

- > **La primauté de l'accord d'entreprise** devient la règle
- > **La négociation collective est à nouveau « favorisée »** par le législateur
- > **Comité social et économique**: mise en place, composition, attributions et fonctionnement
- > **Des mesures en faveur de la reconnaissance** des compétences liées à un mandat syndical
- > **Le détail du plafonnement** des indemnités prud'homales

## le dossier jurisprudence hebdo p. 1-2

- > **Les arrêts décisifs de la semaine**, en complément de l'actualité

ÉDITION SPÉCIALE : LES ORDONNANCES MACRON RÉFORMANT LE DROIT DU TRAVAIL

## // l'actualité

LIAISONS SOCIALES PRESSE

## DROIT DU TRAVAIL

## Les ordonnances Macron publiées au JO

**Calendrier tenu ! L'exécutif a respecté le délai annoncé de publication des ordonnances destinées à réformer le droit du travail, première grande réforme sociale du quinquennat. Ces textes ont en effet été publiés au Journal officiel du 23 septembre 2017.**

Le lendemain de leur adoption par le Conseil des ministres et de leur signature par le chef de l'État, les six ordonnances prises en application de la loi d'habilitation à renforcer le dialogue social du 15 septembre 2017 ont été publiées au *Journal officiel* du 23 septembre. Elles sont relatives au renforcement de la négociation collective et à son cadre, à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et aux responsabilités syndicales, à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail, au compte professionnel de prévention et au prélèvement à la source. Une partie de leurs

mesures est détaillée dans les autres articles de ce numéro, les autres le seront dans les éditions suivantes de *Liaisons sociales quotidien*.

**Une évaluation programmée**

La ministre du Travail a annoncé, le 23 septembre, qu'une « supervision » sera mise en place afin de « suivre ces évolutions profondes » induites par la réforme et qui « demandent à être mesurées ». **France Stratégie**, organisme qui dépend de Matignon, est chargé de « coordonner [des] travaux d'experts, de chercheurs [...] indépendants », avec l'aide des administrations du ministère du Travail, a indiqué la ministre.

En parallèle, Muriel Pénicaud va « nommer **trois personnalités** », qui assureront « une supervision » et effectueront « une analyse aussi qualitative » sur la mise en œuvre des ordonnances. Il s'agit de Marcel Grignard (ex-CFDT), président du *think tank* Confrontations Europe, Jean-François Pilliard, ex-président du pôle social du Medef, et Sandrine Cazes, économiste à l'OCDE.

**Une ratification soumise l'Assemblée autour du 20 novembre**

Le projet de loi de ratification des ordonnances passera en première lecture à l'Assemblée nationale la semaine du 20 novembre, a annoncé, le 22 septembre, le secrétaire d'État des Relations au Parlement, Christophe Castaner. La **lecture définitive** du texte, après la navette avec le Sénat, devrait avoir lieu **début 2018**.

**20 décrets attendus d'ici fin 2017**

En effet, si les **ordonnances** entrent en vigueur dès le lendemain de leur publication au *Journal officiel*, soit le 24 septembre 2017, elles n'auront **force de loi** qu'une fois le projet de loi de **ratification** adopté.

Pour les mesures qui ne seront pas applicables dès le 24 septembre car nécessitant des textes d'application, le gouvernement s'est engagé à ce que la **vingtaine de décrets** attendus soit **publiée d'ici le 31 décembre** afin que quasiment toutes les mesures soient applicables au 1<sup>er</sup> janvier 2018. ■

## CONVENTIONS ET ACCORDS

## Ordonnances Macron : la primauté de l'accord d'entreprise devient la règle

Depuis une loi Auroux de 1982 qui a ouvert la première brèche, en passant par la loi Travail du 8 août 2016, le chemin fut long jusqu'à l'affirmation d'un principe général de primauté de l'accord d'entreprise

sur les accords de niveau supérieur. Avec l'ordonnance relative au renforcement de la négociation collective du 22 septembre 2017, ce principe est désormais posé. Comme beaucoup de principes, il connaît des

exceptions : l'accord de branche conserve en effet un pré carré de domaines dans lesquels il prime.

L'ordonnance relative au renforcement de la négociation collective, adoptée en

Conseil des ministres le 22 septembre et publiée le lendemain au *Journal officiel*, porte notamment sur l'articulation entre l'accord d'entreprise et l'accord de branche ou le contrat de travail.

Le **champ** de la **primauté** de l'**accord d'entreprise** est **largement étendu** puisque cette primauté devient la règle, l'accord de branche conservant, par exceptions, quelques domaines. De plus, les **accords** d'entreprise dérogeant aux contrats de **travail** des **salariés** voient leurs **régimes juridiques unifiés** par la création d'un nouveau type d'accord « simplifié ». Sauf indication contraire, ces mesures **entrent en vigueur le 24 septembre** (lendemain de la publication de l'ordonnance), **ou**, lorsque des **décrets d'application** sont nécessaires, à la date d'entrée en vigueur de ces décrets. Néanmoins, tant que le Parlement n'a pas adopté de loi ratifiant l'ordonnance, ces dispositions ont seulement valeur réglementaire et non législative. Trois blocs de matières de négociation peuvent être délimités.

### **Bloc n° 1 : le champ de la primauté de l'accord de branche**

Le premier bloc est constitué des matières dans lesquelles les accords de branche priment de manière impérative sur les **accords d'entreprise**, ces derniers ne pouvant **s'appliquer** qu'**en cas de stipulations assurant** des « **garanties au moins équivalentes** » pour les salariés. Selon le rapport au président de la République relatif à l'ordonnance et publié le même jour, cette **équivalence** des garanties **s'apprécie** « **domaine par domaine** », c'est-à-dire par ensemble de garanties se rapportant au même objet. Ces matières sont :

- les **salaires minima** hiérarchiques ;
- les **classifications** ;
- la **mutualisation** des fonds de **financement du paritarisme** ;
- la mutualisation des fonds de la **formation professionnelle** ;
- les garanties collectives complémentaires (**protection sociale**) ;
- l'**égalité professionnelle** entre les femmes et les hommes ;
- les conditions et les durées de **renouvellement de la période d'essai** ;
- les modalités de **transfert conventionnel** des contrats de travail entre deux entreprises lorsque les conditions légales ne sont pas réunies ;
- les cas de **mise à disposition** d'un salarié en intérim auprès d'une entreprise utilisatrice ;
- la rémunération minimale du salarié porté, ainsi que le montant de l'indemnité d'apport d'affaire ;
- diverses mesures relatives à la **durée du travail**, à la répartition et à l'aménagement des horaires : la durée du travail équivalente à la durée légale pour cer-

tains emplois et professions, le nombre minimal d'heures entraînant la qualification de travailleur de nuit sur une période de référence, la période de référence pour l'aménagement du temps de travail lorsqu'elle est définie entre un an et trois ans et, s'agissant des travailleurs à temps partiel, leur durée minimale de travail, le taux de majoration des heures complémentaires ainsi que les modalités d'augmentation temporaire de la durée de travail par avenant au contrat de travail ;

– diverses mesures relatives aux **CDD** et aux **contrats de mission** (intérim) : durée, nombre de renouvellements possibles, délai de carence en cas de contrats successifs et délai de transmission du CDD ;

– les **motifs de recours** au **CDI de chantier**, la taille des entreprises et 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 ainsi que les garanties en termes de formation.

### **Bloc n° 2 : le champ de la primauté facultative de l'accord de branche**

Le deuxième bloc est constitué des matières pour lesquelles la **branche** a la **faculté** de décider de **faire primer** son accord sur ceux d'**entreprise conclus postérieurement**. Si l'accord de branche prévoit expressément une telle primauté, l'**accord d'entreprise** ne peut s'appliquer qu'en cas de stipulations assurant des « **garanties au moins équivalentes** » pour les salariés. Là encore, selon le rapport au président de la République relatif à l'ordonnance, cette équivalence des garanties s'apprécie « **domaine par domaine** », donc par ensemble de garanties se rapportant au même objet. Les matières concernées sont :

- la **prévention** des effets de l'exposition aux facteurs de **risques professionnels** (anciens facteurs dits de pénibilité) ;
- l'**insertion professionnelle** et le maintien dans l'emploi des **travailleurs handicapés** ;
- diverses modalités relatives aux **délégués syndicaux** : l'effectif à partir duquel ils peuvent être désignés, leur nombre et la valorisation de leurs parcours syndicaux ;
- ainsi que les **primes** pour **travaux dangereux** ou insalubres.

Dans ces matières, les **clauses** dites « **de verrouillage** », c'est-à-dire faisant obstacle aux dérogations par accord d'entreprise ou d'établissement, contenues dans les accords de branche en vertu de l'article L. 2253-3 du Code du travail dans sa rédaction actuelle et/ou de l'article 45 de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 (qui est abrogé) ne pourront **continuer de produire effet** que

si un **avenant** à l'accord **confirme, avant le 1<sup>er</sup> janvier 2019**, leur portée. Il est précisé que les stipulations confirmant ces clauses s'appliquent aux accords étendus.

