

Réforme du code du travail

9 octobre 2017

DÉCRYPTAGE DU CONTENU DES ORDONNANCES DU 22 SEPTEMBRE 2017

**ATTENTION : analyse après publication au Journal officiel
(avant publication des décrets)**

Les modifications de textes apportées à la première version du document
(établi sur les projets d'ordonnances) apparaissent en bleu dans les pages
suivantes.



www.cfecgc.org



LE RENFORCEMENT DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

L'ARTICULATION DE L'ACCORD COLLECTIF DE BRANCHE ET DE L'ACCORD D'ENTREPRISE

Treize thèmes dans le champ impératif de l'accord de branche (un accord d'entreprise ne pourra faire que mieux) :

- Salaires minima hiérarchiques.
- Classifications.
- Mutualisation des fonds de financement du paritarisme.
- Mutualisation des fonds de la formation professionnelle.
- Garanties collectives complémentaires mentionnées à l'article L. 912-1 du Code de la sécurité sociale (la mention des « modalités » a été supprimée, ce qui entérine le fait que la branche n'a plus la compétence de droit pour définir les modalités déclinant les garanties collectives).
- Conditions et durées de renouvellement de la période d'essai.
- Modalités de transfert conventionnel des contrats de travail.
- En matière de durée du travail :
 - dispositions fixant la période de référence en cas de répartition de la durée du travail sur une durée supérieure à la semaine ;
 - dispositions instituant un régime d'équivalence ;
 - fixation du nombre minimal d'heures entraînant la qualification de travailleur de nuit ;
 - s'agissant du travail à temps partiel, dispositions relatives à la durée minimale de travail hebdomadaire, à la majoration des heures complémentaires et aux conditions dans lesquelles peuvent être conclus des avenants au contrat pour augmenter temporairement la durée de travail.
- Dispositions relatives aux durées maximales des contrats à durée déterminée, au délai de transmission du contrat au salarié ainsi qu'aux délais de carence entre deux contrats, ainsi que, pour les contrats de travail temporaire, les dispositions relatives aux durées maximales des contrats de mission, à leur renouvellement et aux délais de carence à respecter entre deux contrats.
- Dispositions relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.
- Dispositions relatives au contrat à durée indéterminée de chantier.

- Cas de mise à disposition d'un salarié temporaire auprès d'une entreprise utilisatrice lorsque la mise à disposition vise à favoriser le recrutement de personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières ou lorsque l'entreprise de travail temporaire et l'entreprise utilisatrice s'engagent à assurer un complément de formation professionnelle au salarié.
- En matière de portage salarial, les dispositions relatives à la rémunération minimale du salarié porté et au montant de l'indemnité d'apport d'affaire.

Suppression de la prévention de la pénibilité : elle disparaît du champ impératif par nature, pour intégrer les dispositions que les partenaires sociaux peuvent rendre impératives dans l'accord de branche sous la forme « *prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels* ».

ATTENTION

Sur ces sujets, un accord d'entreprise existant ou à venir peut malgré tout s'appliquer à la place de celui de la branche s'il présente des garanties au moins équivalentes à celles prévues par l'accord de branche (remplacement de la notion de « stipulations plus favorables » par « garanties au moins équivalentes »).

Quatre thèmes que l'accord de branche peut rendre impératifs :

- seuil de désignation du DS et nombre de DS, valorisation du parcours syndical ;
- prime pour travaux dangereux ou insalubres ;
- prévention de l'exposition aux facteurs de risques professionnels ;
- insertion professionnelle et maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

Sur ces sujets, les partenaires sociaux auront jusqu'au 1^{er} janvier 2019 pour confirmer la valeur impérative conférée aux dispositions conventionnelles conclues avant l'entrée en vigueur de l'ordonnance.

LE CHAMP DE L'ACCORD COLLECTIF D'ENTREPRISE

À partir du 1^{er} janvier 2018, tous les autres thèmes peuvent faire l'objet d'un accord collectif d'entreprise qui primera sur l'accord de branche, quelle que soit la date de conclusion de l'accord de branche, et peu importe l'existence de clauses de verrouillage dans l'accord de branche.

L'EXTENSION ET L'ÉLARGISSEMENT DES ACCORDS DE BRANCHE

Un accord ne pourra être étendu que s'il aborde la spécificité des situations de PME/TPE (dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés ou justification de l'absence de dispositions spécifiques).

Par ailleurs, pour pouvoir être étendu, un accord de branche ne doit pas avoir fait l'objet d'opposition écrite et motivée, d'une ou plusieurs organisations patronales représentatives (dont les entreprises emploient plus de 50 % de l'ensemble des salariés des entreprises adhérant aux OPR) dans un délai d'un mois à compter de la publication au JO de l'avis d'extension (avant, pas de délai).

Le ministre du Travail peut refuser d'étendre un accord collectif pour des motifs d'intérêt général, notamment pour atteinte excessive à la libre concurrence.

Il peut décider d'étendre des clauses qui nécessitent des stipulations complémentaires par accord collectif, en subordonnant leur entrée en vigueur à l'existence d'accord d'entreprise prévoyant ces stipulations complémentaires (réponse à la jurisprudence du conseil d'État du 12 mai 2017).

