise. Des comités sociaux et économiques d'établissement et un comité social et économique central d'entreprise sont constitués dans les entreprises comportant au moins deux établissements distincts.

Calendrier de mise en place

La possibilité de mettre en place un CSE doit normalement entrer en vigueur au plus tard au 1^{er} janvier 2018 (sous réserve de la publication des décrets d'application nécessaires).

En pratique, le CSE doit être mis en place au terme du mandat de DP, de CE, de DUP – instance unique –, du CHSCT, lors du renouvellement de l'une de ces institutions et au plus tard le 31 décembre 2019. Est-ce à dire qu'il est impossible pour l'employeur de provoquer des élections CSE avant le 31 décembre 2019 si aucun des mandats n'arrive à échéance avant cette date ? L'ordonnance ne règle malheureusement pas cette question.

L'ordonnance précise que, pour assurer la mise en place du CSE, la durée des mandats en cours peut, pour un établissement ou pour l'ensemble de l'entreprise, être prorogée ou réduite par accord collectif ou par décision de l'employeur après consultation du CE ou, à défaut, des DP (ou le cas échéant de la DUP ou instance unique), de manière à coïncider avec la date de mise en place du CSE.

Toutefois il faut distinguer plusieurs situations particulières :

Un protocole d'accord préélectoral a déjà été conclu en vue des élections avant le 23 septembre 2017

Il faut procéder à l'élection selon les règles antérieures. Le CSE ne sera mis en place qu'à compter du 1^{er} janvier 2020 ou à une date antérieure fixée par accord collectif ou par décision de l'employeur après consultation du CE ou, à défaut, des DP (ou le cas échéant de la DUP ou instance unique).

Les mandats des IRP arrivent à échéance entre le 23 septembre 2017 et le 31 décembre 2017

Ces mandats sont prolongés jusqu'au 31 décembre 2017. Il est possible de les prolonger d'une année supplémentaire (31 décembre 2018) par accord collectif ou par décision de l'employeur après consultation du CE ou, à défaut, des DP (ou le cas échéant de la DUP ou instance unique).

Les mandats des IRP arrivent à échéance entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2018

Leur durée peut être réduite ou prolongée au plus d'1 an par accord collectif ou par décision de l'employeur après consultation du CE ou, à défaut, des DP (ou le cas échéant de la DUP ou instance unique). Difficile toutefois d'imaginer réduire la durée d'un mandat avant même le 1^{er} janvier 2018.

Notez-le

Pendant la durée des mandats en cours et en attendant la mise en place du CSE, les dispositions du Code du travail relatives au CE, aux DP, à la DUP – instance unique – et au CHSCT demeurent applicables dans leur rédaction au 23 septembre 2017.

Attention, l'ordonnance précise qu'il est déjà possible de négocier certains accords selon les nouvelles règles (par exemple pour la périodicité des réunions, la BDES) et que cela s'applique aux IRP existantes.

Composition

Le nombre de membres de la délégation du personnel au comité social et économique est déterminé par décret.

Durée et fin de mandat

Les membres de la délégation du personnel du CSE sont élus pour un mandat de 4 ans. Cette durée peut être fixée entre 2 et 4 ans par un accord de branche, de groupe ou d'entreprise.

Le nombre de mandats est limité à 3 successifs dans les entreprises de plus de 50 salariés, sauf si le protocole d'accord électoral en dispose autrement. Un décret précisera les conditions à la limitation du nombre de mandats successifs.

Les hypothèses dans lesquelles le mandat cesse ne sont pas modifiées :

- décès ;
- démission ;
- rupture du contrat de travail ;
- perte des conditions requises pour être éligible.

Notez-le

Le représentant du personnel qui change de catégorie professionnelle conserve toujours son mandat.

La révocation du mandat est elle aussi maintenue, dans les mêmes conditions.

Les règles relatives au remplacement temporaire ou permanent d'un titulaire restent, elles aussi, inchangées. Le remplacement s'effectue dans l'ordre suivant :

- suppléant élu sur une liste présentée par la même organisation syndicale que celle ayant présenté le titulaire, priorité étant donnée à un suppléant de la même catégorie professionnelle ;
- à défaut, candidat non élu présenté par la même organisation syndicale, venant sur la liste immédiatement après le dernier élu titulaire ou, à défaut, le dernier élu suppléant ;
- en dernier recours, suppléant élu n'appartenant pas à l'organisation du titulaire à remplacer, mais appartenant à la même catégorie et ayant obtenu le plus grand nombre de voix.

Attributions

Ses attributions sont différentes selon l'effectif de l'entreprise à l'image de ce qui existait jusqu'à présent pour les entreprises pourvues de DP ou d'un CE.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés

Le CSE a notamment pour mission :

- de présenter à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires et aux dispositions légales ;
- de contribuer à promouvoir la santé, la sécurité et les conditions de travail ;
- de saisir l'inspection du travail de toutes plaintes ou observations relatives à l'application des dispositions légales dont elle est chargée d'assurer le contrôle.

Ces attributions s'exercent au profit des salariés de l'entreprise mais également de toute personne placée sous la subordination juridique de l'employeur.