### **Bloc n° 3 : le champ de la primauté de l'accord d'entreprise**

Enfin, le troisième bloc est constitué de toutes les autres matières relevant de la négociation et non précédemment mentionnées : dans ce champ considérable, la primauté est accordée à l'accord d'entreprise, peu important le moment de sa conclusion. L'accord de branche ne s'applique alors qu'à défaut d'accord d'entreprise. Cette **primauté** de l'accord d'**entreprise** sera **effective** à compter du **1<sup>er</sup> janvier 2018** : toute clause contraire des accords de branche, quelle que soit sa date de conclusion, cessera de produire ses effets à cette date.

### **Refonte des accords d'entreprise primant sur le contrat de travail**

Les accords de réduction du temps de travail (**ARTT**), de mobilité interne (**AMI**), de préservation et de développement de l'emploi (**APDE**) ainsi que de maintien de l'emploi (**AME**) sont **supprimés au profit d'un nouveau type d'accord au régime juridique unifié** et assoupli.

Celui-ci peut, « afin de répondre aux nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise ou en vue de préserver, ou de développer l'emploi » :

- **aménager** la **durée du travail**, ses modalités d'organisation et de répartition ;
- **aménager** la **rémunération** (dans le respect du Smic et des salaires *minima* conventionnels) ;
- ou encore déterminer les conditions de la **mobilité** professionnelle ou géographique interne à l'entreprise.

Ce type d'accord est soumis aux modalités de **validité** des **accords majoritaires** : il doit être signé par des syndicats repré-

## // Conférence Liaisons

### ► Les ordonnances Macron

Le **mercredi 27 septembre 2017**, Liaisons sociales vous propose, en partenariat avec le cabinet Barthélemy, une grande journée de décryptage de la réforme Macron ! IRP, négociation collective, licenciements... nos experts analyseront avec vous toutes les ordonnances.

Contact et inscriptions :  
📞 [www.wk-formation.fr/conferences](http://www.wk-formation.fr/conferences)  
☎ 09 69 32 35 99

sentant 50 % des salariés, ou à défaut, par des syndicats représentant 30 % des salariés et approuvé par référendum à la majorité des salariés concernés. Les stipulations d'un tel accord se substituent de plein droit aux clauses contraires et incompatibles des contrats de travail des salariés concernés. Le salarié peut refuser la modification de son contrat de travail résultant de l'application de l'accord mais, dans ce cas, l'employeur peut procéder à son licenciement.

Ce licenciement est réputé reposer sur un motif spécifique (*sui generis*) constituant une cause réelle et sérieuse. Il est soumis à certaines modalités applicables aux licenciements pour motif personnel en matière d'entretien préalable, de notification du licenciement et de conseil du salarié. À l'issue du licenciement, l'employeur doit abonder le compte personnel de formation (CPF) du salarié dans des conditions qui seront définies par décret. Cet abondement a

lieu sans préjudice des autres abondements prévus et n'entre pas en compte pour le plafond du nombre d'heures figurant sur le compte. Selon le rapport au président de la République relatif à l'ordonnance, l'abondement serait fixé à hauteur de 100 heures. ■

Ord. n° 2017-1385 du 22 septembre 2017, JO 23 septembre

 CONSULTER LE DOCUMENT SUR : [www.liaisons-sociales-quotidien.fr](http://www.liaisons-sociales-quotidien.fr)

## CONVENTIONS ET ACCORDS

# La négociation collective est à nouveau « favorisée » par le législateur

**La négociation collective est à nouveau en première ligne d'une grande réforme du droit du travail. Une des six ordonnances publiées au JO du 23 septembre prévoit notamment d'autoriser la négociation d'un accord directement avec des salariés non mandatés dans les entreprises de 20 salariés et moins. Par ailleurs, le principe de l'accord majoritaire sera généralisé dès le 1<sup>er</sup> mai 2018. De plus, l'employeur peut désormais être à l'initiative d'un référendum visant à valider un accord minoritaire.**

Facilitation de la conclusion d'un accord dans les entreprises dépourvues de délégué syndical (DS), notamment dans celles de 20 salariés ou moins, avancement de la généralisation du caractère majoritaire des accords d'entreprise ou d'établissement, réduction du délai de prescription de l'action en nullité d'un accord : voici quelques mesures prévues par les ordonnances publiées au *Journal officiel* du 23 septembre et visant à « renforcer » la négociation collective. Ces mesures entrent en vigueur le 24 septembre (lendemain de la publication de l'ordonnance), sauf indication contraire ou dispositions nécessitant des décrets d'application.

### **Facilitation de la conclusion d'un accord d'entreprise sans DS**

Dans les entreprises de moins de 11 salariés dépourvues de délégué syndical (DS) ou de conseil d'entreprise, l'employeur peut proposer de sa propre initiative un projet d'accord aux salariés pouvant porter sur n'importe quel thème ouvert à la négociation collective par le Code du travail. Pour qu'un tel accord soit valide, il doit être approuvé,

par référendum, par au moins deux tiers du personnel, dans un délai minimum de 15 jours à compter de la communication à chaque salarié du projet d'accord. Un décret doit préciser ce dispositif. Une telle modalité de conclusion d'un accord d'entreprise s'applique également dans les entreprises ayant entre 11 et 20 salariés, dépourvues de DS ou de conseil d'entreprise, en l'absence de comité social et économique (CSE).

Dans les entreprises ayant entre 11 et 49 salariés, dépourvues de DS ou de conseil d'entreprise, il est mis fin à la priorité donnée au mandatement pour négocier. Les accords d'entreprise ou d'établissement peuvent dès lors être négociés, conclus et révisés selon deux modalités au choix : soit par un ou plusieurs salariés mandatés, soit par un ou des membres de la délégation du personnel du CSE. De tels accords peuvent porter sur toute mesure pouvant être négociée par accord d'entreprise ou d'établissement en vertu du Code du travail. Un accord négocié avec des membres du CSE, mandatés ou non, doit, pour être valide, être signé par des membres du CSE représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles. Un accord négocié avec des salariés mandatés non-membres du CSE doit, pour être valide, être approuvé par référendum à la majorité des suffrages exprimés.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés dépourvues de DS ou de conseil d'entreprise, selon les mêmes modalités qu'aujourd'hui, un représentant du personnel mandaté ou, à défaut, un représentant du personnel non mandaté ou, à défaut, un ou plusieurs

salariés mandatés peuvent négocier un accord collectif.

Par ailleurs, un observatoire d'analyse et d'appui au dialogue social et à la négociation sera créé. Mis en place au niveau de chaque département, cet observatoire de la négociation aura pour vocation de favoriser le développement du dialogue social et de la négociation collective au sein des entreprises de moins de 50 salariés. Composé de représentants de l'administration et des organisations syndicales et patronales représentatives, l'observatoire sera saisi par les partenaires sociaux de toutes difficultés rencontrées dans le cadre d'une négociation. Il apportera en outre son concours aux entreprises dans le domaine du droit social. Un décret devra préciser ses modalités de mise en place.

### **Généralisation avancée du caractère majoritaire des accords d'entreprise**

Tous les accords d'entreprise et d'établissement devront être majoritaires pour être valides à compter du 1<sup>er</sup> mai 2018 et non plus du 1<sup>er</sup> septembre 2019 comme initialement prévu par la loi Travail du 8 août 2016.

Rappelons que les accords portant sur la durée du travail, les repos et les congés et, selon des modalités particulières, les accords portant sur un PSE, sont déjà soumis à cette règle. En outre, l'ordonnance prévoit que l'accord créé en remplacement des ARTT, AME, APDE et AMI est également soumis aux modalités de validité des accords majoritaires, dès la publication de l'ordonnance.

### **Accord minoritaire : référendum à l'initiative de l'employeur**

Lorsqu'un accord d'entreprise ou d'établissement soumis aux modalités de vali-



dité des **accords** majoritaires n'est pas signé par des organisations syndicales représentatives (OSR) ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés en faveur d'OSR mais qu'il est signé par des OSR ayant recueilli plus de 30 %, et que ces dernières OSR ne s'emparent pas de la faculté de **demande** l'organisation d'un **référendum** visant à valider l'accord dans le délai d'un mois à compter de sa signature, désormais, **l'employeur peut lui-même demander** l'organisation d'un tel **référendum**. Néanmoins, en cas d'opposition de toutes les OSR signataires de l'accord minoritaire, la consultation ne peut avoir lieu.

### **Réduction du délai de prescription de l'action en nullité d'un accord**

Le délai de prescription de l'**action en nullité** de tout ou partie d'un **accord collectif** est aménagé. Une telle action doit impérativement être **engagée** avant l'**expiration** d'un **déla** de **deux mois**, sauf dispositions légales contraaires pour certains accords. Pour les accords d'entreprise, ce délai court à compter, soit de la notification de l'accord aux organisations disposant d'une section syndicale s'il y en a, soit, dans tous les autres cas, de la date de publication de l'accord dans la base de données nationale créée par la loi Travail (cette base n'est cependant toujours pas mise en place). Pour les accords de branche, ce délai court à compter de leur date de publicité.