Le ministre, de sa propre initiative ou à la demande d'une organisation patronale ou syndicale, saisit un groupe d'experts chargé d'apprécier les effets économiques et sociaux susceptibles de résulter de leur extension.

L'élargissement à un autre secteur professionnel : tout l'accord ou une partie peut être élargi.

LA RESTRUCTURATION DES BRANCHES

Accélération du processus de restructuration des branches en réduisant de 3 ans à 2 ans le délai à l'expiration duquel le ministre chargé du Travail peut engager la fusion des branches de moins de 5 000 salariés et celles n'ayant pas conclu d'accord ou d'avenant lors des 7 années précédant la promulgation de la loi travail (le 9 août 2016).

En résumé :

- à partir d'août 2018 (soit 2 ans après août 2016, qui est la date de la promulgation de la loi travail), la ministre du Travail pourra supprimer d'autorité les branches de moins de 5 000 salariés et celles n'ayant pas conclu d'accord depuis août 2009 (soit 7 ans avant août 2016, qui est la date de la promulgation de la loi travail) ;
- à signaler que le critère d'effectif (moins de 5 000 salariés) est devenu un critère légal de restructuration des branches alors qu'il n'était auparavant qu'un critère réglementaire ;
- jusqu'en août 2018 (2 ans après promulgation de la loi travail), la ministre chargée du Travail ne pourra pas prononcer de fusion, en cas d'opposition écrite et motivée de la majorité des membres de la Commission nationale de la négociation collective. Auparavant, cette période transitoire durait 3 ans soit jusqu'en août 2019. Passé ce délai, le ministre pourra prononcer la fusion, même en cas d'opposition majoritaire des membres de la sous-commission. Les partenaires ne donnent alors qu'un simple avis, fin du pouvoir de veto.

L'ARTICULATION ENTRE LE CONTRAT DE TRAVAIL ET L'ACCORD COLLECTIF D'ENTREPRISE DANS LE DOMAINE DE L'ORGANISATION DE L'ENTREPRISE ET DE L'EMPLOI

Tout accord collectif conclu pour les nécessités de fonctionnement de l'entreprise ou en vue de préserver ou de développer l'emploi entraînera l'application du régime de rupture du contrat spécifique en cas de refus du salarié de la modification par l'accord :

- de la durée ou de l'organisation du travail ;
- de sa rémunération (dès lors que la modification se fait dans le respect du SMIC et des minimas conventionnels) ;
- ou de sa mobilité professionnelle ou géographique.

En cas de refus du salarié :

- le licenciement **ne constitue pas un motif économique** (pas de changement sur le fond, mais rédaction nouvelle) et repose sur une cause réelle et sérieuse ;
- le salarié bénéficie de l'assurance-chômage ;
- le salarié bénéficie d'un accompagnement par un abondement du CPF (nombre d'heures renvoyé au décret : a priori 100 h).

LE DÉLAI DE CONTESTATION D'UN ACCORD COLLECTIF

Est créée une présomption simple de légalité de l'accord collectif : il appartient à celui qui le conteste de prouver son illégalité.

Le délai de contestation de la légalité d'un accord collectif est ramené de 5 ans à 2 mois. La contestation peut concerner la formation de l'accord comme son contenu.

Il faut distinguer l'action visant à obtenir directement la nullité de l'accord (le plus souvent menée par une OS) et l'action individuelle d'un salarié visant à écarter l'application d'une disposition d'un accord collectif à son cas (appelée exception de nullité). Seule la première est visée par ce délai de deux mois, qui court à compter de la notification de l'accord d'entreprise lorsqu'il existe une section syndicale, ou de la publication de l'accord dans la base de données nationale dans tous les autres cas.

Ce délai de deux mois s'applique aux accords conclus après le 23 septembre 2017 (date de publication de l'ordonnance).

Lorsqu'une instance a été introduite avant le 23 septembre, elle est jugée selon la loi ancienne, et ce jusqu'en cassation.

Pour les accords conclus avant le 23 septembre et pour lesquels aucune action n'a été intentée, le délai de deux mois pour en contester la légalité court à compter du 23 septembre 2017.

L'APPLICATION DANS LE TEMPS D'UNE DÉCISION DE JUSTICE CONCERNANT UN ACCORD COLLECTIF

En cas d'annulation de l'accord collectif, le juge peut, sans préjudice des actions déjà engagées à la date de sa décision :

- prévoir que l'annulation n'a d'effet que pour l'avenir ;
- moduler les effets de sa décision dans le temps.

LA VALIDITÉ DES ACCORDS COLLECTIFS D'ENTREPRISE

La date de la généralisation de la majorité de 50 % est fixée au 1^{er} mai 2018.

Le recours au référendum par l'employeur en cas d'accord non majoritaire (au moins 30 %) se fait à l'issue du délai laissé aux OS signataires et en l'absence d'opposition de l'ensemble de ces OS. Le protocole organisant le référendum, signé entre l'employeur et les organisations signataires, doit pour être valide réunir au moins 30 % des voix exprimées en faveur des organisations syndicales représentatives.