À partir de 50 salariés

Des missions supplémentaires s'ajoutent. Le CSE doit assurer l'expression collective des salariés pour défendre leurs intérêts en ce qui concerne les décisions relatives à la gestion, à l'évolution économique ou encore à l'organisation de travail de l'entreprise. Il doit également être informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise.

Composition du CSE

Le nombre de membres élus du CSE sera fixé par décret en fonction du nombre de salariés.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le CSE désigne un secrétaire et un trésorier. Il est présidé par l'employeur ou son représentant qui peut être assisté de 3 collaborateurs ayant une voix consultative. L'employeur met à la disposition du CSE un local aménagé et le matériel nécessaire à l'exercice de ses fonctions.

36

Notez-le

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, l'employeur met à la disposition du CSE un local pour accomplir sa mission, notamment pour se réunir.

Heures de délégation

Des heures de délégation sont attribuées :

- aux membres titulaires du CSE ;
- aux représentants syndicaux au CSE dans les entreprises d'au moins 501 salariés ;
- aux représentants syndicaux au CSE central dans les entreprises d'au moins 501 salariés dont aucun des établissements distincts n'atteint ce seuil.

Le nombre d'heures accordé, à fixer par décret, sera fonction à la fois des effectifs de l'entreprise et du nombre de membres. Il ne peut être inférieur à :

- 10 heures par mois dans les entreprises de moins de 50 salariés ;
- 16 heures par mois dans les autres entreprises (C. trav., art. L. 2315-7).

Un décret doit fixer les modalités d'utilisation des heures de délégation sur une durée supérieure au mois et les modalités de répartition entre les membres (titulaires et suppléants).

Notez-le

Est payé comme du temps de travail effectif le temps passé par les membres de la délégation du CSE aux réunions internes et ses commissions dans la limite d'une durée globale fixée par accord d'entreprise ou, à défaut, par décret. Ce temps n'est pas déduit des heures de délégation (C. trav., art. L. 2315-11).

Réunion

Pour les entreprises de moins de 50 salariés, les membres de la délégation du personnel doivent être reçus par l'employeur ou son représentant au moins 1 fois par mois. Ils sont reçus sur demande en cas d'urgence.

À l'image de ce qui existe pour les DP, sauf circonstances exceptionnelles, les membres doivent transmettre une note écrite faisant état de leurs demandes, 2 jours ouvrables à l'avance, l'employeur devant répondre par écrit dans les 6 jours ouvrables qui suivent la réunion.

Pour les entreprises d'au moins 50 salariés, le nombre de réunions annuelles est fixé par accord d'entreprise majoritaire ou, en l'absence de DS, par accord avec la majorité des membres titulaires du CSE. Il ne peut être inférieur à 6. Au moins 4 réunions portent annuellement en tout ou partie sur les attributions du comité en matière de santé, sécurité et conditions de travail.

À défaut d'accord, les réunions ont lieu une fois par mois (une fois tous les 2 mois dans les entreprises de moins de 300 salariés). L'ordre du jour de chaque réunion est établi par le président et le secrétaire.

Rôle du suppléant du CSE

À l'instar des anciennes institutions, le CSE comportera des membres titulaires et des membres suppléants, avec un nombre égal de titulaires et de suppléants (C. trav., art. L. 2314-1).

Avec les ordonnances, le principe dorénavant est que le suppléant n'assiste aux réunions du CSE qu'en cas d'absence du titulaire. Par conséquent, la voix consultative dont ils bénéficiaient en présence des titulaires disparaît de l'arsenal juridique et la présence aux réunions de la délégation du personnel sera réservée aux titulaires.

Pour ne pas limiter la capacité d'intervention des suppléants, il reviendra donc aux titulaires de leur transmettre les informations dont ils auront pris connaissance lors des réunions.

En revanche, il est à noter qu'un accord collectif de travail ou un usage pourra fixer une règle plus favorable aux suppléants. Il sera donc envisageable de leur permettre d'être présents à toutes les réunions ou encore d'obtenir un crédit d'heures de délégation spécifique.

Quoi qu'il en soit, le Code du travail prévoit la possibilité pour les membres titulaires du CSE de donner, sous réserve de respecter certaines conditions, des heures de délégation à un suppléant. Or, ces heures permettraient-elles aux suppléants d'assister aux réunions du CSE ? La question reste en suspens.

Budget

Le CSE est doté d'un budget de fonctionnement et s'occupe également des activités sociales et culturelles.

Budget des activités sociales et culturelles (ASC)

La contribution ASC est désormais fixée par accord d'entreprise. À défaut, on en revient à la règle selon laquelle elle ne peut, en aucun cas, être inférieure au total le plus élevé des sommes affectées aux dépenses sociales de l'entreprise atteint au cours des 3 dernières années précédant la prise en charge des activités sociales et culturelles par le comité, à l'exclusion des dépenses temporaires lorsque les besoins correspondants ont disparu.