Ce **nouveau délai** de prescription s'applique aux **accords conclus postérieurement** à la date de publication de l'ordonnance, le 23 septembre 2017 (date de publication de l'ordonnance). Pour les **accords conclus antérieurement** à cette date et pour lesquels aucune action en justice n'a été intentée avant cette publication, le délai de **prescription** de deux mois **court à compter** de cette publication, c'est-à-dire à compter du **23 septembre**. En cas d'instances introduites avant la publication de l'ordonnance, la loi ancienne reste applicable, y compris en cas d'appel et de pourvoi en cassation.

### **Modulation par le juge de l'effet de ses décisions dans le temps**

Il est donné au **juge** la faculté de moduler les effets dans le temps de ses décisions d'annulation de tout ou partie d'un accord collectif. Ainsi, il **peut** notamment **décider** que l'**annulation** ne produira ses effets **que pour l'avenir** s'il apparaît qu'un tel « effet rétroactif de cette annulation est de nature à emporter des conséquences manifestement excessives ». On pense ici notamment au contentieux des accords portant sur les forfaits-jours.

### **Présomption simple de conformité des accords collectifs**

L'ordonnance veut instaurer une **présomption simple de conformité à la loi** des **accords collectifs** en précisant, dans le Code du travail, qu'il appartient à celui qui conteste la légalité d'un accord d'apporter la preuve que l'accord n'est pas conforme à la loi. Il s'agit en fait d'un rappel du principe de droit civil selon lequel il incombe au demandeur d'apporter les preuves nécessaires au succès de sa prétention.

### **Sécurisation des accords organisant le travail de nuit**

Les **accords** d'entreprise ou d'établissement organisant le **travail de nuit** et définissant notamment la période de travail quotidienne concernée bénéficieront désormais d'une « **présomption d'exceptionnalité** ». Ces accords sont, en effet, présumés négociés et conclus conformément à la règle selon laquelle le recours au travail de nuit doit être exceptionnel. Il s'agit, selon l'étude d'impact de la loi d'habilitation du 15 septembre 2017, de permettre à l'accord de définir lui-même le caractère exceptionnel du travail de nuit.

### **Négociations obligatoires : à chacun son « agenda social » !**

S'agissant des négociations obligatoires aux niveaux de l'entreprise et de la branche, un **accord** peut désormais définir le **calendrier**, la **périodicité**, les lieux de réunion, le contenu de chacun des thèmes de négociation, les modalités de négociation, les informations que les organisations patronales (dans les branches) ou l'employeur doivent remettre aux négociateurs sur les thèmes prévus par la négociation et la date de cette remise ainsi que les modalités selon lesquelles sont suivis les engagements souscrits par les parties. Les **thèmes de négociation peuvent** également être **négociés**, mais les thèmes actuellement obligatoires restent d'ordre public : ils doivent donc être repris par l'accord et négociés au moins une fois tous les quatre ans (sauf, au niveau des branches, en matière de classifications et de plans d'épargne salariale, ces négociations devant avoir lieu au moins une fois tous les cinq ans). La durée d'un tel accord ne peut excéder quatre ans.

En l'absence d'un tel accord ou en cas de non-respect de ses stipulations, les négociations obligatoires de branche et d'entreprise et leurs modalités existant actuellement sont maintenues (négociations annuelles, triennales, quinquennales).

Par ailleurs, les accords portant sur des thèmes obligatoires de négociation peuvent fixer leur propre périodicité de

renégociation dans la limite maximale de quatre ans (ou de cinq ans s'agissant des accords de branche portant sur les classifications ou les plans d'épargne salariale).

Les **pénalités** prévues en cas de **manquement** aux obligations de **négo**ciation en entreprise sur les **salaires effectifs** et d'être couverts par un accord ou un plan d'action sur l'**égalité professionnelle**, ainsi que la procédure de rescrit administratif relative aux accords ou plans d'actions portant sur l'égalité professionnelle, demeurent dans le Code du travail en tant que dispositions d'**ordre public**.

Notons qu'en cas d'application des dispositions légales supplétives, la négociation triennale d'entreprise ou de groupe sur la gestion des emplois et des parcours professionnels doit également porter sur le déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales et l'exercice de leurs fonctions.

### **Accélération de la restructuration des branches professionnelles**

La procédure de restructuration des branches professionnelles prévue par la loi Travail est accélérée.

Est, en effet, réduit de trois à deux ans le délai courant à compter de la promulgation de cette loi et à l'expiration duquel le ministre du Travail peut engager la fusion des branches, soit parce qu'elles n'ont pas conclu d'accord ou d'avenant lors des sept années précédant la promulgation de la loi Travail, soit, dans les conditions de l'article L. 2261-32 du Code du travail, y compris en cas d'opposition de la Commission nationale de la négociation collective (CNCC). Ainsi, le ministre pourra engager de telles fusions à compter du 10 août 2018 au lieu du 10 août 2019.

### **Réforme de l'extension et de l'élargissement des accords**

**Pour pouvoir être étendus**, les accords de branche doivent désormais comporter des **stipulations spécifiques** pour les **entreprises de moins de 50 salariés** ou, à défaut, justifier l'absence de telles stipulations.

En outre, l'ordonnance portant diverses mesures relatives au cadre de la négociation collective **consolide** les **prérogatives** du **ministre** du Travail en matière d'**extension des accords de branche**. Ainsi, il peut **refuser** l'**extension** d'un accord collectif **pour** des motifs d', notamment pour atteinte excessive à la libre concurrence. De plus, il peut étendre les clauses d'un accord de branche nécessitant des stipulations complémentaires en subordonnant leur entrée en vigueur à l'existence d'un accord d'entreprise

prévoyant ces stipulations. Ces **nouvelles prérogatives** ne seront ouvertes qu'à l'égard des **accords nouvellement conclus** à compter du **1<sup>er</sup> janvier 2018**. Ceux conclus antérieurement à cette date demeurent régis, pour leur extension, par les règles existant avant la publication de l'ordonnance.

En outre, le **ministre** du Travail **peut**, de sa propre initiative ou à la demande écrite et motivée d'une organisation patronale ou syndicale représentative concernée, **saisir un groupe d'experts chargé d'apprécier les effets économiques et sociaux** susceptibles de résulter de leur **extension**. Un décret déterminera les modalités de cette prérogative.

Par ailleurs, est ouverte la possibilité d'élargir les stipulations d'un accord de branche étendu aux entreprises relevant d'une branche d'activité ou d'un secteur territorial ou professionnel se trouvant

dans l'impossibilité de conclure un accord portant sur les matières pour lesquelles l'accord d'entreprise prime. Le ministre peut également procéder à l'élargissement à un secteur professionnel de tout ou partie d'un accord professionnel, et non plus seulement de l'accord entier.

### **Autres mesures : fonds paritaire et représentativité de l'Unapl**

L'ordonnance **modifie** certaines règles de **fonctionnement** du **fonds paritaire** de financement des organisations syndicales et patronales.

En effet, la condition de siéger dans les organismes paritaires collecteurs agréés pour bénéficier des crédits du fonds paritaire est supprimée. L'éligibilité des organisations syndicales et patronales aux crédits est désormais conditionnée à leur seule représentativité. La prise en compte des mesures de l'audience syn-

dicale et patronale de l'année en cours, ainsi que des arrêtés de fusion des champs conventionnels et des arrêtés d'extension de l'accord de fusion desdits champs pris en cours d'année, est différée au 1<sup>er</sup> janvier de l'année suivante. Par ailleurs, le champ d'activités des professions libérales est supprimé des secteurs ouverts à une représentativité au niveau national multiprofessionnel. Est ainsi prise en compte la création de l'Union des entreprises de proximité (U2P), issue du regroupement entre l'Union professionnelle des artisans (UPA) et l'Union nationale des professions libérales (Unapl). ■

Ord. n° 2017-1385 du 22 septembre 2017, JO 23 septembre

Ord. n° 2017-1387 du 22 septembre 2017, JO 23 septembre

Ord. n° 2017-1388 du 22 septembre 2017, JO 23 septembre



CONSULTER LES DOCUMENTS SUR :  
[www.liaisons-sociales-quotidien.fr](http://www.liaisons-sociales-quotidien.fr)

IRP

## **Comité social et économique : une mise en place généralisée programmée au 1<sup>er</sup> janvier 2020**

**DP, CE et CHSCT feront bientôt partis du passé ! Au 1<sup>er</sup> janvier 2020, une nouvelle instance baptisée « comité social et économique » les remplacera. D'ici là, toute entreprise d'au moins 11 salariés devra mettre en place cette nouvelle instance à des dates différentes, selon qu'elles sont déjà dotées d'IRP et selon le terme du mandat des IRP actuellement présents. Dans tous les cas, elles ne pourront conserver les IRP séparées au 1<sup>er</sup> janvier 2020. C'est qui ressort de l'une des ordonnances publiée au Journal officiel du 23 septembre.**

Le compte à rebours a commencé ! Au **1<sup>er</sup> janvier 2010**, les **IRP**, telles qu'on les connaît aujourd'hui, n'existeront plus. DP, CE et CHSCT seront **fusionnées** en une seule instance, le **comité social et économique**. C'est ce que programme l'ordonnance n° 2017-1386 publiée le 23 septembre 2017. Les entreprises ne pourront pas conserver, même par accord collectif majoritaire, les instances séparées. Seule possibilité offerte aux partenaires sociaux : instaurer des représentants de proximité et/ou des commissions santé, sécurité et conditions de travail.