Dans les TPE, l'employeur peut soumettre un accord rédigé unilatéralement à l'approbation du personnel. Sa validité est soumise à sa ratification à la majorité des deux tiers du personnel.

LA NÉGOCIATION COLLECTIVE EN CAS D'ABSENCE DE DS DANS L'ENTREPRISE DE 11 SALARIÉS ET PLUS

Dans les entreprises de moins de 50 salariés

- Entreprise comprenant entre 11 et 20 salariés et n'ayant pas d'élu : on applique le dispositif prévu pour les entreprises de moins de 11 salariés (texte rédigé par l'employeur ratifié par les 2/3 du personnel).
- Entreprise comprenant entre 11 et 49 salariés, deux possibilités, qu'il y ait des élus du personnel ou pas :
 - accord conclu avec un ou plusieurs salariés mandatés par OS élus ou non : approbation de l'accord par les salariés à la majorité des suffrages exprimés ;
 - accord conclu avec un ou plusieurs élus du comité social et économique (CSE), mandatés ou non : accord valable si les élus signataires représentent la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles.

Dans les entreprises de 50 salariés et plus

- Priorité donnée à la négociation avec les élus mandatés : l'accord ainsi négocié doit être validé par l'approbation des salariés à la majorité des suffrages exprimés.
- En l'absence de mandatement, négociation avec les élus : l'accord est validé s'il est signé par des élus représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles.
Attention : dans ce cas, l'accord ne peut porter que sur les mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à la conclusion d'un accord collectif, à l'exception des accords collectifs relatifs à l'information et la consultation des IRP en cas de grand licenciement économique.
- En cas de carence ou de refus des élus de négocier, possibilité de négocier avec un salarié non élu mandaté : l'accord ainsi négocié doit être validé par l'approbation des salariés à la majorité des suffrages exprimés.

LA PÉRIODICITÉ ET LE CONTENU DE LA NÉGOCIATION OBLIGATOIRE AU NIVEAU DE LA BRANCHE ET DE L'ENTREPRISE

Les thèmes et le calendrier des négociations de branche sont ouverts à la négociation. Ces dispositions ne relèvent plus de l'ordre public et peuvent être aménagés par accord collectif.

Cependant, l'ordonnance définit dans l'ordre public des périodes maximales : 4 ou 5 ans selon les sujets au niveau de la branche et 4 ans au niveau de l'entreprise.

L'ordonnance poursuit la délégation de la loi vers l'accord de branche lancée par la loi Travail. L'architecture du code sur cette partie reprend le découpage ordre public/champ de la négociation collective/dispositions supplétives de la loi Travail.

CRÉATION DE L'OBSERVATOIRE D'ANALYSE ET D'APPUI AU DIALOGUE SOCIAL ET A LA NÉGOCIATION

Il est institué au niveau départemental pour favoriser et encourager le développement du dialogue social et la négociation collective au sein des entreprises de moins de 50 salariés.

Il aura une composition tripartite (un représentant par OSR du département du côté employeur et salariés, et un représentant de l'autorité administrative compétente dans le département).

Missions :

- il établit un bilan annuel du dialogue social dans le département ;
- il est saisi par les OS et OP de toutes les difficultés rencontrées dans le cadre d'une négociation ;
- il apporte son concours et son expertise juridique aux entreprises dans le domaine du droit social.

LA NOUVELLE ORGANISATION DU DIALOGUE SOCIAL ET ÉCONOMIQUE DANS L'ENTREPRISE ET LA VALORISATION DES PARCOURS SYNDICAUX

L'INSTANCE UNIQUE : LE COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE (CSE)

◆ Mise en place du CSE

Une instance unique regroupant le CE, le DP et le CHSCT est mise en place à partir dans les entreprises d'au moins 11 salariés : le comité social et économique (CSE).

- Mise en place dans l'entreprise (avec possibilité de mettre en place un CSE interentreprises lorsque la nature et l'importance des problèmes communs aux entreprises d'un même site ou d'une même zone le justifient).
- Mise en place dans UES.
- Mise en place au niveau de l'établissement et central dès 2 établissements distincts avec possibilité d'un CSE central.

◆ Nouveautés dans le processus électoral

- Dans les entreprises entre 11 et 20 salariés, l'employeur invite les organisations syndicales à la négociation du protocole d'accord préélectoral, à la condition qu'au moins un salarié se soit porté candidat aux élections dans un délai de 30 jours à compter de l'information de l'organisation des élections.
- Le protocole préélectoral peut modifier le volume des heures individuelles de délégation.

◆ Composition du CSE

Le nombre de représentant sera déterminé par décret en fonction des seuils et peut être augmenté dans PAP.

Possibilité de désigner un RS au CSE ; mêmes règles en matière de collèges électoraux que le CE.

Désignation d'un nombre égal de titulaire et de suppléant. Le suppléant ne siège qu'en cas d'absence du titulaire.

Modification des règles sur la représentation équilibrée des hommes et des femmes : quand l'un ou l'autre sexe risque de ne pas être représenté, les listes de candidats pourront quand même comporter un candidat du sexe qui, à défaut, ne serait pas représenté.

Limite à 3 mandats consécutifs, sauf accord collectif prévoyant d'autres stipulations, dans des conditions fixées par décret.