En cas de reliquat budgétaire, le CSE peut décider, par une délibération, de transférer tout ou partie du montant de l'excédent annuel du budget destiné aux ASC au budget de fonctionnement ou à des associations dans des conditions et limites fixées par décret en Conseil d'État (C. trav., art. L. 2312-84).

Budget de fonctionnement

La subvention annuelle de fonctionnement doit être d'un montant annuel équivalent à :

- 0,20 % de la masse salariale brute dans les entreprises de 50 à 2000 salariés ;
- 0,22 % de la masse salariale brute dans les entreprises de plus de 2000 salariés.

Elle s'ajoute à la subvention ASC sauf si l'employeur fait déjà bénéficier le comité d'une somme ou de moyens équivalents à 0,22 % de la masse salariale brute.

Le CSE peut décider, par délibération, de consacrer une partie de ce budget au financement de la formation des DS de l'entreprise. Il peut aussi transférer tout ou partie de l'excédent annuel au financement des ASC (C. trav., art. L. 2315-61).

Consultations du comité social et économique

Consultations récurrentes

En l'absence d'accord, le CSE est consulté au moins une fois par an 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 d'emploi (C. trav., art. 2312-22).

38

Notez-le

La base de données économiques et sociales rassemble l'ensemble des informations nécessaires à ces consultations récurrentes. Ces informations comportent en particulier des indicateurs relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment sur les écarts de rémunération.

La consultation sur la situation sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi porte sur l'évolution de l'emploi, les qualifications, le programme pluriannuel de formation, les actions de formation envisagées par l'employeur, l'apprentissage, les conditions d'accueil en stage, les actions de prévention en matière de santé et de sécurité, les conditions de travail, les congés et l'aménagement du temps de travail, la durée du travail, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et les modalités d'exercice du droit d'expression des salariés dans les entreprises non couvertes par un accord sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail contenant des dispositions sur ce droit.

La nouveauté pour cette consultation est que le CSE aura la possibilité de se prononcer par un avis unique portant sur l'ensemble des thèmes ou par des avis séparés organisés au cours de consultations propres à chacun de ces thèmes.

La liste des informations transmises s'étoffe :

- informations relatives aux contrats de mise à disposition conclus avec les entreprises de travail temporaire, aux contrats initiative-emploi (CIE) ;
- et les éléments qui ont conduit l'entreprise à faire appel, au titre de l'année écoulée, et qui pourraient la conduire à faire appel pour l'année à venir, à des CDD, à des contrats de missions conclus avec une entreprise de travail temporaire ou à des contrats conclus avec une entreprise de portage salarial (C. trav., art. L. 2312-26).

Dans le cadre de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise, et en l'absence d'accord sur cette consultation, l'ensemble des rapports et programmes annuels actuellement présentés au CHSCT devra l'être au CSE (C. trav., art. L. 2312-27).

Depuis le 23 septembre 2017, un accord peut définir :

- le contenu, la périodicité (maximum 3 ans), les modalités de consultations récurrentes, la liste et le contenu des informations nécessaires à ces consultations ;
- le nombre de réunions annuelles du comité (minimum 6) ;
- les niveaux auxquels les consultations sont conduites et, le cas échéant, leur articulation ;
- le cas échéant, la possibilité pour le CSE d'émettre un avis unique portant sur tout ou partie des 3 thèmes de consultations récurrentes.

Dans les groupes de sociétés, l'accord de groupe peut toujours prévoir que la consultation sur les orientations stratégiques soit effectuée au niveau du groupe. Dans ce cas, l'accord devra prévoir les modalités de transmission de l'avis du comité de groupe à chaque CSE du groupe (C. trav., art. L. 2312-20).

Cet accord est :

- soit un accord collectif signé entre l'employeur et une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants ;
- soit, à l'avenir, en l'absence de DS, un accord entre l'employeur et le CSE, adopté à la majorité des membres titulaires de la délégation du personnel du comité.

Consultations ponctuelles

Le CSE est également consulté en présence des situations suivantes :

- la mise en œuvre des moyens de contrôle de l'activité des salariés ;
- les restructurations et compressions des effectifs ;
- les licenciements collectifs pour motif économique ;
- les offres publiques d'acquisition ;
- les procédures de sauvegarde, de redressement et de liquidation judiciaire (C. trav., art. L. 2312-37).

À défaut d'accord, un décret fixe les délais dans lesquels les avis du CSE ou, le cas échéant, du CSE central sont rendus dans le cadre de ces consultations.

Depuis le 23 septembre 2017, un accord d'entreprise ou, en l'absence de délégué syndical, un accord entre l'employeur et le CSE, sous certaines conditions, peut définir :

- le contenu des consultations et informations ponctuelles du CSE ;
- les modalités de ces consultations ponctuelles, notamment le nombre de réunions ;
- les délais dans lesquels les avis du CSE sont rendus (C. trav., art. L. 2312-55).

Expertises liées aux consultations périodiques et ponctuelles du CSE

Le CSE peut, le cas échéant sur proposition des commissions, décider de recourir à un expert sous certaines conditions.