Cette **ordonnance entrera en vigueur** dès la publication des **décrets** d'appli-

cation (attendus avant la fin de l'année), et au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2018 sauf dispositions contraires.

### **Entreprises concernées**

Le comité social et économique est mis en place dans les **entreprises d'au moins 11 salariés**. Cet effectif doit être atteint **pendant 12 mois consécutifs**. Actuellement, l'effectif est apprécié sur 12 mois consécutifs ou non au cours des trois années précédentes. Pas de changement concernant le calcul des effectifs. Il s'effectue selon les dispositions de droit commun inscrites aux articles L. 1111-2 et L. 1251-54 du Code du travail.

Notons qu'à l'expiration du mandat des membres de la délégation du personnel, l'instance n'est pas renouvelée si l'effectif de l'entreprise est resté en dessous de 11 salariés pendant au moins 12 mois.

### **Niveau de mise en place**

Le CES est mis en place **au niveau** de l'**entreprise** ou, le cas échéant, l'**UES**. Toutefois, dans les **entreprises à établissements distincts**, sont institués un **comité social et économique central** d'entreprise et des **comités sociaux et économiques d'établissement**.

Le nombre et le périmètre des **établissements distincts** sont désormais **déterminés** :

– par **accord d'entreprise** majoritaire (et, non plus, comme c'est le cas actuellement, par accord conclu selon la même condition de double majorité que le protocole préélectoral) ;

– ou, **à défaut** et en l'absence de DS, par **accord** conclu **entre l'employeur et le CSE**, adopté à la majorité des membres titulaires élus de la délégation du personnel du comité (ce qui est nouveau) ;

– **à défaut d'accord**, par l'**employeur** en tenant compte de l'autonomie de gestion du responsable de l'établissement, notamment en matière de gestion du personnel (ce qui est nouveau). Ce n'est qu'**en cas de litige portant sur cette décision** de l'employeur que l'autorité administrative du siège de l'entreprise, la **Direccte**, tranche. Actuellement, cette dernière a compétence en l'absence d'accord et si au moins un syndicat a répondu à l'invitation à négocier.

Notons qu'un accord interentreprises peut mettre en place un **comité social et économique interentreprises** lorsque la nature et l'importance de problèmes communs aux entreprises d'un même site ou d'une même zone le justifient.

### **Composition**

Outre l'employeur, le comité comprend une **délégation du personnel** composée

d'un nombre égal de titulaires ou de suppléants fixé par décret en Conseil d'État en fonction des effectifs de l'entreprise. Ce nombre peut être augmenté par un accord conclu selon les conditions prévues pour le protocole d'accord préélectoral (PAP).

Pas de changement par rapport au CE, chaque organisation syndicale représentative peut désigner un **représentant syndical** au CSE.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le CSE désigne, parmi ses titulaires, un secrétaire et un trésorier. Notons que le CSE central désigne un secrétaire, et ce qui est nouveau, un secrétaire adjoint en charge des attributions en matière de santé, sécurité et de conditions de travail. En revanche, plus d'obligation de nommer un trésorier.

### Mise en place de représentants de proximité...

L'accord d'entreprise majoritaire reconnaissant l'existence d'établissements distincts peut mettre en place des **représentants de proximité** (membres du CSE ou désignés par lui). Cette mesure vise à « compenser » la disparition des délégués du personnel. L'accord doit prévoir le nombre de représentants, leurs attributions (notamment, en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail), leurs modalités de désignation et de fonctionnement.

### ... et d'une commission santé, sécurité et conditions de travail

Pour « pallier » la disparition du CHSCT dans les entreprises d'au moins 50 salariés, est créée, au sein du CSE, une **commission santé, sécurité et conditions de travail**, chargée (par délégation) de tout ou partie des attributions du CSE relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail. Elle est obligatoire dans :

- les **entreprises ou d'établissements distincts d'au moins 300 salariés** ;
- les établissements comprenant au moins une installation **nucléaire** ou classée Seveso et certains gisements miniers (peu importe leur effectif).

La création d'une telle commission peut aussi être imposée, en raison de la nature des activités, de l'agencement ou de l'équipement des locaux, par l'**inspecteur du travail** dans les entreprises/établissements de moins de 300 salariés.

Enfin, elle peut être mise en place par **accord collectif majoritaire** reconnaissant l'existence d'établissements distincts. Ce dernier fixe sa composition, ses missions déléguées, ses modalités de fonctionnement ainsi que ses moyens. Dans tous les cas, la **commission comprend au minimum trois membres** représentants du personnel, dont au moins un représentant de la catégorie des

cadres. Les membres sont désignés par le CSE parmi ses membres. Ils bénéficient d'une formation de cinq jours dans les entreprises d'au moins 300 salariés et de trois dans les autres.

### Autres commissions

Des **commissions supplémentaires** peuvent être instituées, par **accord collectif majoritaire** (peu importe qu'il reconnaisse l'existence d'établissements distincts ou non), pour l'examen de **problèmes particuliers** (par exemple, économiques, liés à la formation). La mise en place de telles commissions ne relève donc pas de la propre initiative du CSE, comme c'est le cas pour le CE. **À défaut d'accord**, les **commissions actuelles** du CE (économique, formation, etc.) sont **maintenues** dans leur périmètre actuel (par exemple, commission de l'égalité professionnelle dans les entreprises d'au moins 300 salariés). Notons que les dispositions relatives à la mise en place d'autres commissions peuvent poser des problèmes d'interprétation compte tenu de leur réorganisation. Elles distinguent ce qui relève du champ de la négociation des dispositions supplétives sans prévoir des dispositions d'ordre public. Cela signifie-t-il qu'une entreprise dotée d'un accord prévoyant la mise en place d'une seule commission, « égalité professionnelle », n'a pas à mettre en place les autres commissions actuellement obligatoires (par exemple, commission des marchés) ? Le doute est permis compte tenu de la nouvelle rédaction des articles L. 2315-4 et suivants du Code du travail.

### Durée des mandats

La durée des **mandats** des membres du CSE est de **quatre ans**, un accord (branche, groupe, entreprise) pouvant prévoir une durée inférieure dans la limite de deux ans.

Le **nombre de mandats successif** est **limité à trois** excepté pour les entreprises de moins de 50 salariés (dans des conditions fixées par décret) et le cas où le PAP prévoit le contraire.

### Élections : quelques aménagements

Pas de changement ici. Comme pour les DP et le CE, les membres du CSE sont élus et l'**organisation des élections** professionnelles relève de l'employeur. Plusieurs nouveautés sont, toutefois, à signaler.

- L'employeur doit, comme c'est le cas actuellement, inviter par courrier ou par tout moyen selon les cas, les organisations syndicales à négocier le protocole d'accord préélectoral et à présenter des candidats. Toutefois, prévoit l'ordonnance, les **entreprises** dont l'effectif est **compris entre 11 et 20 salariés**

ne sont soumises à cette obligation uniquement lorsqu'au moins un salarié s'est porté candidat aux élections dans un délai de 30 jours à compter de l'information faite aux salariés de l'organisation d'élections professionnelles. En d'autres termes, si **aucun candidat** ne s'est **présenté** dans le délai imparti, l'employeur n'a **pas à organiser** les **élections** professionnelles.

- Le **contenu du protocole préélectoral évolue** également. Celui-ci peut modifier le **volume des heures individuelles de délégation** dès lors que le volume global des heures, au sein de chaque collège, est au moins égal à celui résultant des dispositions légales au regard de l'effectif de l'entreprise. Il peut en outre limiter le nombre de mandats successifs.

- Si aucune **organisation syndicale** représentative n'a **pris part** à la négociation, l'**employeur** pourra **lui-même répartir** le personnel et les sièges dans les **collèges électoraux**.

- Le **vote** doit avoir lieu **90 jours** au plus tard **suivant l'information des salariés** par l'employeur de l'organisation des élections. Actuellement, ce délai varie selon qu'il s'agisse de premières élections (90 jours) ou d'un renouvellement de l'instance (45 jours).

- Pendant six mois, l'employeur n'a pas d'obligation de faire droit à la demande d'un salarié ou d'une organisation syndicale d'organiser les élections professionnelles lorsque l'employeur a engagé un processus électoral qui n'a pas abouti (PV de carence établi).

- Les **salariés mis à disposition** ne sont pas éligibles dans l'entreprise utilisatrice. Cette disposition était déjà prévue pour le CE, mais pas pour les DP.

- Les **listes de candidatures** doivent respecter certaines règles pour permettre une représentation équilibrée des femmes et des hommes. Celles-ci demeurent. Cependant, lorsqu'elles conduisent à exclure totalement la représentation de l'un ou l'autre sexe, les listes peuvent comporter un candidat du sexe qui, à défaut, n'est pas représenté. Ce candidat ne peut être en première position sur la liste.