Possibilité pour l'employeur de se faire assister par trois collaborateurs en séance, sans jamais cependant dépasser le nombre de représentants du personnel.

◆ Missions du CSE

Attributions du comité en fonction de la taille de l'entreprise :

- *Entre 11 et moins de 50 salariés* : il fait office de DP + attributions générales du CHSCT.
- *Entre 50 et 300 salariés* : le CSE fait office de CE/DP/CHSCT.

◆ Consultation sur les trois mêmes blocs issus de la loi Rebsamen

Peuvent être définis par accord d'entreprise ou en l'absence de DS par accord entre employeur et CSE, adopté à la majorité des membres titulaires de la délégation du personnel du comité :

- la périodicité (dans la limite de 3 ans), le contenu et les modalités des consultations récurrentes (avant, seules les modalités de consultation sur la situation économique et financière et sur la politique sociale de l'entreprise pouvaient être adaptées par accord d'entreprise) ;
- le nombre de réunions annuelles du comité ;
- les niveaux auxquels les consultations sont conduites et leur articulation ;
- **les délais dans lesquels les avis du comité sont rendus.**

BDES : possibilité d'en modifier le contenu, l'architecture, l'organisation par accord d'entreprise ou **en l'absence de DS par accord entre employeur et CSE, adopté à la majorité des membres titulaires de la délégation du personnel du comité** (avant, l'accord de branche ou d'entreprise pouvait seulement enrichir le contenu). **Le texte rappelle que la BDES comporte des indicateurs relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment sur les écarts de rémunération.**

Dans les informations/consultations ponctuelles, pas d'avis du CSE en cas de rupture conventionnelle collective, contrairement à tout autre projet de restructuration et compression des effectifs (information seulement).

◆ Moyens : l'expertise

Pas de changement sur les cas de recours à l'expertise. En revanche, les règles de financement sont modifiées avec une généralisation du co-financement :

- dans certains cas, les frais continuent d'être pris en charge à 100 % par l'employeur (ex : consultation sur la situation économique et financière ou en cas de risque grave) ;
- dans d'autres cas, les frais d'expertise ne sont plus pris en charge par l'employeur mais co-financés avec le CSE 20-80 % (ex : droit d'alerte économique, de projet important modifiant les conditions de travail) ;
- le cofinancement est maintenu pour l'expertise sur les orientations stratégiques de l'entreprise à 20-80 %.

◆ Moyens : les heures de délégation

- Mini 10 h pour entreprise de moins de 50 salariés.
- Mini 16 h pour les entreprises d'au moins 50 salariés.

Précision par décret.

Regroupement des heures de délégation pour salariés en forfait jours supprimé.

Récapitulatif sur les moyens : sont renvoyés dans un décret les règles concernant :

- la revalorisation du budget de fonctionnement ;
- le taux de co-financement de l'expertise entre l'employeur et le comité hors PSE et danger grave et imminent (où l'expertise est à la charge exclusive de l'employeur) ;
- les heures de délégation (a priori en hausse, annualisées, mutualisables complètement y compris titulaire/suppléant).

LA COMMISSION SANTÉ SÉCURITÉ CONDITIONS DE TRAVAIL QUI SE SUBSTITUE À L'ACTUEL CHSCT

Le texte fait un mélange entre les règles actuelles du CHSCT et des commissions du CE en donnant plus de pouvoir à l'employeur. Le terme « hygiène » a disparu (englobé dans le terme « santé » ?).

◆ Mise en place de droit de la commission :

- dans les entreprises d'au moins 300 salariés ;
- dans les établissements distincts d'au moins 300 salariés ;
- dans les établissements mentionnés aux articles L. 4521-1 et suivants.

Dans les entreprises de moins de 300 salariés, l'inspecteur du travail peut imposer la création d'une commission santé lorsque cette mesure est nécessaire, et pour les sites de centrale nucléaire et SEVESO, où le seuil plus bas.

Les modalités de mise en place de la ou des commissions sont fixées par l'accord qui définit les établissements distincts ou, à défaut, par accord entre l'employeur et le CSE.

◆ Mise en place par accord d'entreprise

En dehors des cas dans lesquels la mise en place de la commission santé est de droit, l'accord collectif qui définit le nombre d'établissements distincts peut également définir le nombre et le périmètre de mise en place des commissions santé et les modalités de fonctionnement.

À défaut d'un accord collectif, un accord entre l'employeur et le CSE détermine le nombre de commissions et les modalités de fonctionnement.

À défaut d'accord (collectif ou avec le CSE), l'employeur fixe le nombre de commissions santé.

◆ Composition

Désignation des membres par le CSE et parmi les représentants du personnel, [par une résolution](#).

Si la commission a été prévue par un accord, l'accord détermine le nombre de représentant, les missions et le fonctionnement de la commission.

À défaut d'accord : au minimum 3 représentants du personnel.

Présidence de la commission par l'employeur (les commissions du CE sont présidées à ce jour par un élu du personnel) qui décide aussi de la présence d'expert ou de techniciens (ce qui relève à ce jour des membres de la commission).