Un accord d'entreprise ou, à défaut, un accord conclu entre l'employeur et le CSE, adopté à la majorité des membres titulaires élus, peut déterminer le nombre d'expertises dans le cadre des consultations récurrentes sur une ou plusieurs années (C. trav., art. L. 2315-79).

Consultations périodiques

Dans le cadre des 3 grandes consultations, le CSE pourra se faire assister par un expert dont le coût sera imputé de la manière suivante :

- la situation économique de l'entreprise : coût pris en charge à 100 % par l'employeur ;

- les orientations stratégiques de l'entreprise : 80 % pris en charge par l'employeur et 20 % pris en charge par le CSE ;
- la politique sociale de l'entreprise : coût pris en charge à 100 % par l'employeur (C. trav., article L. 2315-80).

Notez-le

Auparavant, les 20 % engagés par le CE lors de l'expertise sur les orientations stratégiques ne pouvaient excéder un tiers de son budget de fonctionnement. Cette limite n'existe plus pour le CSE.

Consultations ponctuelles

Tout comme le CE et le CHSCT actuellement, le CSE sera également consulté ponctuellement sur tout projet important impactant les conditions de travail.

Pour autant, la possibilité de recourir à un expert et l'imputation du coût changent de manière fondamentale (C. trav., art. L. 2315-80).

L'employeur prend en charge à 100 % :

- l'expertise en cas de licenciement collectif pour motif économique ;
- l'expertise en cas de risque grave.

Les expertises prises en charge à 80 % par l'employeur et à 20 % par le CSE :

- en cas d'une opération de concentration ;
- en cas d'offre publique d'acquisition ;
- en cas de projet important portant sur l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail.



Des modifications sont en cours de discussion devant le Parlement.

Les commissions

Les commissions du CSE sont composées de représentants du personnel de cette institution. Il s'agit d'un groupe de travail, au sein du CSE, dédié à l'étude d'une thématique particulière.

La commission santé, sécurité et conditions de travail

Pour compenser la disparition des CHSCT, une commission santé, sécurité et conditions de travail est créée dans :

- les entreprises d'au moins 300 salariés ;
- les établissements d'au moins 300 salariés ;
- et tous les établissements SEVESO.

Dans les entreprises et établissements de moins de 300 salariés, l'inspecteur du travail peut imposer cette commission s'il l'estime nécessaire, notamment en raison de la nature des activités ou de l'équipement des locaux.

Cette commission se voit confier, par délégation du CSE, tout ou partie des attributions du comité relatives à la santé, à la sécurité, sauf exceptions.

Cette commission est présidée par l'employeur ou son représentant et comprend au minimum 3 membres du CSE que ce dernier désigne.

Un accord d'entreprise peut fixer les modalités de mise en place de la ou des commissions, ainsi que :

- les modalités de fonctionnement (heures de délégation) ;
- le nombre de membres de la ou des commissions ;
- les missions déléguées par le comité social et économique et leurs modalités d'exercice, etc.

Autres commissions

Ces commissions existaient déjà avant la publication des ordonnances. Ces dispositions supplétives s'appliquent en l'absence d'accord.

La commission économique

Elle est mise en place dans les entreprises d'au moins 1000 salariés. Elle est créée au sein du CSE et du comité social et économique central.

Elle comprend au maximum 5 membres représentants du personnel dont au moins un représentant des cadres. La commission se réunit au moins 2 fois par an, et peut demander à entendre tout cadre supérieur ou dirigeant de l'entreprise après accord de l'employeur.

Elle peut notamment se faire assister par l'expert-comptable qui assiste le CSE.

La commission de la formation

Le CSE constitue une commission de la formation si l'entreprise comprend au moins 300 salariés. Cette commission se charge notamment d'étudier les moyens permettant de favoriser l'expression des salariés en matière de formation et de participer à leur information dans ce domaine.

La commission d'information et d'aide au logement

Elle est créée lorsque l'entreprise comprend au moins 300 salariés. Sa mission est de faciliter le logement et l'accès des salariés à la propriété et à la location.

La commission d'information et d'aide au logement peut s'adjoindre, avec l'accord de l'employeur, à titre consultatif, un ou plusieurs conseillers délégués par des organisations professionnelles, juridiques ou techniques. Les conditions dans lesquelles les conseillers sont, le cas échéant, rémunérés seront fixées par décret.

Le nombre maximum de membres de la commission d'information et d'aide au logement des salariés sera fixé par décret.

Notez-le

Les entreprises de moins de 300 salariés peuvent se grouper entre elles pour former cette commission.

La commission de l'égalité professionnelle

Elle est mise en place dans les entreprises d'au moins 300 salariés.

La commission des marchés

Pour les marchés dont le montant est supérieur à un seuil fixé par un décret à paraître, la commission des marchés est chargée de choisir les fournisseurs et prestataires du comité, en fonction de critères arrêtés par le CSE.

Droit d'alerte



Des modifications sont en cours de discussion devant le Parlement.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés

Avant les ordonnances Macron, dans les entreprises de moins de 50 salariés, les délégués du personnel disposaient d'un droit d'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes. Suite aux

ordonnances Macron, ce droit d'alerte ne sera applicable que dans les entreprises d'au moins 50 salariés.