### Entrée en vigueur

L'article 9 de l'ordonnance fixe, sauf exceptions, le principe d'une entrée en vigueur des dispositions relatives au CSE à la date de **parution des décrets** pris pour leur application, et **au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2018**, sauf exceptions décrites ci-après.

Cernant les **entreprises dotées d'IRP**, le CSE est mis en place **au terme du mandat** des IRP actuellement présentes dans l'entreprise, c'est-à-dire au moment du renouvellement de l'une des IRP et **au plus tard le 31 décembre**



2019. Toutefois, l'ordonnance prévoit différentes hypothèses dans lesquelles des règles différentes s'appliquent.

• 1<sup>er</sup> cas : l'**entreprise** a conclu un **PAP avant le 23 septembre 2017** (date de publication de l'ordonnance). Les IRP sont renouvelées (ou constituées pour les entreprises dépourvues d'IRP) conformément aux règles en vigueur avant la publication de l'ordonnance. Le CSE est mis en place à compter du **1<sup>er</sup> 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 de l'instance regroupée.

• 2<sup>e</sup> cas : les **mandats arrivent à échéance entre le 23 septembre et le 31 décembre 2017**. Les **mandats** sont **prorogés** : – soit jusqu'à la fin de l'année. Selon la rédaction de l'article 9, II, 2<sup>o</sup>, cette prorogation semble automatique. Le CSE

remplacera les IRP existantes à l'issue des élections professionnelles dont le 1<sup>er</sup> tour devra se tenir dans la quinzaine qui précède l'expiration des mandats ; – soit d'un an au plus soit par accord collectif soit par décision de l'employeur après consultation de l'IRP appropriée. Le délai d'un an semble s'apprécier à compter de l'expiration des mandats.

• 3<sup>e</sup> cas : les **mandats arrivent à échéance entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 janvier 2018**. Ces mandats peuvent être réduits ou prorogés au plus d'un an soit par accord collectif soit par décision de l'employeur après consultation de l'IRP appropriée.

• 4<sup>e</sup> cas : l'**entreprise à établissements distincts** dont les mandats des différentes IRP ne coïncident pas. Là encore la durée de ces mandats peut être, pour un établissement ou pour l'ensemble de l'entreprise, **prorogée ou réduite** dans les mêmes conditions que décrite ci-avant de manière à ce que leur échéance

coïncide avec la date de mise en place du CSE et, le cas échéant, du comité social et économique d'établissement et du CSE central.

Enfin, l'ordonnance organise la mise en place du CSE en cas de **modification** dans la **situation juridique** d'une entreprise, par exemple en cas de fusion-absorption d'une entreprise dotée des actuelles IRP par une entreprise dotée d'un CSE. Sauf accord en disposant autrement, de nouvelles élections doivent être organisées dans l'établissement, sauf si le renouvellement du CSE central dans l'entreprise absorbante doit intervenir dans un délai de 12 mois suivant la modification dans la situation juridique. ■

Ord. n° 2017-1386 du 22 septembre 2017, JO 23 septembre



CONSULTER LE DOCUMENT SUR :  
[www.liaisons-sociales-quotidien.fr](http://www.liaisons-sociales-quotidien.fr)

IRP

## Les attributions et le fonctionnement du comité social et économique

**Le comité social et économique (CSE) se substitue aux DP dans les entreprises d'au moins 11 salariés et aux DP, CE et CHSCT dans celles d'au moins 50 salariés. C'est ce que prévoit, sans surprise, l'une des ordonnances publiées au Journal officiel du 23 septembre. Un accord d'entreprise majoritaire ou de branche étendu peut lui conférer la compétence de négociation. L'instance est rebaptisée, dans ce cas, « conseil d'entreprise ».**

Quelles sont les attributions du CSE ? Comment fonctionne cette nouvelle instance ? Quels moyens lui sont conférés ? L'ordonnance n° 2017-1386 publiée au Journal officiel du 23 septembre détaille toutes ces règles. Comme le CE, le CSE est doté de la personnalité civile. Il peut agir en justice et gère son patrimoine.

**Attributions variables selon que l'entreprise compte 11 à 49 salariés...**

Dans les **entreprises de 11 à 49 salariés**, le comité social et économique exerce les **missions générales** actuellement dévolues au **DP** (présentation des réclamations individuelles ou collectives, pouvoir de saisine de l'inspection du travail) et certaines du **CHSCT** (contribuer à

promouvoir la santé, la sécurité et les conditions de travail dans l'entreprise, réalisation d'enquêtes en cas d'AT-MP). Comme les DP, il est également consulté en cas de projet de licenciement collectif pour motif économique.

En revanche, contrairement aux DP, le CSE ne dispose **plus du droit d'alerte** en cas d'atteinte aux droits des personnes. Il ne prendra plus connaissance des contrats de mise à disposition, des CAE ou des CIE. Il n'est plus informé ou consulté sur l'utilisation du CICE (crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi) et n'exerce plus les missions du CE en matière de formation professionnelle. Enfin, il n'est plus prévu qu'il puisse accompagner l'inspecteur du travail lors de ses visites. Toutes ces compétences sont désormais dévolues aux CSE dans les entreprises d'au moins 50 salariés.

**... ou au moins 50 salariés**

Dans les **entreprises d'au moins 50 salariés**, le comité se voit confier les **missions** dévolues au **CSE** pour les **entreprises de moins de 50 salariés** ainsi que, à quelques exceptions près, **celles** actuellement dévolues au **CE** (par exemple, assurer l'expression collective des salariés) et du **CHSCT** (par exemple, analyse des risques professionnels).

• **Attributions générales.** L'ordonnance reprend les attributions générales et leurs conditions d'exercice prévues pour l'actuel CE (par exemple, information et consultation sur la gestion et la marche générale de l'entreprise), avec un ajout : les entreprises ayant conclu un accord concernant un domaine relevant des attributions du CSE ne seront pas soumises aux obligations de consultation dans ces domaines. Notons que l'introduction de nouvelles technologies et la modification dans l'organisation économique et juridique ne font plus parties des consultations ponctuelles (*v. ci-après*), mais des attributions générales.

• **Consultations récurrentes et ponctuelles.** Les dispositions relatives à celles-ci sont réorganisées selon le triptyque : ordre public, champ de la négociation, dispositions supplétives. Les trois **grandes consultations récurrentes** (orientations stratégiques ; situation économique et financière ; politique sociale et conditions de travail et emploi) sont **maintenues**, mais elles ne sont **plus obligatoirement annuelles**. À compter du 23 septembre 2017, un **accord d'entreprise majoritaire** ou, en l'absence de DS, un **accord** entre l'employeur et le **CSE** adopté à la **majorité** des titulaires, peut définir : – le **contenu**, la **périodicité** (maximum trois ans), les modalités de consultations

récurrentes du CE, la liste et le contenu des informations nécessaires à ces consultations;

- le nombre de réunions annuelles du comité (minimum six);
- les niveaux de consultation et le cas échéant leur articulation;
- le cas échéant, la possibilité pour le CSE d'émettre un avis unique;
- l'architecture de la BDES et ses modalités de fonctionnement. À défaut d'accord sur ce point, un accord de branche peut définir ces items dans les entreprises de moins de 300 salariés. À défaut d'accord, les dispositions concernant la périodicité (annuelle), le contenu et les modalités des consultations récurrentes ainsi que le contenu des informations préalables sont celles actuellement applicables au comité d'entreprise.

Notons une nouveauté concernant le **CSE central**: il est désormais seul consulté sur les mesures d'adaptation communes à plusieurs établissements des projets portant sur l'introduction de nouvelles technologiques ou tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail.

- **Consultations ponctuelles.** Les dispositions relatives à celles-ci sont réorganisées selon le triptyque précité. Selon les dispositions d'**ordre public**, le CSE est informé et consulté ponctuellement sur:
  - les **méthodes de recrutement** et moyens de contrôle de l'activité des salariés;
  - la **restructuration** et compression des effectifs;
  - les **licenciements** pour motif **économique**;
  - les opérations de **concentration**;
  - les offres publiques d'acquisition (**OPA**);
  - les procédures de **sauvegarde**, de redressement et de **liquidation judiciaire**.

À compter du 23 septembre 2017, un **accord** conclu dans les mêmes conditions que pour les consultations récurrentes peut **définir** le contenu précis et les **modalités des consultations ponctuelles** ainsi que les délais dans lesquels le CSE rend ses avis. Un accord de groupe peut prévoir que les consultations ponctuelles sont effectuées au niveau du groupe.

Enfin, figurent, parmi les **dispositions supplétives**:

- les dispositions prévoyant la communication d'une **documentation** économique et financière au CSE **un mois après son élection**;
- l'**obligation** d'informer les **entreprises sous-traitantes** lorsque le **projet de restructuration** et de compression des effectifs est de nature à **affecter** leur volume d'emploi ou d'activité relève désormais des dispositions supplétives.