[L'employeur peut se faire assister par des collaborateurs.](#)

◆ Attributions

[La commission se voit confier, par délégation, tout ou partie des attributions du CSE relatives à la santé, sécurité et conditions de travail, à l'exception du recours à un expert et attributions consultatives.](#)

LA POSSIBILITÉ DE CRÉER DES REPRÉSENTANTS DE PROXIMITÉ

Les représentants de proximité ne peuvent être mis en place que par accord. Leur nombre, leurs attributions, les modalités de leur désignation et celles de fonctionnement sont fixés par l'accord d'entreprise. Cet accord est valide selon les règles de droit commun (au moins 30 % des OSR et sans opposition majoritaire).

Ces représentants sont membres du CSE ou désignés par ce dernier. Le mandat prend fin avec celui du CSE.

LA DATE D'ENTRÉE EN VIGUEUR DU CSE (VOIR FICHE DE SYNTHÈSE DÉDIÉE)

◆ Des dispositions sont [immédiatement applicables](#) aux IRP existantes

- [Accord d'entreprise pouvant définir le contenu, la périodicité et les modalités des consultations récurrentes ainsi que la liste et le contenu des informations.](#)
- [Accord d'entreprise pouvant définir l'organisation, l'architecture et le contenu de la BDES ainsi que ses modalités de fonctionnement.](#)
- [Accord d'entreprise qui peut définir le contenu et les modalités des consultations et informations ponctuelles.](#)

[Ces accords peuvent être négociés dès la publication de l'ordonnance.](#)

[Les autres dispositions sont applicables à la date d'entrée en vigueur des décrets, et au plus tard le 1^{er} janvier 2018.](#)

◆ Période transitoire

[Dans les entreprises où il existe des IRP en cours de mandat, ces IRP perdurent jusqu'au terme des mandats, et au plus tard au 31 décembre 2019.](#)

◆ Trois hypothèses ont été envisagées dans les dispositions transitoires

➤ Si un PAP est conclu avant la publication de l'ordonnance :

- mise en place des IRP distinctes conformément aux dispositions en vigueur avant la publication de l'ordonnance ;
- mise en place du CSE prévue à compter du 1^{er} janvier 2020 ou à une date antérieure fixée, soit par accord collectif ou décision de l'employeur après consultation des IRP.

➤ Si les mandats prennent fin entre la date de publication de l'ordonnance et le 31 décembre 2017 :

- prorogation automatique des mandats jusqu'au 31 décembre 2017 ;
- possibilité en outre de proroger les mandats d'un an au plus, soit par accord collectif soit par décision de l'employeur après consultation des IRP.

➤ Si les mandats prennent fin entre le 1^{er} janvier 2018 et le 31 décembre 2018 :

la durée de ces mandats peut être réduite ou prorogée au plus d'un an, soit par accord collectif, soit par décision de l'employeur après consultation des IRP.

Dans une entreprise à établissements multiples, la durée des mandats en cours peut être prorogée ou réduite (soit par accord collectif ou décision de l'employeur après consultation du CE ou à défaut des DP ou la DUP) dans un ou tous les établissements de l'entreprise de manière à ce que leur échéance coïncide avec la date de mise en place du CSE d'établissement et du CSE central.

En cas de modification dans la situation juridique de l'employeur, et en l'absence de CSE dans l'entreprise absorbée :

➤ si l'entreprise devient un établissement distinct :

- mise en place du CSE à défaut d'accord en disposition autrement ;
- sauf si le renouvellement du CSE central dans l'entreprise absorbante intervient dans un délai de moins de douze mois suivant la modification dans la situation juridique.

➤ si la modification porte sur un ou plusieurs établissements qui conservent ce caractère :

- mise en place d'un CSE dans chaque établissement concerné, à défaut d'accord en disposant autrement ;
- sauf si le renouvellement du CSE central dans l'entreprise absorbante intervient dans un délai de moins de douze mois suivant la modification dans la situation juridique.

L'ensemble des biens, droits et obligations, créances et dettes des CE, CET, CCE, DUP, CHSCT et les instances regroupées, existant à la date de publication de l'ordonnance, sont transférés de plein droit et en pleine propriété aux CSE mis en place au terme du mandat en cours des instances et au plus tard au 31 décembre 2019.

Ce transfert est réalisé à titre gratuit lors de la mise en place du CSE.

Une convention doit être conclue avant le 31 décembre 2019 entre les CSE et les membres des anciennes instances pour définir :

- les conditions dans lesquelles ces instances mettent à disposition du CSE les biens de toute nature, notamment les immeubles et applications informatiques ;
- les conditions de transfert des droits et obligations, créances et dettes relatifs aux activités transférées.

LE CONSEIL D'ENTREPRISE

Il est prévu une instance qui regroupe les fonctions de représentation du personnel et de négociation collective qui peut être mise en place par un accord collectif majoritaire.

Cet accord fixe la liste des thèmes soumis à l'avis conforme du conseil d'entreprise ; la formation est un thème obligatoire par la loi. Ce conseil a donc un droit de veto sur plusieurs sujets fixés dans la loi (plan de formation par exemple).

L'accord collectif mettant en place ce conseil, forcément à durée indéterminée, peut prévoir un renforcement de la représentation des salariés dans les organes de direction de l'entreprise.