Il n'existe donc plus de droit d'alerte dans les entreprises de moins de 50 salariés.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés

Dans ces entreprises, les droits d'alerte existants, appartenant auparavant aux DP, CE et CHSCT, sont transférés sans modification au comité social et économique.

Il s'agit :

- du droit d'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes, évoqué ci-dessus, qui appartenait aux délégués du personnel ;
- du droit d'alerte en matière de danger grave et imminent pour la santé ou la sécurité, qui appartenait au CHSCT ;
- du droit d'alerte en matière de santé publique et d'environnement, qui appartenait au CHSCT ;
- du droit d'alerte en cas d'utilisation non conforme du crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi ;
- du droit d'alerte économique, transféré du comité d'entreprise vers le comité social et économique. Il s'exerce en présence de faits de nature à affecter de manière préoccupante la situation économique de l'entreprise ;
- du droit d'alerte sociale qui s'exerce lorsque le nombre de salariés titulaires d'un CDD ou d'un contrat de travail temporaire connaît un accroissement important.

Entrée en vigueur :

Au plus tard le 1^{er} janvier 2018.

Ordonnance n° 2017-1386 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales, art. 1

Les nouveaux salariés protégés

Au niveau du CSE

Avec la fusion des instances représentatives du personnel en comité social et économique, les délégués du personnel, les membres élus du CE, les représentants syndicaux au CE, les représentants au CHSCT disparaissent de la liste des salariés protégés. Ainsi, avec la mise en place du CSE, sont désormais des salariés protégés :

- les candidats à l'élection au CSE ou au CSE interentreprises. Ils sont protégés pendant une durée de 6 mois à partir du dépôt de leur candidature et dès lors qu'ils font la preuve que l'employeur a eu connaissance de l'imminence de leur candidature avant la convocation à l'entretien préalable au licenciement ;
- les membres élus du CSE ou du CSE interentreprises. Ils sont protégés pendant toute la durée de leur mandat et pendant les 6 mois suivant l'expiration de leur mandat ou la disparition du CSE. ;
- les représentants syndicaux au CSE ou au CSE interentreprises. Ils sont protégés pendant toute la durée de leur mandat. Ils sont également protégés pendant les 6 mois suivant l'expiration de leur mandat ou la disparition du CSE à la condition d'avoir été désignés depuis au moins 2 ans (C. trav., art. L. 2411-1).

Les représentants de proximité

Les représentants de proximité, nouvelle instance mise en place par accord d'entreprise, sont également des salariés protégés. L'employeur doit obtenir l'autorisation de l'inspecteur du travail avant de les licencier. Cette autorisation est également nécessaire durant les 6 mois qui suivent l'expiration de leur mandat ou la disparition de l'instance.

Les candidats à la fonction de représentants du personnel sont protégés pendant une durée de 6 mois à partir du dépôt de leur candidature. Ils bénéficient également de cette protection dès lors qu'ils apportent la preuve que l'employeur a eu connaissance de l'imminence de leur candidature avant la convocation à l'entretien préalable au licenciement.

Notez-le

Les ordonnances Macron, qui ont créé également le conseil d'entreprise (fusion du CSE et des DS), ne prévoient aucune disposition relative à une protection des salariés membres du conseil d'entreprise. Certainement un oubli qui sera corrigé...

Ordonnance n° 2017-1386 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales, art. 2

Nouvelle instance : les représentants de proximité

Les représentants de proximité sont mis en place par l'accord d'entreprise qui détermine le nombre et le périmètre des établissements distincts. Cet accord est négocié avec les délégués syndicaux (C. trav., art. L. 2313-2 et L. 2232-12).

Notez-le

Sa mise en place est facultative.

Ces représentants de proximité peuvent être des membres du CSE ou sont désignés par ce dernier pour une durée qui prend fin avec celle des mandats des élus CSE.

Leur rôle et leur niveau de mise en place ne sont pas définis par l'ordonnance et restent pour l'heure assez flous.

L'ordonnance prévoit que l'accord d'entreprise définit :

- le nombre de représentants de proximité ;
- leurs attributions, notamment en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail ;
- les modalités de leur désignation ;
- leurs modalités de fonctionnement, notamment le nombre d'heures de délégation pour l'exercice de leurs attributions (C. trav., art. L. 2313-7).

Ordonnance n° 2017-1386 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales, art. 1

Le conseil d'entreprise

Le conseil d'entreprise est une nouvelle instance créée par les ordonnances Macron. Sa mise en place, facultative, intervient par accord d'entreprise négocié avec les délégués syndicaux (DS). Il peut également être constitué par accord de branche étendu pour les entreprises qui sont dépourvues de DS.

Cet accord est à durée indéterminée.

Le conseil d'entreprise exerce l'ensemble des attributions du CSE. Sauf exception, il est également le seul à pouvoir négocier, conclure et réviser des accords d'entreprise ou d'établissement.