## **Conseil d'entreprise**

Dans les entreprises pourvues de DS, il est possible d'instituer, par **accord d'entreprise majoritaire à durée indéterminée**, un **conseil d'entreprise**, en lieu et place du CSE. Il peut être mis en place par accord de branche étendu pour les entreprises dépourvues de DS. Ce conseil peut être mis en place au niveau de l'UES. Ce conseil d'entreprise exerce l'ensemble des **attributions du CSE** et est également **compétent pour négocier**, conclure et réviser les **accords** d'entreprise ou d'établissement, à l'**exception** des accords suivants soumis à des règles spécifiques de validité:

- les accords portant sur un **PSE**;
- le protocole d'accord préélectoral;
- l'**accord modifiant** le nombre et la composition des **collèges électoraux**;
- celui prévoyant que le **scrutin** a lieu **hors temps de travail**.

Ainsi, malgré sa compétence en matière de négociation collective, il cohabite donc avec les délégués syndicaux (DS) qui subsistent.

L'**accord collectif** instituant le conseil d'entreprise doit fixer:

- les modalités selon lesquelles les négociations se déroulent au niveau des établissements;
- la liste des **thèmes** (par exemple, l'égalité professionnelle) pour lesquels les décisions de l'employeur sont soumises à l'**avis conforme** du conseil, étant précisé que la formation devra y figurer;
- le nombre d'**heures de délégations** qui devra respecter un plancher réglementaire;
- des règles relatives à l'indemnisation des frais de déplacement;
- le cas échéant, la composition de la délégation négociant;
- éventuellement, la périodicité de tout ou partie des thèmes de négociation du conseil d'entreprise.

La **validité** d'un **accord** d'entreprise ou d'établissement **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 titulaires ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés (premier ou second tour selon les cas) lors des dernières élections professionnelles. L'accord peut donc être validé selon deux modalités alternatives: la **majorité en nombre des membres** du CSE ou la majorité en **suffrages exprimés**. Dans ce dernier cas, tous les suffrages exprimés sont pris en compte, et non uniquement ceux exprimés en faveur d'organisations syndicales représentatives.

## **Droit d'alerte**

Dans les mêmes conditions que celles prévues actuellement pour le CE et le CHSCT, le CSE dispose d'un droit d'alerte:

- en cas d'**atteinte** aux **droits des personnes**;
- en cas de **danger grave et imminent** et en matière de santé publique et d'environnement;
- en cas d'utilisation non conforme du CICE;
- en cas d'alerte sociale;
- en matière économique;
- en cas de suspension des aides publiques en faveur des activités de recherche et de développement technologique à défaut de consultation du CSE sur la politique de recherche et de développement technologique de l'entreprise.

## **Activités sociales et culturelles**

Le CSE reprend les **mêmes attributions** que le CE en matière d'activités sociales et culturelles (ASC).

La **subvention** de fonctionnement versée au CSE est identique à celle aujourd'hui versée au CE dans les entreprises de 50 à 2000 salariés, soit 0,20 % de la masse salariale brute. En revanche, dans les **entreprises de plus de 2000 salariés**, la subvention est portée à **0,22 %** de la masse salariale brute.

Autre nouveauté: le CSE peut décider de **transférer** tout ou partie du mandat de l'**excédent** annuel du budget de fonctionnement à la subvention destinée aux activités sociales et culturelles. Cela n'est pas autorisé pour le CE aujourd'hui.

## **Des expertises co-financées**

Plusieurs nouveautés sont à signaler concernant le recours à l'expertise par le CSE.

Tout d'abord, 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 fixer le **nombre d'expertises** dans le cadre des consultations récurrentes sur une ou plusieurs années.

Autre nouveauté: le **cofinancement** (80 % employeur et 20 % instance) des expertises prévu auparavant pour les orientations stratégiques est **étendu** à d'autres consultations. Seuls les frais d'expertise décidée par le CSE concernant les consultations sur la situation économique et financière, sur la politique sociale de l'entreprise, en cas de grand licenciement économique collectif ou en cas de risque grave concernant la santé, la sécurité et les conditions de travail sont désormais pris intégralement en charge par l'employeur. Pour tous les autres cas de recours (droit d'alerte économique, projet important modifiant les conditions de travail, etc.), le CSE doit, sur son budget de fonctionnement, **prendre en charge 20 % des frais**.

Enfin, l'ordonnance détaille les règles relatives au choix de l'expert et de son éventuelle contestation.



## Six à 12 réunions par an

Concernant le nombre et la périodicité des réunions, pas de changement par rapport aux IRP actuelles. Elles sont au nombre de 12 dans les entreprises de moins de 50 salariés et celles d'au moins 300 salariés, et de **six** dans les autres (**entre 50 et 299 salariés**).

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, quatre des réunions doivent porter sur les questions de santé, sécurité et conditions de travail, comme c'est déjà le cas pour l'instance unique ou la DUP version loi Rebsamen. Autre nouveauté : l'employeur qui préside le CSE peut se faire assister de trois collaborateurs (contre deux actuellement) qui ont voix consultatives.

Lors des réunions, les suppléants ne peuvent assister aux réunions qu'en l'absence du titulaire. Lorsque les titulaires sont présents, les **suppléants** ne pourront donc plus assister, comme cela est le cas aujourd'hui, aux réunions de l'instance avec voix consultative (sauf accord prévoyant le contraire).

## Moyens du CSE

Les membres titulaires bénéficient d'un **crédit d'heures de délégation** qui sera fixé par **décret** en Conseil d'État en fonction des effectifs. Seule précision : le **minimum** par membre sera de **dix heures** dans les entreprises de **moins de 50 salariés** (ce qui correspond au seuil prévu pour les DP pour ce type d'entreprise)

et de **16 heures** dans les **autres** (seuil actuel prévu en cas de fusion des trois IRP par accord collectif majoritaire).

Les dispositions sur les modalités d'utilisation des heures de délégation sur une durée supérieure au mois (par exemple, forfaits annuels en jours) sont désormais très succinctes. Elles prévoient juste un renvoi aux dispositions réglementaires. Une nouveauté de taille : les membres **titulaires** peuvent se **répartir**, chaque mois, entre eux et avec les suppléants leur crédit d'heures de délégation. ■

Ord. n° 2017-1386 du 22 septembre 2017, JO 23 septembre



CONSULTER LE DOCUMENT SUR :  
[www.liaisons-sociales-quotidien.fr](http://www.liaisons-sociales-quotidien.fr)

## IRP

# Des mesures en faveur de la reconnaissance des compétences liées à un mandat syndical

**Outre la fusion des IRP, l'ordonnance relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise, publiée au Journal officiel du 23 septembre, comprend quelques mesures sur la valorisation des responsabilités syndicales.**

Publiée au JO du 23 septembre, l'ordonnance fusionnant les IRP prévoit également des mesures en faveur de la reconnaissance des compétences liées au mandat qui avaient été suggérées par le rapport Simonpoli (v. l'actualité n° 17381 du 8 août 2017). À ce sujet, rappelons que le ministre du Travail a confié, le 19 septembre dernier, à Jean-Dominique Simonpoli, Directeur général de l'association Dialogues, et à Gilles Gateau, Directeur général des ressources humaines d'Air France, une mission pour mettre en place un plan d'action suite à la remise de ce rapport et de celui du Cese sur les discriminations syndicales (v. l'actualité n° 17408 du 20 septembre 2017).

## Entretien professionnel de fin de mandat

L'**entretien professionnel**, réalisé au terme d'un mandat de représentant du personnel titulaire ou d'un mandat syndical, est **élargi à tous les représentants**, quel que soit le nombre d'heures de délégation dans les **entreprises d'au moins 2 000 salariés**. Dans les autres entreprises, il reste réservé aux titulaires de mandat disposant d'heures de délégation sur l'année représentant au

moins 30 % de la durée de travail fixée dans son contrat de travail ou, à défaut, de la durée applicable dans l'établissement. Pour rappel, cet entretien permet de procéder au recensement des compétences acquises au cours du mandat et de préciser les modalités de valorisation de l'expérience acquises.

Ces dispositions n'entreront en vigueur qu'au **1<sup>er</sup> janvier 2020** et ne seraient applicables qu'aux mandats prenant effet après le 31 décembre 2019.

## Formation pour les salariés mis à disposition d'un syndicat

L'**accord** déterminant les conditions de **mise à disposition** de salariés auprès d'organisations syndicales ou patronales doit prévoir des **aménagements** permettant à l'employeur de respecter son obligation de **formation** d'adaptation du salarié à son poste de travail.

## Prise en charge des salariés participant aux négociations de branche

Pour les entreprises dont l'effectif est inférieur à un seuil qui restera à définir par décret (*a priori* les PME), la **rémunération** et les **cotisations** et contributions sociales afférentes des **salariés** participant aux négociations seront prises en charge par le **fonds paritaire** de financement des organisations syndicales et patronales.

## Congé de formation économique, sociale et syndicale

Le salarié bénéficiant du congé de formation économique, sociale et syndi-

cale a désormais droit au **maintien total par l'employeur** de sa **rémunération**. Aujourd'hui, ce maintien peut être partiel. Pour l'employeur, le montant du salaire et des contributions et cotisations afférentes au salaire maintenu est déduit de sa contribution au financement des organisations syndicales et patronales.

Cette nouvelle disposition s'applique aux rémunérations correspondant à un congé de formation effectuée postérieurement au 23 septembre 2017.