Conditions de validité d'un accord : signature par la majorité des membres des titulaires élus du conseil **OU par un ou plusieurs membres titulaires ayant recueilli plus de 50% des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles.**

LA FORMATION SYNDICALE

Est rétablie la subrogation intégrale par l'employeur du salaire du salarié parti en formation syndicale. Le salarié bénéficiant du congé de formation économique, sociale et syndicale a droit au maintien total par l'employeur de sa rémunération. Ce maintien s'applique aux rémunérations concernées par un congé effectué après le 23 septembre 2017.

LES MESURES DU RAPPORT SIMONPOLI POUR VALORISER LES PARCOURS SYNDICAUX

Sont reprises dans l'ordonnance **ou dans des mesures ou initiatives non législatives :**

La proposition n° 1 - Renforcer l'effectivité du maintien des compétences professionnelles des représentants du personnel et mandataires syndicaux conservant un lien contractuel avec leur employeur (et ce quelle que soit la durée consacrée à l'activité d'élu ou de mandaté).

La proposition n°2 - Clarifier l'obligation de formation des salariés mis à la disposition d'un syndicat. Les salariés mis à disposition d'une organisation syndicale doivent en effet pouvoir accéder aux formations découlant de l'obligation prévue à l'article L. 6321-1 du code du travail dans les mêmes conditions que les autres salariés.

La proposition n°6 - Encourager la co-construction direction-syndicats de dispositifs de valorisation des compétences des syndicalistes du type de celui de SOLVAY ou de celui de la BPCE inclus dans un accord GPEC.

La proposition n°8 - Favoriser la négociation au niveau des branches d'accords facilitant la présence, dans les négociations, de mandataires syndicaux issus des TPE/PME de la branche concernée. Cette disposition financée par une quote-part de la cotisation payée par l'entreprise à la branche permettrait à l'organisation syndicale de mobiliser un de ses responsables (issu des TPE et PME) et l'entreprise en retour obtiendrait le remboursement, auprès de la branche, des salaires et cotisations sociales équivalent au temps d'absence du salarié.

La proposition n°9 - Mettre en place une task force de branche composée de binômes (anciens représentants syndicaux, DRH ou DRS) chargés d'aider les entreprises de la branche, qui n'en ont pas les moyens, à négocier. Un financement serait assuré par l'AGFPN.

La proposition n°11 - Donner la priorité aux questions économiques et sociales dans le futur cahier des charges élaboré par l'INTEFP.

La proposition n°14 - Dans le cadre de la création d'une instance unique du personnel et dans le cas d'une réduction importante des heures de délégation ou de mandatement, il serait envisagé des dispositions pour favoriser la formation des représentants du personnel et des mandataires syndicaux, ainsi que des formations communes Direction-Syndicats sur les enjeux économiques et sociaux.

La proposition n°15 - Elaboration par la conférence des grandes écoles, pour les managers, les dirigeants d'entreprise et les représentants syndicaux, d'un label « entreprise certifiée dialogue social ».

La proposition n°18 - Créer les conditions d'un retour à l'activité professionnelle des représentants syndicaux exerçant leur activité hors branches et entreprises par la mise en place de bilan de compétences.

La proposition n°19 - Mieux valoriser l'accès au troisième concours d'inspecteur du travail auprès des titulaires de mandats syndicaux.

L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL DE FIN DE MANDAT

Avec la loi Rebsamen, l'entretien professionnel a été élargi aux élus titulaires ou à ceux exerçant un mandat syndical, prenant une grande partie de leur temps (au moins 30 % de leur temps de travail) et lorsque l'entretien professionnel est réalisé à l'issue du mandat. Cet entretien visait à permettre de recenser les compétences acquises en cours de mandat et de voir comment les valoriser.

Désormais, cet entretien élargi s'applique lorsqu'il a lieu à l'issue du mandat de tout représentant du personnel ou délégué syndical.

Dans les entreprises de moins de 2 000 salariés, ce recensement de compétences acquises n'est réservé qu'aux porteurs de mandats importants (mandat représentant 30 % de leur durée de travail). L'exigence du volume de 30 % disparaît dans les entreprises de 2 000 salariés et plus.

LA PRÉVISIBILITÉ ET LA SÉCURISATION DES RELATIONS DE TRAVAIL

Les mesures envisagées initialement sur le détachement sont reportées le temps des discussions au niveau européen sur la révision de la directive détachement.

LE CODE DU TRAVAIL NUMÉRIQUE

Le principe est acté ; reste la date de disponibilité à fixer. Est actée également l'opposabilité de ce qui est apparaît en consultation sur Legifrance concernant le Code du travail.

LA MOTIVATION DU LICENCIEMENT

Un décret fixera des modèles de lettre que l'employeur pourra utiliser afin de notifier un licenciement.

Il est mis fin à la jurisprudence qui :

- déclare sans cause réelle sérieuse un licenciement ayant une motivation insuffisante ;
- en cas de pluralité de motifs de licenciement, dont un concernant l'exercice d'une liberté fondamentale (saisine du juge, dénonciation de malversation...), permet au juge de déclarer le licenciement sans cause réelle et sérieuse sans examiner les autres motifs.