Notez-le

Le conseil d'entreprise ne peut pas négocier des accords qui sont soumis à des règles de validité spécifique comme les plans de sauvegarde de l'emploi, les protocoles d'accords préélectoraux, la modification du nombre et de la composition des collèges électoraux, l'organisation d'un scrutin hors temps de travail. Il semblerait donc que ces matières restent de la compétence des délégués syndicaux.

L'accord collectif précise :

- les modalités selon lesquelles les négociations se déroulent au niveau de l'établissement ;
- le nombre d'heures de délégation, qui ne pourra, sauf circonstances exceptionnelles, être inférieur à un nombre prévu par décret ;
- les modalités d'indemnisation des frais de déplacement.

Il peut également fixer la composition de la délégation qui négocie les conventions et accords d'entreprise ou d'établissement, ainsi que la périodicité des thèmes de négociation.

Cet accord fixe également la liste des thèmes soumis à l'avis conforme du conseil d'entreprise tels que l'égalité professionnelle. L'ordonnance prévoit que la formation sera un thème obligatoirement soumis à l'avis conforme du conseil d'entreprise.

Le conseil d'entreprise peut être institué au niveau de l'unité économique et sociale. Dans ce cas, l'accord est conclu :

- soit au niveau d'une ou de plusieurs entreprises composant l'UES ;
- soit au niveau de l'UES.

Ordonnance n° 2017-1386 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales, art. 1

Congé de formation

Le salarié qui bénéficie d'un congé de formation économique, sociale et syndicale bénéficie du maintien total de sa rémunération par son employeur. Il n'est plus nécessaire qu'une organisation en fasse la demande à l'employeur.

L'employeur verse les cotisations et contributions sociales afférentes à la rémunération maintenue.

Dorénavant, l'employeur pourra déduire le montant du salaire et des cotisations et contributions associées de sa contribution au dialogue social. Les modalités de cette déduction ne sont toutefois pas expliquées dans l'ordonnance et devraient faire l'objet d'un décret.

Entrée en vigueur

Cette nouvelle règle est censée s'appliquer aux rémunérations des congés de formation économique, sociale et syndicale effectués après le 23 septembre 2017. Toutefois, il manque encore aujourd'hui un décret d'application (qui devrait être publié avant le 1er janvier 2018) pour permettre l'entrée en vigueur de cette mesure.

Ordonnance n° 2017-1386 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales, art.6, Jo du 23

BDES

Mise en place de la BDES

Par accord d'entreprise ou accord de branche

Depuis l'ordonnance Macron, c'est un accord d'entreprise majoritaire ou, en l'absence de délégué syndical, un accord entre l'employeur et le CSE adopté à la majorité des membres titulaires qui définit les modalités de la BDES.

Notez-le

À défaut d'accord d'entreprise majoritaire ou d'accord avec le CSE, un accord de branche peut définir l'organisation, l'architecture, le contenu et les modalités de fonctionnement de la BDES mais seulement dans les entreprises de moins de 300 salariés.

Cet accord définit :

- l'organisation, l'architecture et le contenu de la BDES ;
- les modalités de fonctionnement de la BDES, notamment les droits d'accès et le niveau de mise en place de la base dans les entreprises comportant des établissements distincts, son support, ou encore ses modalités de consultation et d'utilisation.

La BDES doit comporter au moins les thèmes suivants :

- l'investissement social, l'investissement matériel et immatériel ;
- l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise ;
- les fonds propres ;
- l'endettement ;
- l'ensemble des éléments de la rémunération des salariés et dirigeants ;
- les activités sociales et culturelles ;
- la rémunération des financeurs ;
- les flux financiers à destination de l'entreprise.

Deux rubriques de la BDES peuvent dorénavant être écartées : la sous-traitance et les transferts commerciaux et financiers entre les entités du groupe.

Notez-le

L'accord d'entreprise peut prévoir l'intégration des informations nécessaires aux différentes négociations obligatoires ainsi qu'aux consultations ponctuelles du comité social et économique. L'insertion des informations nécessaires aux consultations ponctuelles dans la BDES dispense l'employeur de les envoyer par écrit aux élus.

En l'absence d'accord collectif

En l'absence d'accord, la BDES doit ainsi être mise à jour régulièrement et est accessible en permanence aux membres du CSE, du CSE central d'entreprise et aux délégués syndicaux.

Les rubriques légales de la BDES ne sont pas modifiées par les ordonnances Macron.

Elle rassemble également un certain nombre d'informations qui doivent être classées dans 9 rubriques différentes.

Les 9 rubriques à renseigner sont successivement :

- les investissements ;
- les fonds propres et endettement ;
- l'égalité professionnelle ;
- les activités sociales et culturelles ;
- la rémunération des salariés et dirigeants ;
- la rémunération des financeurs ;

- les flux financiers à destination de l'entreprise ;
- la sous-traitance ;
- et enfin les transferts commerciaux intragroupe.

Chacune de ces 9 rubriques contient des sous-rubriques légales dont le contenu diffère selon que l'entreprise compte plus ou moins de 300 salariés. Exemple : les entreprises de moins de 300 salariés ne sont pas concernées par la sous-rubrique « Informations environnementales ».