## Droit d'expression directe et collective des salariés

Est intégrée dans le Code du travail la précision selon laquelle « l'accès de chacun au **droit d'expression** collective peut être assuré par le recours aux **technologies numériques** sans que l'exercice de ce droit puisse se traduire par la diffusion d'éléments visant à discréditer l'entreprise ».

De plus, la **négociation** sur les **modalités d'exercice** du droit d'expression est **intégrée** à la négociation annuelle obligatoire portant sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail. L'accord issu de cette négociation doit désormais porter sur les outils numériques disponibles dans l'entreprise et permettant l'expression des salariés. ■

Ord. n° 2017-1386 du 22 septembre 2017, JO 23 septembre



CONSULTER LE DOCUMENT SUR :  
[www.liaisons-sociales-quotidien.fr](http://www.liaisons-sociales-quotidien.fr)

# Ordonnances Macron : le détail du plafonnement des indemnités prud'homales

**L'ordonnance du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail impose au juge prud'homal un référentiel obligatoire pour la fixation du montant de l'indemnité de licenciement sans cause réelle et sérieuse. Ce barème, élaboré sous forme de tableaux, prévoit à la fois des planchers et des plafonds d'indemnisation dont le montant est déterminé en fonction de l'ancienneté du salarié dans l'entreprise.**

Point clef du projet de réforme du droit du travail, le référentiel obligatoire des dommages et intérêts alloués par le juge prud'homal en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse revient sur le devant de la scène. Censuré par le Conseil constitutionnel dans le cadre de la loi Macron de 2015 (*v. l'actualité n° 16873 du 15 juillet 2015*) et finalement écarté du projet de loi Travail en 2016 (*v. l'actualité n° 17023 du 19 février 2016*), ce barème d'indemnisation est intégré dans l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail. Il s'applique aux litiges nés de licenciements notifiés postérieurement à la publication de l'ordonnance, soit après le 23 septembre 2017. L'objectif affiché de cette barémisation est d'encourager les créations d'emploi en accroissant la prévisibilité des effets de la rupture pour l'employeur.

## Un barème d'indemnisation obligatoire...

Le barème d'indemnisation impose aux juges à la fois des **planchers** et des **plafonds** pour fixer le montant des réparations allouées en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse, alors que jusqu'ici, la loi n'imposait qu'un plancher de six mois de salaire brut (pour les salariés dont l'ancienneté est d'au moins deux ans et à condition que l'effectif habituel de l'entreprise soit d'au moins 11 salariés) et aucun maximum. Désormais les juges doivent respecter (*v. le tableau ci-contre*):

– un **montant minimum**, compris entre **0,5 et 3 mois de salaire brut** (à partir d'une année complète d'ancienneté). Le plancher de l'indemnité **dépend** de l'**ancienneté** du salarié, mais aussi de l'**effectif** de l'entreprise. Des **montants dérogatoires** sont en effet prévus, pour

les **dix premières années d'ancienneté**, pour les salariés des **entreprises de moins de 11 salariés**. Pour contrer le risque d'inconstitutionnalité de cette disposition de l'ordonnance, le gouvernement semble miser sur le fait que la jurisprudence du Conseil constitutionnel n'a expressément exclu la prise en compte de la taille de l'entreprise que pour la fixation de plafonds d'indemnisation différenciés entre les salariés (*Cons. const. DC, 5 août 2015, déc. n° 2015-715 relative à la loi Macron*), et non pour la fixation de planchers (*Cons. const., 13 octobre 2016, n° 2016-582 QPC; v. l'actualité n° 17183 du 18 octobre 2016*);

– un **montant maximum**, compris entre **1 et 20 mois de salaire brut**, variant en fonction du seul critère lié à l'**ancienneté** du salarié (conformément à la jurisprudence constitutionnelle).

Ce barème d'indemnisation est applicable en cas de résiliation judiciaire du contrat de travail ou de prise d'acte de la rupture jugée justifiée.

Par ailleurs, l'indemnité reste **cumulable** avec celles prévues en cas d'irrégularité de la procédure de licenciement économique et en cas de non-respect de la priorité de réembauche, mais dans la limite des montants maximaux prévus par le barème.

Ancienneté du salarié dans l'entreprise (en années complètes)	Indemnité minimale (en mois de salaire brut)		Indemnité maximale (en mois de salaire brut)
	Entreprises de 11 salariés et plus	Entreprises de moins de 11 salariés	
0	Sans objet	Sans objet	1
1	1	0,5	2
2	3	0,5	3,5
3	3	1	4
4	3	1	5
5	3	1,5	6
6	3	1,5	7
7	3	2	8
8	3	2	8
9	3	2,5	9
10	3	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

Notons aussi, que la mise en place de ce référentiel impératif s'accompagne de la suppression du barème indicatif instauré par la loi Macron du 6 août 2015.

### **... sauf faute particulièrement grave de l'employeur**

Par exception, l'application du **barème** doit être **écartée** lorsque le juge constate que le **licenciement** est **nul**. Dans ce cas, l'indemnité accordée est seulement soumise à un plancher minimal de six mois de salaire, sans plafonnement.

Plus précisément, le juge n'est pas lié par le barème dans les cas de nullités du licenciement liées :

– à la **violation** d'une **liberté fondamentale** (droit de grève, droit d'ester en justice, liberté syndicale, etc.) ;

– à des faits de **harcèlement moral ou sexuel** ;

– à un **motif discriminatoire** ou à l'exercice d'une action en justice tendant à faire constater l'existence d'une discrimination ;

– à l'exercice d'une action en justice en matière d'égalité professionnelle entre hommes et femmes ou en matière de dénonciation de crimes et délits ;

– ou encore causées par la **violation** des **protections** spécifiques liées à l'exercice d'un mandat, à la maternité et à la paternité, ainsi qu'aux accidents du travail et maladies professionnelles.

### **Réduction de l'impact du motif contaminant**

Lorsque la lettre de licenciement énonce une **pluralité de motifs** et que l'un des griefs reprochés au salarié porte atteinte à une **liberté fondamentale**, le licenciement est toujours nul. Néanmoins, l'ordonnance précise que la **nullité** de la rupture ne dispense pas le juge d'**examiner l'ensemble** des **griefs** énoncés. Il doit donc en tenir compte, le cas échéant, dans l'évaluation qu'il fait de l'indemnité à allouer au salarié. ■

Ord. n° 2017-1387 du 22 septembre 2017, JO 23 septembre



CONSULTER LE DOCUMENT SUR :  
[www.liaisons-sociales-quotidien.fr](http://www.liaisons-sociales-quotidien.fr)

## acteurs, débats, événements

### *Droit du travail*

#### **Ordonnances Macron : la CCI Paris Île-de-France salue l'initiative du gouvernement...**

La CCI Paris Île-de-France se réjouit de la signature des ordonnances réformant le droit du travail, et salue l'objectif de compétitivité du gouvernement au service du développement économique et de l'emploi, indique-t-elle dans un communiqué de presse du 22 septembre. « Nous partageons l'ambition et les orientations du gouvernement et nous le rejoignons sur un ensemble de mesures que nous défendons depuis plus de dix ans, notamment la fusion des institutions représentatives du personnel en une instance unique à partir de 11 salariés, ou la nouvelle sécurité juridique de la rupture du contrat de travail », s'enthousiasme Didier Kling, président de la CCI Paris Ile-de-France.

#### **... alors que la CFDT journalistes veut « une action de mobilisation » de sa confédération contre la réforme...**

Alors que toutes les « lignes rouges ont été franchies par les ordonnances et que ces mesures vont s'appliquer », la confédération dirigée par Laurent Berger s'est dite « déçue » et a parlé « d'occasion manquée », regrette la CFDT journalistes dans un communiqué publié le 22 octobre. Elle « attend, en urgence », de la part de sa confédération, « une expression forte et une action de mobilisation, en recherchant l'unité syndicale, pour dénoncer cette réforme du Code du travail qui va flexibiliser et précariser le travail et les salariés au profit des entreprises au lieu d'apporter de la sécurité aux salariés ». *Source AFP*

#### **... et que la CFDT dit « faire face » et « agir » avec les salariés**

« Ces textes [les ordonnances] font la part trop belle aux poncifs libéraux et aux revendications patronales sur la flexibilité. Ce n'est pas une réponse adaptée à la lutte contre le chômage », indique le bureau national de la CFDT, dans un communiqué le 22 septembre publié peu après la signature des ordonnances par le président Macron. « La CFDT se félicite d'avoir obtenu que dans les entreprises de plus de 50 salariés, aucune dérogation au Code du travail ne puisse avoir lieu sans négociation ». En revanche, elle « s'oppose à l'augmentation de la flexibilité, à l'augmentation du pouvoir unilatéral des employeurs dans les TPE et soutient les salariés des petites entreprises particulièrement fragilisés », poursuit la confédération. Elle assure qu'elle « continuera à agir sur tous les sujets qui doivent être complétés par des décrets ».