Est mis en place un système qui, en cas de suspicion de motivation insuffisante, avant débat sur le fond de la cause du licenciement, oblige le salarié et l'employeur à corriger la motivation dans un délai précis. Si à l'issue de cette procédure, la motivation reste insuffisante mais qu'il y a une cause réelle et sérieuse, alors il y a une indemnité d'un mois pour le salarié. Le licenciement reste valable. Si la motivation est insuffisante et que la cause n'est pas sérieuse ou réelle, le licenciement est abusif (et on applique le barème prud'homal impératif + 1 mois).

Du fait de cette nouvelle règle, les limites du litige ne seraient plus fixées par la seule lettre de licenciement, mais par la lettre de licenciement et les précisions ultérieures apportées par l'employeur.

LE DÉLAI DE CONTESTATION DU LICENCIEMENT

L'harmonisation des délais de contestation actuels est actée : le salarié a un an max pour contester son licenciement. Ce délai lui est opposable s'il est mentionné dans la lettre de licenciement.

LA REQUALIFICATION DES CDD EN CDI

Est supprimée la requalification automatique du CDD en CDI en cas de non envoi du contrat dans les 48 h.

L'INAPTITUDE ET LE RECLASSEMENT

Le périmètre du reclassement en cas d'inaptitude est national et comprend les établissements ou sites où il y a de la permutation du personnel (codification de la jurisprudence actuelle).

En cas de contestation sur l'inaptitude, le CPH, en la forme des référés, est compétent pour **apprécier l'avis, la proposition, la conclusion ou l'indication du médecin du travail (et non pas seulement sur les éléments de nature médicale de ces derniers, comme le prévoyait le projet d'ordonnance).**

La décision du CPH se substitue à l'avis du médecin du travail.

LE LICENCIEMENT POUR MOTIF ÉCONOMIQUE

Confirmation de la réduction du périmètre d'appréciation des difficultés économiques pour une entreprise appartenant à un groupe : il devient national.

Plus précisément, ces difficultés s'apprécient au niveau du secteur d'activité commun à l'entreprise concernée et aux entreprises du groupe présentes sur le territoire national (**la notion de fraude est supprimée**).

La notion de secteur économique est redéfinie par la loi (réécriture de la jurisprudence).

De même, la notion de groupe est définie (conformément à la définition de l'article L. 2331-1 du code du travail). **Le gouvernement reprend une définition jurisprudentielle en l'adaptant à la limitation du périmètre au niveau national. Le groupe est constitué de cette entreprise dominante et des entreprises qu'elle contrôle, conformément au I de l'article L. 2331-1 du code du travail relatif au comité de groupe. Si le siège social est à l'étranger, le groupe est constitué par l'ensemble des entreprises implantées sur le territoire français.**

L'OBLIGATION DE RECLASSEMENT ET LE CRITÈRE D'ORDRE DES LICENCIEMENTS

Le cadre de l'obligation de reclassement est revu : les offres de reclassement sont adressées directement par écrit au salarié ou communiquées par tout moyen au salarié via une liste (affichage ou intranet) ; possibilité (et non plus obligation) de proposer les postes à l'étranger.

L'obligation de reclassement se limite désormais « à l'entreprise ou les autres entreprises du groupe dont l'entreprise fait partie et dont l'organisation, les activités ou le lieu d'exploitation assurent la permutation de tout ou partie du personnel ».

La mention « ces offres sont précises et concrètes », issue du projet d'ordonnance, est remplacée par « ces offres sont écrites et précises »

Dans les entreprises d'au moins de 50 salariés procédant à un licenciement économique collectif, le périmètre du critère d'ordre peut être fixé par un accord collectif.

◆ La suppression du contrat de génération

Est supprimé, à compter de la publication des ordonnances, le dispositif des contrats de génération.

◆ **L'accord portant rupture conventionnelle collective**

L'ordonnance prévoit la possibilité de conclure un accord collectif dont l'objet est la suppression collective d'emplois, excluant tout licenciement.

L'accord doit prévoir les modalités et conditions d'information du CSE, ainsi que les modalités de calcul de l'indemnité de rupture. Cette indemnité ne peut pas être inférieure à l'indemnité légale de licenciement.

Cet accord est validé par l'administration, et le contentieux lié à l'accord, son contenu ou la régularité de la procédure, ne peuvent pas faire l'objet d'un litige distinct de celui relatif à la validation de l'accord. Le contentieux est porté devant le juge administratif.

Les salariés dont le contrat de travail a été rompu conventionnellement ont droit aux bénéfices des allocations d'assurance chômage.

LE TÉLÉTRAVAIL

Disparition de la condition de régularité de la définition du télétravail : **le télétravail peut être occasionnel.**

◆ **Télétravail régulier**

Disparition de l'obligation de prévoir certaines modalités d'encadrement du télétravail dans le contrat ou l'avenant : ces modalités doivent être prévues par accord collectif ou à défaut dans une charte.

Les salariés qui répondent aux critères définis dans l'accord ou la charte peuvent faire une demande de télétravail.

L'employeur qui refuse une telle demande doit motiver son refus.

◆ **Télétravail occasionnel**

Possibilité de télétravail occasionnel même si aucun accord ou aucune charte ne prévoit sa mise en œuvre. Seule la matérialisation de l'accord des parties suffit.