Liste des informations à fournir
C. trav., art. L. 2323-8 et R. 2323-1-3

Types d'information	Entreprises d'au moins 300 salariés	Entreprises de moins de 300 salariés
Investissements	<ul style="list-style-type: none"> - Investissement social : <ul style="list-style-type: none"> - évolution des effectifs par type de contrat, par âge, par ancienneté ; - évolution des emplois par catégorie professionnelle ; - situation en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et mesures prises en ce sens ; - évolution de l'emploi des personnes handicapées et mesures prises pour le développer ; - évolution du nombre de stagiaires ; - investissements en formation, publics concernés ; - conditions de travail (durée du travail dont travail à temps partiel et aménagement du temps de travail, exposition aux risques et aux facteurs de pénibilité, AT-MP, absentéisme, dépenses en matière de sécurité). - Investissement matériel et immatériel : <ul style="list-style-type: none"> - évolution des actifs nets d'amortissement et de dépréciations éventuelles ; - le cas échéant, dépenses de recherche et développement. - Informations environnementales. 	<ul style="list-style-type: none"> - Investissement social : <ul style="list-style-type: none"> - évolution des effectifs par type de contrat ; - évolution des emplois par catégorie professionnelle ; - situation en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et mesures prises en ce sens ; - évolution de l'emploi des personnes handicapées et mesures prises pour le développer ; - évolution du nombre de stagiaires ; - investissements en formation, publics concernés ; - conditions de travail (durée du travail dont travail à temps partiel et aménagement du temps de travail). - Investissement matériel et immatériel : <ul style="list-style-type: none"> - évolution des actifs nets d'amortissement et de dépréciations éventuelles (immobilisations) ; - le cas échéant, dépenses de recherche et développement.

Types d'information	Entreprises d'au moins 300 salariés	Entreprises de moins de 300 salariés
Égalité professionnelle	<ul style="list-style-type: none"> - Diagnostic et analyse de la situation comparée des femmes et des hommes. - Analyse des écarts de salaires et de déroulement de carrière. - Évolution des taux de promotion respectifs. - Part des femmes et des hommes dans le conseil d'administration. 	<ul style="list-style-type: none"> - Diagnostic et analyse de la situation comparée des femmes et des hommes. - Analyse des écarts de salaires et de déroulement de carrière. - Évolution des taux de promotion respectifs. - Part des femmes et des hommes dans le conseil d'administration.
Fonds propres, endettement et impôts	<ul style="list-style-type: none"> - Capitaux propres de l'entreprise. - Emprunts et dettes financières dont échéances et charges financières. - Impôts et taxes. 	<ul style="list-style-type: none"> - Capitaux propres de l'entreprise. - Emprunts et dettes financières dont échéances et charges financières. - Impôts et taxes.
Rémunération des salariés et dirigeants, dans l'ensemble de leurs éléments	<ul style="list-style-type: none"> - Évolution des rémunérations salariales : <ul style="list-style-type: none"> - frais de personnel y compris cotisations sociales, évolutions salariales par catégorie et par sexe, salaire de base minimum, salaire moyen ou médian, par sexe et par catégorie professionnelle ; - pour les sociétés anonymes, montant des rémunérations versées aux personnes les mieux rémunérées. - Épargne salariale : intéressement, participation. - Rémunérations accessoires : primes par sexe et par catégorie professionnelle, avantages en nature, régimes de prévoyance et de retraite complémentaire. - Rémunérations des dirigeants mandataires sociaux telles que présentées dans le rapport de gestion pour les entreprises soumises à l'obligation de présenter le rapport visé à l'article L. 225-102 du Code du commerce. 	<ul style="list-style-type: none"> - Évolution des rémunérations salariales : <ul style="list-style-type: none"> - frais de personnel, y compris cotisations sociales, évolutions salariales par catégorie et par sexe, salaire de base minimum, salaire moyen ou médian, par sexe et par catégorie professionnelle ; - pour les sociétés anonymes, montant des rémunérations versées aux personnes les mieux rémunérées ; - épargne salariale : intéressement, participation.

Types d'information	Entreprises d'au moins 300 salariés	Entreprises de moins de 300 salariés
Activités sociales et culturelles	<ul style="list-style-type: none"> - Montant de la contribution aux activités sociales et culturelles du comité d'entreprise. - Dépenses directement supportées par l'entreprise. - Mécénat. 	<ul style="list-style-type: none"> - Montant de la contribution aux activités sociales et culturelles du comité d'entreprise, mécénat.
Rémunération des financeurs	<ul style="list-style-type: none"> - Rémunération des actionnaires (revenus distribués). - Rémunération de l'actionnariat salarié (montant des actions détenues dans le cadre de l'épargne salariale, part dans le capital, dividendes reçus). 	<ul style="list-style-type: none"> - Rémunération des actionnaires (revenus distribués). - Rémunération de l'actionnariat salarié (montant des actions détenues dans le cadre de l'épargne salariale, part dans le capital, dividendes reçus).
Flux financiers à destination de l'entreprise	<ul style="list-style-type: none"> - Aides publiques. - Réductions d'impôts. - Exonérations et réductions de cotisations sociales. - Crédits d'impôts. - Mécénat 	<ul style="list-style-type: none"> - Aides publiques. - Réductions d'impôts. - Exonérations et réductions de cotisations sociales. - Crédits d'impôts. - Mécénat.
Sous-traitance*	<ul style="list-style-type: none"> - Sous-traitance utilisée par l'entreprise. - Sous-traitance réalisée par l'entreprise. 	<ul style="list-style-type: none"> - Sous-traitance utilisée par l'entreprise. - Sous-traitance réalisée par l'entreprise.
Transferts commerciaux et financiers entre les entités du groupe pour les entreprises appartenant à un groupe *	<ul style="list-style-type: none"> - Transferts de capitaux tels qu'ils figurent dans les comptes individuels des sociétés du groupe lorsqu'ils présentent une importance significative. - Cessions, fusions, et acquisitions réalisées. 	<ul style="list-style-type: none"> - Transferts de capitaux tels qu'ils figurent dans les comptes individuels des sociétés du groupe lorsqu'ils présentent une importance significative. - Cessions, fusions, et acquisitions réalisées.