### *International*

#### **Pour le FMI, les réformes en France c'est maintenant !**

Le FMI a réitéré le 21 septembre son soutien aux réformes « ambitieuses » annoncées par le président Emmanuel Macron, dans son évaluation annuelle de l'économie française. Le Fonds monétaire international juge que « le défi clef est désormais la mise en application [des réformes], notamment de celle concernant la stratégie budgétaire envisagée et les réformes du marché du travail ». Tout en saluant « le large programme de réformes du nouveau gouvernement qui cherche à traiter les défis de longue date de l'économie française », le FMI a for-

tement insisté sur le besoin de ne pas perdre trop de temps. Il a d'ailleurs revu légèrement à la hausse ses prévisions de croissance pour la France, tablant désormais sur 1,6 % pour cette année et 1,8 % pour 2018, soit dans les deux cas 0,1 point de plus que lors de la publication de ses dernières projections en juillet.

### *Secteurs*

#### **Grève le 25 septembre des routiers contre la réforme du travail à l'initiative de la CGT et de FO...**

Des routiers CGT et FO ont entamé, le 25 septembre, un mouvement reconductible contre la réforme du droit du travail, en ciblant dès l'aube des axes de circulation et des dépôts de carburant dans toute la France. Le coup d'envoi a été donné par une trentaine de grévistes qui ont bloqué dans la nuit le trafic des poids lourds sur une autoroute du Nord, tout près de la Belgique. D'autres actions ont ensuite été mises en place sur tout le territoire. Les ordonnances « portent atteinte à nos primes d'ancienneté, qui représentent 6 % de nos salaires, environ 120 € », a expliqué Stanislas Baugé (CGT). Celui-ci relève aussi que « dans beaucoup d'entreprises, les heures supplémentaires ne sont pas payées mais compensées par une prime qui pourrait disparaître ». « Ce n'est pas en bloquant l'économie française que nous ferons en sorte (qu'elle) aille mieux », a réagi sur RTL (25-9) Benjamin Griveaux, secrétaire d'État à l'Économie. Le gouvernement continuera à « être dans le dialogue » mais aussi à « être ferme ». Les syndicats ont toutefois obtenu de l'État un engagement ferme sur le maintien



du dispositif de retraite anticipée propre à la profession, dont ils craignaient la disparition (*v. ci-après*). *Source AFP*

### ■ ... sans consultation par ses troupes de Jean-Claude Mailly (FO)...

«J'ai appris que (la fédération FO des transports routiers) appelait à manifester dans un communiqué», a déclaré Jean-Claude Mailly au cours de l'émission *Le Grand Jury de RTL/Le Figaro/LCI* (24-9). À la veille de la journée d'action reconductible des routiers, le patron de FO a concédé qu'on ne lui a pas «demandé mon avis [...], on n'a pas demandé l'avis de la Confédération». *Source AFP*

### ■ ... mais avec l'assurance du gouvernement de continuer les discussions

Le transport routier est «un vrai sujet qui n'est pas né hier avec les ordonnances» réformant le droit du travail, a déclaré M<sup>me</sup> Pénicaud lors du «*Grand rendez-vous Europe 1/Les Échos/CNews*» (24-9), soulignant que «la majorité des salariés travaillent dans des toutes petites entreprises» et que «c'est un secteur très concurrentiel». La ministre du Travail a assuré que sa collègue, la ministre des Transports «Élisabeth Borne a commencé à recevoir les syndicats». Elle a ajouté qu'elle «va les recevoir dans les jours qui viennent, car il y a des spécificités dans ce domaine et il faut effectivement (en) tenir compte». De son côté, le porte-parole du gouvernement Christophe Castanère a indiqué sur *RMC et BFMTV* (25-9) que gouvernement est prêt à «continuer les discussions» avec les représentants des routiers, qui ont «de vraies inquiétudes», estimant que les Français ne doivent cependant «pas être empêchés d'aller travailler». *Source AFP*

### ■ L'UF Route FGTE-CFDT dénonce la dérogation aux temps de conduite des conducteurs d'hydrocarbures...

L'UF Route FGTE-CFDT «dénonce avec force et colère», dans un communiqué du 25 septembre, la décision de l'État en date du 22 septembre. En effet, celui-ci «vient d'arrêter et de décréter que les conditions d'approvisionnements en hydrocarbure dans les stations-service n'étaient plus assurées en raison de mouvements sociaux dans les transports». Par arrêté, il met en œuvre une dérogation temporaire aux règles en matière de temps de conduite et de repos des conducteurs. Cette décision est une «mascarade», estime le syndicat, «qui n'a comme seul objectif que de nuire au droit de grève des salariés du transport».

Le syndicat «demande au gouvernement de ne pas jouer la provocation de trop avec les salariés qui tous les jours font que l'économie du pays circule pleinement».

### ■ ... et appelle à une mobilisation le 10 octobre

L'UF Route FGTE-CFDT a été reçue au ministère du Travail, indique-t-elle dans un communiqué du 22 septembre. Le syndicat rappelle qu'il s'est mobilisé le 18 septembre «contre certaines mesures des ordonnances Macron». Après avoir réuni ses instances et «sans réponses du gouvernement aux revendications formulées», il indique qu'il «investira les routes de France le 10 octobre».

### ■ Les routiers interpellent l'État sur l'avenir des retraites anticipées

Les fédérations d'employeurs et de salariés du transport routier ont interpellé l'État pour qu'il mette en œuvre l'accord conclu sous le précédent quinquennat concernant leur système de retraite anticipée, dans un courrier envoyé le 21 septembre à la ministre des Transports. «Au regard de la sensibilité de ce dossier, il nous apparaît indispensable d'obtenir désormais la garantie du respect de l'ensemble des engagements pris par le précédent gouvernement», ont écrit les organismes patronaux (FNTR, TLF, Otre, CNM) et de salariés (CFDT, CGT, FO, CFTC, CFE-CGC). En avril 2017, l'État et les partenaires sociaux ont signé un accord permettant de sécuriser financièrement, pour les trois prochaines années, le congé de fin d'activité (CFA), en échange d'une négociation sur la modernisation de ce régime né en 1997 (*v. l'actualité n° 17312 du 21 avril 2017*). L'accord avait pour but de sécuriser le régime, menacé à la suite de plusieurs redressements de caisses Urssaf qui l'ont assimilé à une «pré-retraite» d'entreprise taxable à 50% (des sommes versées). Mais il ne figurerait pas au PLFSS pour 2018, croient savoir, inquiets, les acteurs du secteur. Aussi, les organisations professionnelles ont joint à leur lettre un projet d'amendement. En l'absence d'amendement, «le régime explose dès les premières semaines de 2018», selon la CGT-Transports, qui évoque dans un tract interne une «bombe sociale» à venir. *Source AFP*

### ■ 5 000 emplois supplémentaires prévus dans la logistique sur le dernier trimestre

«Face à la reprise de l'activité et aux fortes demandes du e-commerce, les prestataires logistiques prévoient d'em-

baucher 5 000 personnes, sur le dernier trimestre 2017», s'enflamme L'Union TLF, Entreprises de Transport et de Logistique de France dans un communiqué du 21 septembre. Elle indique aussi qu'une partie de ces emplois sera transformée en CDI début 2018.

## Entreprises

### ■ Les salariés d'Engie dénoncent le non-respect de l'accord social européen signé à l'unanimité

Une intersyndicale CFDT, CFE-CGC, CGT, EeFO d'Engie indique, dans un communiqué du 25 septembre, «avoir interpellé la directrice générale Isabelle Kocher» en vue de «mettre un terme définitif au dumping social». Elle dénonce plus de 1 200 emplois délocalisés dans des pays à très bas coûts (Sénégal et Cameroun) et 811 salariés «exfiltrés dans une direction vouée à disparaître». Ces actions représentent, selon l'intersyndicale, «un faux dialogue et une vraie casse sociale», en totale contradiction avec les objectifs de l'accord social européen, signé à l'unanimité par la direction et les organisations syndicales le 8 avril 2016. Elle enjoint la direction «de respecter» cet accord.

### ■ Solvay: les syndicats veulent des «réponses» sur l'avenir des sites vendus à BASF

Le 19 septembre, le groupe chimique belge Solvay a annoncé céder des sites de production de polyamides (nylon) à BASF, refusant de donner des précisions sur l'avenir des quatre sites repris en France (sur un total de 12) et des 2 400 salariés concernés dans le monde. Il sera décidé au moment du «plan d'intégration mis en place une fois l'acquisition bouclée», avait précisé un porte-parole, l'objectif de BASF et Solvay étant de conclure la cession au troisième trimestre 2018. Le lendemain, la fédération CFDT chimie énergie et les équipes CFDT Solvay et BASF ont demandé des «clarifications sur le projet et son contenu afin de garantir l'avenir... et la pérennité de tous les emplois en France et dans le reste du monde». Le 22 septembre, dans un autre communiqué, les syndicats CGT de Solvay, de BASF et leur fédération indiquent refuser que «des milliers de familles (doivent) attendre un an avant de connaître leur avenir». Selon une source syndicale, le projet sera présenté aux instances du personnel le 10 octobre lors d'un comité européen à Bruxelles, puis le 12 octobre en CCE à Paris. *Source AFP*