◆ **Accident en télétravail**

Est reconnue dans la loi la présomption d'accident de travail pour les salariés en télétravail, lorsque l'accident a lieu pendant l'exercice de l'activité professionnelle du télétravailleur (le projet d'ordonnance prévoyait une présomption durant les plages horaires de contact).

◆ **Maintien des droits individuels et collectifs des télétravailleurs**

Référence à l'accès aux informations syndicales (ce n'était pas le cas dans le projet d'ordonnance) : le télétravailleur a les mêmes droits que les autres salariés, « *notamment en ce qui concerne l'accès aux informations syndicales* ».

LE CONGÉ DE MOBILITÉ ET LE TRANSFERT DE SALARIÉS

Suppression du seuil de 1 000 salariés pour appliquer les règles relatives au congé de mobilité ou de transfert d'entité.

LE TRAVAIL DE NUIT

Est actée la légalisation de la jurisprudence de la Cour d'appel d'Aix-en-Provence concernant le cas d'Auchan, selon lequel l'existence d'un accord collectif suffit à justifier le travail de nuit.

LE PRÊT DE MAIN D'ŒUVRE À BUT NON LUCRATIF

Est reconnu et qualifié de non lucratif le prêt de salariés entre une grande entreprise (5 000 salariés) et une petite (maximum 250 salariés) ou jeune (moins de 8 ans). Ce mécénat est possible entre filiales d'un même groupe. Un travail est en cours avec les services de Bercy pour regarder les aspects fiscaux de ces prêts entre structures.

Ce prêt est d'une durée maximum de 2 ans et ne peut être effectué au sein d'un même groupe.

LES INDEMNITÉS DE LICENCIEMENT ET LES INDEMNITÉS PRUD'HOMALES

La majoration des indemnités de licenciement et l'impérativité du barème en cas d'indemnisation d'un licenciement abusif sont actées.

Le plafond/plancher des indemnités prud'homales (progressivité en fonction de l'ancienneté, avec 3 mois minimum à partir de 2 ans d'ancienneté et un maximum de 20 mois pour 30 ans d'ancienneté, idée d'un mois/an jusqu'à 10 ans d'ancienneté puis 0,5/mois entre 11 et 30 ans d'ancienneté).

Mesure pour les TPE : l'ordonnance prévoit des planchers minimaux différents en cas de licenciement opéré dans une entreprise de moins de 11 salariés.

Le montant des indemnités de licenciement dont l'augmentation a été annoncé sera fixé par **le décret publié le 23 septembre 2017**.

L'ancienneté pour bénéficier de cette indemnité de licenciement est fixée à 8 mois contre 12 mois actuellement.

LE RENFORCEMENT DE LA JURIDICTION PRUD'HOMALE

Un décret en Conseil d'Etat viendra préciser les modalités permettant à l'employeur de se faire représenter lors d'une audience de conciliation.

Concernant la conciliation prud'homale, comme prévu, rien n'est envisagé dans cette ordonnance. Il faudra attendre le projet de loi de financement de la sécurité sociale pour vérifier si les engagements quant à l'incitation fiscale et sociale y seront inscrits.

LA PÉNIBILITÉ

Le CPP est désormais appelé "Compte de prévention".

La gestion est désormais assurée par la CNAMTS et la CATMP et non plus la CNAV.

Suppression du fond chargé du financement des droits liés au compte pénibilité ; financement désormais géré par la branche AT MP.

Les 10 facteurs de risques professionnels sont désormais inscrits dans la loi.

L'employeur doit déclarer de façon dématérialisée non plus les 10 facteurs, mais 6 d'entre eux (activités en milieu hyperbare, températures extrêmes, bruit, travail de nuit, travail en équipes successives alternantes, travail répétitif).

Un décret doit prévoir les modalités d'adaptation de la déclaration pour les salariés exposés aux autres facteurs, ainsi que les conditions d'utilisation des points inscrits sur le compte.

Maintien de l'obligation de négocier un accord de prévention ou à défaut (PV de carence) un plan d'action, et maintien d'une pénalité en l'absence.

Cette obligation de négocier est en revanche étendue aux entreprises d'au moins cinquante salariés qui ont un taux de sinistralité AT/MP supérieur à un certain seuil (qui sera défini par décret).

Entrée en vigueur :

Points acquis avant l'ordonnance : transférés sur le CPP, et utilisables selon les modalités antérieures à l'ordonnance jusqu'à la publication des décrets ou au plus tard jusqu'au 1^{er} janvier 2018.

À partir du 1^{er} janvier 2018 :

- gestion et financement attribués à la branche AT MP.

Attention : la cotisation additionnelle est due jusqu'au 1^{er} janvier 2018 mais pour le 4^e semestre 2017, seules les entreprises ayant exposé à 6 des 10 facteurs professionnels, devront verser cette cotisation.

À partir du 1^{er} janvier 2019 :

- application des dispositions relatives à la déclaration, à l'ouverture et à l'abondement du compte, ainsi qu'à l'utilisation du compte ;
- application des dispositions concernant les accords en faveur de la prévention de la pénibilité.