* Ces deux rubriques peuvent être écartées par un accord d'entreprise majoritaire ou, en l'absence de délégué syndical, par un accord avec les élus titulaires du comité social et économique.

Accès à la BDES

Avec la mise en place du CSE qui va s'échelonner du 1^{er} janvier 2018 au 1^{er} janvier 2020, les utilisateurs vont changer.

En effet, la BDES va être accessible en permanence aux membres du CSE et, le cas échéant, aux membres du CSE central d'entreprise.

Notez-le

Le seuil de mise en place de la BDES (50 salariés) ne semble pas remis en cause par la création du CSE.

La question de l'accès des élus suppléants à la BDES se pose. En effet, l'ordonnance Macron prévoit que les suppléants CSE n'assistent aux réunions du CSE qu'en l'absence du titulaire. Ce n'est pas le cas aujourd'hui pour les membres suppléants du CE qui sont bien présents à toutes les réunions CE. Il semble toutefois préférable de leur ouvrir un accès, justement pour qu'ils puissent se préparer au possible remplacement d'un titulaire.

Les délégués syndicaux ont aussi toujours un accès à la BDES.

Enfin, concernant l'inspection du travail, la règle de la mise à disposition des rapports et informations par le biais de la BDES devient d'ordre public avec le CSE (C. trav., art. L. 2312-18).

Notez-le :

Les modalités de fonctionnement de la BDES, notamment les droits d'accès, peuvent être fixées par accord d'entreprise.

Mise à jour des données

Un certain nombre de données de la BDES doivent être mises à jour régulièrement. C'est à l'employeur de définir la périodicité de la mise à jour de la BDES, sachant que cette mise à jour doit s'effectuer au moins dans le respect des périodicités du Code du travail (trimestre ou année). L'important, c'est que les élus puissent exercer utilement leurs compétences et qu'ils disposent donc de l'information suffisamment tôt.

Notez-le :

La BDES sert de support aux consultations récurrentes du CSE.

Or, pour le CSE, les consultations ne seront plus forcément annuelles, un accord pouvant négocier un autre rythme (tous les 3 ans). Est-ce-à-dire que la mise à jour de la BDES pourrait être moins fréquente ? On peut l'imaginer si le nouveau rythme adopté permet toujours aux élus d'exercer utilement leurs compétences en disposant des informations avant leur consultation.

En pratique il paraît toutefois compliqué de ne pas mettre à jour sa BDES que tous les 3 ans, par exemple...

Il convient aussi de bien vérifier la mise à jour de l'ensemble des données figurant dans la BDES avant toute ouverture de la négociation obligatoire, sachant que le rythme de cette négociation aussi peut être négocié. Cette base de données est accessible aux délégués syndicaux et leur permet de préparer la négociation.

Important

Les nouvelles mesures entrent en vigueur au plus tard au 1^{er} janvier 2018. Toutefois il est déjà possible de négocier par accord sur la BDES selon les nouvelles modalités avec les instances représentatives existantes (organisation, architecture et contenu de la base de données, modalités de fonctionnement, etc.).

Ordonnance n° 2017-1386 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales, art. 1

Prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu

La mise en place du prélèvement à la source est décalée au 1^{er} janvier 2019.

Le prélèvement à la source s'appliquera aux revenus perçus et réalisés à compter du 1^{er} janvier 2019 et non du 1^{er} janvier 2018.

L'objectif de ce décalage d'une année est de rassurer les acteurs économiques et de mettre en place ce dispositif dans les meilleures conditions.

Ainsi, en 2018, l'impôt sur les revenus 2017 sera prélevé dans les mêmes conditions que celui de l'année 2016.

Sauf changement, le taux de prélèvement appliqué à compter du 1^{er} janvier 2019 figurera sur l'avis d'imposition adressé aux contribuables dans le courant de l'été 2018. Le taux sera appliqué notamment au salaire et figurera sur la fiche de paie.

Ordonnance n° 2017-1390 du 22 septembre 2017 relative au décalage d'un an de l'entrée en vigueur du prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu