

ORDONNANCES « TRAVAIL »

5 SEPTEMBRE 2017

Le présent document détaille le contenu des 5 projets d'ordonnances, dans leur version présentée par le Gouvernement le 31 août 2017, prises en application du projet de loi d'habilitation relatif au renforcement du dialogue social, lui-même en cours d'examen par le Conseil constitutionnel.

Il ne mentionne pas :

- l'augmentation annoncée du montant de l'indemnité légale de licenciement, qui relève d'un décret ;
- les dispositions relatives au détachement des salariés, prévues par le projet de loi d'habilitation, qui n'ont pas encore été rendues publiques

Ces 5 projets d'ordonnances sont actuellement présentés à différentes instances paritaires ou multipartites et devraient faire l'objet d'une adoption définitive en Conseil des Ministres le 22 septembre, pour une publication au Journal officiel dans les jours qui suivent. La date d'entrée en vigueur des dispositions de ces textes varie selon qu'elles nécessitent ou non la publication de décrets d'application.



Les pictogrammes visent à signaler les évolutions résultant des ordonnances, de la plus pénalisante à la plus avantageuse, du point de vue de l'entreprise.

Ordonnance n°1 : Négociation collective

1. Articulation accord de branche / accord d'entreprise

Article 1

Répartition précise des domaines de négociation en 3 catégories :

- Les matières dans lesquelles l'accord de branche prévaut sur l'accord d'entreprise. Dans ces matières, l'accord d'entreprise ne peut pas prévoir de dispositions moins favorables que l'accord de branche, quelle que soit leurs dates de conclusion respectives. On peut appeler cet ensemble de matières **l'ordre public de branche obligatoire**
- Les matières dans lesquelles le choix est laissé aux partenaires sociaux de la branche quant à la force normative des accords qu'ils concluent. Dans ces domaines, l'accord de branche peut donc prévoir qu'il prévaut sur l'accord d'entreprise si ce dernier est conclu postérieurement, auquel cas, l'accord d'entreprise ne peut pas prévoir de dispositions moins favorables que l'accord de branche. On peut appeler cet ensemble de matières **l'ordre public de branche optionnel**. A défaut de précision dans l'accord de branche, c'est l'accord d'entreprise qui prévaut
- Dans tous les autres domaines, c'est l'accord d'entreprise qui prévaut sur l'accord de branche, c'est-à-dire que l'accord d'entreprise s'applique et écarte l'application de l'accord de branche qui porte sur le même sujet. Ces domaines sont donc ceux dans lesquels est consacrée **la primauté de l'accord d'entreprise**.

Ces 3 catégories préexistaient. Mais leur répartition était très différente : l'ordre public de branche obligatoire était limité à quelques domaines (mini conventionnels, classifications, financement de la formation, prévoyance, et, depuis la loi « travail », égalité professionnelle et pénibilité).

De même, les domaines pour lesquels la primauté de l'accord d'entreprise était prévue étaient limités, principalement en application de la loi « travail », aux dispositions relatives à la durée du travail et aux congés.

C'est l'ordre public de branche optionnel qui constituait la règle.



Désormais, la répartition entre ces 3 domaines est la suivante :

Ordre public de branche obligatoire	Ordre public de branche optionnel	Primauté de l'accord d'entreprise
<ul style="list-style-type: none"> • Salaires minima hiérarchiques • Classifications • Mutualisation des fonds du financement du paritarisme • Mutualisation des fonds de la formation professionnelle • Mutualisation de certaines garanties de prévoyance • Certaines mesures relatives à la durée du travail (horaire d'équivalence, qualification du travail de nuit, certaines dispositions relatives au temps partiel • Nouvelles mesures ouvertes à la négociation de branche en matière de CDD et d'intérim • Mesures relatives au CDI de chantier • Egalité professionnelle • Conditions et durées de renouvellement de la période d'essai. • Transferts conventionnels 	<ul style="list-style-type: none"> • Prévention des effets de l'exposition aux 10 risques pénibilité • Insertion et maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés • Effectif à partir duquel les DS sont mis en place, nombre de DS et valorisation des parcours syndicaux • Primes pour travaux dangereux ou insalubres 	<p>Tous les autres domaines</p>

NB : cette répartition n'interdit ni aux branches, ni aux entreprises de négocier sur l'un des sujets mentionné ci-dessus. Les branches et les entreprises ont toujours la faculté de prévoir des dispositions conventionnelles dans l'ensemble des domaines relevant des relations de travail.

Ces dispositions visent seulement à articuler les stipulations des accords de branche et des accords d'entreprise, lorsqu'elles ont le même objet.

Article 14 – Dispositions transitoires

Afin de tenir compte de ces nouvelles dispositions, dans les 4 matières relevant de **l'ordre public de branche optionnel** :

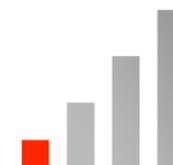
- les clauses des accords de branche qui, sur le fondement des dispositions antérieures à l'ordonnance, interdisaient aux accords d'entreprise de déroger dans un sens moins favorable, continuent de produire effet si les parties confirment leur portée, avant le 1^{er} janvier 2019.
- les clauses des accords de branche antérieures à la loi du 4 mai 2004 continuent de primer sur celles des accords d'entreprise, si les parties confirment leur portée avant le 1^{er} janvier 2019.

Dans tous les autres domaines, les accords conclus antérieurement à l'entrée en vigueur de l'ordonnance sont soumis à cette nouvelle articulation.

2. Dispositions relatives aux PME dans les accords de branche

Article 2

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



3. Fusion des accords de maintien dans l'emploi, des accords de préservation et de développement de l'emploi et des accords de mobilité interne

Article 3

- **Sécurisation et simplification des accords existants avec la création d'un accord unique** pouvant aménager la durée du travail, la rémunération et les conditions de la mobilité interne
- **Accord mobilisable pour répondre « aux nécessités de fonctionnement » de l'entreprise, sans avoir à appliquer la procédure de licenciement économique**



Cas de recours : nécessité liées au fonctionnement de l'entreprise (**nouveau**) ou en vue de préserver ou développer l'emploi.

Contenu obligatoire de l'accord allégé :

- Préambule qui définit les objectifs. Suppression de la sanction de l'absence de préambule (nullité de l'accord), qui existait dans le cadre des accords APDE
- Pas de condition spécifique telle que maintien du SMIC +20%, maintien de la rémunération mensuelle, maintien de qualification, etc.

Contenu facultatif :

- Modalités d'information des salariés sur son application et son suivi
- Conditions dans lesquelles les dirigeants salariés, les mandataires sociaux et actionnaires fournissent des efforts proportionnés à ceux des salariés
- Modalités de conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale des salariés

Modalités de négociation : Conditions de droit commun. Il est donc désormais possible de conclure ces accords, y compris dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux (cf. point 6)

Durée de l'accord : Déterminée ou indéterminée

Conséquences du refus du salarié de se voir appliquer l'accord :

- Rupture sui generis. Cause réelle et sérieuse. Exclusion du motif économique. La procédure applicable est celle du licenciement individuel pour motif économique.
- Droit du salarié : indemnité de préavis, indemnité de licenciement, bénéfice de l'indemnisation du chômage, abondement CPF par l'employeur (conditions définies par décret)

Suppression des AME, APDE, accords de mobilité interne, et de la rupture sui generis « Aubry » en cas de refus d'application d'un accord de réduction du temps de travail

Maintien du principe selon lequel l'application d'un accord prévoyant le décompte du temps de travail sur l'année ne constitue pas une modification du contrat de travail

4. Contestation des accords collectifs

<p>Article 4</p> <p>Présomption de conformité à la loi</p> <p>Les accords collectifs répondant aux règles de validité applicables à la date de conclusion sont présumés négociés et conclus conformément à la loi. Cette présomption de conformité peut être renversée : celui qui conteste la validité de l'accord ou le déroulement de la négociation doit apporter la preuve que l'accord n'a pas été négocié ou conclu dans le respect de la loi (le tout, sauf dispositions légales contraires).</p>	
<p>Action en nullité</p> <p>L'action en nullité d'un accord collectif, ou d'une partie de celui-ci, doit être engagée sous peine d'irrecevabilité dans un délai de 2 mois.</p> <ul style="list-style-type: none">• Pour les accords d'entreprise, ce délai court à compter, <u>pour les OS</u>, de la date à laquelle l'accord leur a été notifié, et, <u>pour les salariés</u>, de la date de la publicité de l'accord.• Pour les accords de branche, ce délai court à compter de la date de leur publicité. <p><i>Ce délai s'applique sans préjudice des délais applicables pour la contestation d'un accord de méthode (délai spécifique de 3 mois) ou des contestations spécifiques relatives aux PSE.</i></p>	
<p>Conséquences de l'annulation</p> <p>En cas d'annulation judiciaire d'un accord collectif, ou d'une partie de celui-ci, le juge peut décider que l'annulation, en raison de ses conséquences excessives au regard des situations que cet accord a créé et de l'intérêt général pouvant s'attacher au maintien des effets de l'accord, ne produira ses effets que pour l'avenir.</p> <p>Cette possibilité de moduler dans le temps les effets de l'annulation s'applique sans préjudice des actions contentieuses déjà engagées à la date de la décision du juge, sur le même fondement.</p>	

5. Négociations obligatoires de branche et d'entreprise

Article 5 **Négociation obligatoire dans la branche**

Les dispositions relatives au domaine et à la périodicité de la négociation obligatoire de branche sont réorganisées dans le **trptyque** « Ordre public / Champ de la négociation collective / Dispositions supplétives ».

- **Ordre public** : Une commission mixte est réunie si la négociation n'a pas été engagée sérieusement et loyalement.
- **Champ de la négociation collective** :
 - Comme aujourd'hui, un accord de branche peut modifier la périodicité de chacun des thèmes de négociation.
 - Nouveautés : s'ils concluent un accord, les partenaires sociaux ont une liberté entière dans le choix des thèmes de négociation selon le calendrier déterminé par cet accord.
 - la durée de cet accord modifiant les thème de négociation et leur périodicité, ne peut excéder 4 ans.
 - si un accord est conclu dans l'un des thèmes (supplétifs) concernés par la négociation obligatoire de branche, il doit être renégocié à une date ne pouvant excéder 4 ans.
- **Dispositions supplétives** :
 - A défaut d'accord modifiant les thèmes de négociation et leur périodicité, les partenaires sociaux engagent les négociations obligatoires de branche annuelles, triennales et quinquennales, dans les conditions actuelles.
 - Ces thèmes n'ont pas été modifiés.



Article 6 **Négociation obligatoire en entreprise**

A l'instar de la négociation de branche, les dispositions relatives à la négociation obligatoire en entreprise sont réorganisées dans le **trptyque** « Ordre public / Champ de la négociation collective / Dispositions supplétives ».

- **Ordre public** : peu de dispositions composent cette partie. Et elles ne sont pas nouvelles :
 - Tant que la négociation est en cours, l'employeur ne peut pas arrêter de décisions unilatérales dans les matières concernées ; A défaut d'accord, un PV est établi ; Les accords collectifs sur les salaires ne peuvent être déposés qu'accompagnés du PV d'ouverture des négociations sur l'égalité F / H.
- **Champ de la négociation collective** :
 - Comme aujourd'hui, un accord peut modifier la périodicité de chacun des thèmes de négociation .
 - Nouveautés : s'ils concluent un accord, les partenaires sociaux ont une liberté entière dans le choix des thèmes de négociation, selon le calendrier déterminé par cet accord.
 - La durée de cet accord ne peut excéder 4 ans.
 - L'accord peut également déterminer les modalités de mise en œuvre des négociations obligatoires dans le groupe, l'entreprise ou l'établissement.
 - NB : Possibilité de modifier la périodicité de la négociation annuelle sur l'égalité professionnelle même si l'entreprise n'est pas couverte par un accord sur l'égalité ou par un plan d'action.
 - si un accord est conclu dans l'un des domaines (supplétifs) concernés par la négociation obligatoire d'entreprise, il doit être renégocié à une date ne pouvant excéder 4 ans.
 - Suppression de la possibilité pour une OS signataire d'un accord modifiant la périodicité de la négociation sur les salaires effectifs, de formuler la demande, au cours de la période fixée par l'accord, que cette négociation soit engagée.
- **Dispositions supplétives** :
 - A défaut d'accord modifiant la périodicité des négociations, l'employeur engage les négociations obligatoires annuelles, et triennales dans les conditions actuelles.
 - Les thèmes de négociations n'ont pas été modifiés.



6. Négociation dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux

<p>Article 8</p> <p>Le projet d'ordonnance ouvre de nouvelles possibilités pour négocier et conclure des accords dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux, tant que l'effectif n'excède pas 50 salariés.</p> <p>Entreprises de moins de 11 salariés :</p> <ul style="list-style-type: none"> • L'employeur peut proposer un projet d'accord aux salariés. • Cet accord doit être ratifié à la <u>majorité des deux tiers</u> des salariés. • Cet accord peut porter sur tout type de dispositions. • Suppression de la possibilité de recours au salarié mandaté. 	
<p>Entreprises de 11 à 20 salariés et qui n'ont pas d'élu du personnel :</p> <p>L'employeur peut, comme dans les entreprises de moins de 11 salariés, proposer un projet d'accord à la ratification des 2/3 des salariés.</p>	
<p>Entreprises de 20 à moins de 50 salariés (+ entreprises de 11 à 20 salariés pourvues d'élus)</p> <p>Négociation de l'accord</p> <ul style="list-style-type: none"> • Suppression de la priorité de recours aux élus mandatés • Négociation (conclusion et révision) possible d'un accord d'entreprise ou d'établissement, sans ordre de priorité : <ul style="list-style-type: none"> - Soit avec un salarié mandaté (élu ou non) par une OS représentative dans la branche ou, à défaut, au niveau national et interprofessionnel ; - Soit avec un élu non mandaté. • Cet accord peut porter sur tout type de dispositions <p>Validité de l'accord</p> <ul style="list-style-type: none"> • L'accord signé avec un ou des <u>élus</u> (mandaté ou non), doit l'avoir été par des membres représentant la <u>majorité</u> des suffrages exprimés aux élections professionnelles. • L'accord signé avec un ou des <u>salariés mandatés non élus</u>, doit être approuvé par la <u>majorité</u> des salariés. <p>Il n'est pas précisé que les OS de branche (ou à défaut interprofessionnelles) sont obligatoirement informées par l'employeur de son intention de négocier.</p>	

Entreprises de 50 salariés et plus :

Maintien du système tel que prévu par la loi « Rebsamen » et corrigé par la loi « Travail » :

- La négociation s'engage prioritairement avec des **élus mandatés par une organisation syndicale**. L'accord doit alors être approuvé par la majorité des salariés.
- A défaut, il peuvent être conclus avec des **élus non mandatés**, s'ils représentent au moins 50 % des salariés. Ces accords n'ont plus à être transmis à une commission de branche.
- Si aucun élu ne veut négocier, il est possible de faire appel à un **salarié mandaté**. L'accord doit alors être approuvé par la majorité des salariés.
- Les OS de branche (à défaut au niveau interprofessionnel) sont informées par l'employeur de sa décision d'engager des négociations
- Contrairement aux autres modalités de négociation, les accords conclus avec des élus non mandatés ne peuvent porter que sur des dispositions dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif.



Article 9

Création d'un observatoire départemental

Création d'un observatoire d'analyse et d'appui au dialogue social au niveau départemental :

- **Missions** : il favorise et encourage le développement du dialogue social et la négociation collective au sein des entreprises de moins de 50 salariés (Il établit un bilan annuel du dialogue social ; il est saisi par les OS ou OP de difficultés rencontrées ; il apporte son concours aux entreprises en droit social).
- **Composition** : il est composé de manière tripartite (membres, salariés et employeurs, désignés par les OSR dans le département et par les OP représentatives au niveau national interprofessionnel et multiprofessionnel. Chaque organisation répondant au critère dispose d'un siège + des représentants de l'autorité administrative)
- **Mise en place** : il est institué par décision administrative.



7. Appréciation du caractère majoritaire des accords et référendum

Article 10

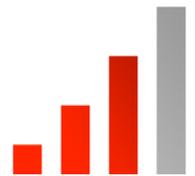
Référendum

- **Initiative du référendum par l'employeur** : L'employeur peut désormais demander l'organisation de la consultation des salariés visant à valider l'accord qui a été signé par des OS ayant recueilli plus de 30 % des suffrages mais moins de 50 % des suffrages exprimés, à condition que l'ensemble de ces organisation ne s'y oppose pas.
- **Moment de l'initiative du référendum par l'employeur** : Cette initiative de l'employeur peut intervenir à l'expiration du délai d'1 mois laissé aux OS, à compter de la signature de l'accord, pour indiquer qu'elles souhaitent une consultation des salariés.
- **Protocole organisant le référendum** : Le protocole fixant les modalités de la consultation des salariés est valide s'il est signé à la fois par l'employeur et par des OSR ayant recueilli plus de 30 % des suffrages exprimés en faveur d'OSR.



Généralisation des accords majoritaires

La généralisation des accords majoritaires est fixée au **1^{er} mai 2018** (au lieu du 1^{er} septembre 2019, comme l'avait initialement prévu l'article 21 de la loi « Travail » du 8 août 2016).



8. Restructuration des branches professionnelles

Article 11

La restructuration des branches est **accélérée et facilitée** :

- le ministre du travail engage, à l'expiration d'un délai de 24 mois suivant l'entrée en vigueur de la loi Travail (et non plus 3 ans) la fusion des branches n'ayant pas conclu d'accord ou d'avenant lors des 7 dernières années ainsi que la fusion des branches comptant moins de 5000 salariés.
- la période durant laquelle le ministre du travail ne peut pas procéder à la fusion des branches (en cas d'opposition des membres de la CNNC) est réduit à 24 mois suivant l'entrée en vigueur de la loi Travail (au lieu de 3 ans).



9. Réécriture du Code du travail / Dispositions diverses

<p>Article 12</p> <ul style="list-style-type: none">• Est supprimé le projet de mettre en place une Commission de refondation du Code du travail (suppression de l'art. 1^{er} de la loi « Travail »).	
<ul style="list-style-type: none">• Est supprimée l'obligation pour les partenaires sociaux de branche de négociier, dans un délai de 2 ans à compter de l'entrée en vigueur de la loi, sur la définition de l'ordre public conventionnel applicable dans leur branche (il n'est donc plus nécessaire d'établir un rapport sur l'état de ces négociations).• L'absence d'engagement des négociations dans ce délai n'est plus un motif d'engagement de la fusion des branches par le ministre.	

Ordonnance n°2 : Nouvelle organisation du dialogue social dans l'entreprise

1. Fusion des IRP :

Les 3 instances (DP, CE, CHSCT) sont désormais regroupées pour donner place à une seule instance : **le comité social et économique (CSE)**. Ce comité remplace les instances précédentes DP, CE, CHSCT et DUP. Cette instance est mise en place dans l'entreprise à compter de 11 salariés.
Un accord d'entreprise peut prévoir la fusion totale des instances dans l'entreprise (CSE et DS) en une seule, incluant la compétence de négociation des accords collectifs : **le Conseil d'entreprise** (cf. point 8).



2. Attributions du comité social et économique :

Entreprises de 11 à 50 salariés :

- Les missions du CSE sont allégées par rapport à celles attribuées aux délégués du personnel
- Le CSE dispose de missions générales
 - Présenter des réclamations individuelles et collectives
 - Contribuer à promouvoir la santé, la sécurité et les conditions de travail dans l'entreprise et réaliser des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles
- Le CSE ne dispose pas (contrairement aux DP) de missions particulières (en matière de formation, sur l'utilisation du CICE, droit d'alerte)



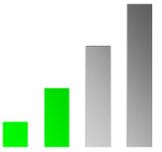
Entreprises de 50 salariés et plus :

Attributions générales

- Le CSE est informé et consulté sur les décisions de l'employeur intéressant la **marche générale de l'entreprise**, en particulier sur les mesures ayant un impact sur les effectifs, la modification de l'organisation de l'entreprise, la durée du travail et les conditions d'emploi, l'introduction de nouvelles technologies, le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés et assimilés.
- Dans le champ de la **santé, sécurité et conditions de travail**, le CSE :
 - procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs ;
 - contribue notamment à faciliter l'accès des femmes à tous les emplois, à la résolution des problèmes liés à la maternité, l'adaptation et à l'aménagement des postes de travail et le maintien des personnes handicapées à tous les emplois au cours de leur vie professionnelle
 - peut susciter toute initiative qu'il estime utile et proposer des actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes



<ul style="list-style-type: none"> - lors des visites de l'agent de contrôle de l'inspection du travail, les membres du CSE peuvent présenter leurs observations 	
<p><u>Conditions d'exercice des attributions générales</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Le CSE formule, à son initiative, et examine, à la demande de l'employeur, toute proposition de nature à améliorer les conditions de travail, d'emploi et de formation professionnelle • L'avis du CSE précède les décisions de l'employeur • Les projets d'accord collectif, leur révision ou leur dénonciation ne sont pas soumis à la consultation du comité • Les avis du CSE sont rendus dans des délais fixés par accord d'entreprise, ou, à défaut, par accord conclu avec le CSE, ou, à défaut, par décret. 	
<p><u>Consultations récurrentes</u></p> <p>Ces dispositions sont réorganisées dans le triptyque « Ordre public / Champ de la négociation collective / Dispositions supplétives ».</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ordre public <p>Le CSE est informé et consulté de manière récurrente sur :</p> <ul style="list-style-type: none"> - les orientations stratégiques de l'entreprise, - sa situation économique et financière, - sa politique sociale, les conditions de travail et l'emploi <p>Une base de données économiques et sociales (BDES) rassemble l'ensemble des informations nécessaires aux consultations et informations récurrentes.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Champ de la négociation <p>Un accord d'entreprise ou, en l'absence de délégué syndical, le CSE lui-même peut définir :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Le contenu, la périodicité (maximum 3 ans), les modalités de consultations récurrentes du comité, la liste et le contenu des informations nécessaires à ces consultations - Le nombre de réunions annuelles du comité (minimum 6) - Les niveaux de consultation et le cas échéant, leur articulation - L'architecture de la BDES et ses modalités de fonctionnement, (dans le respect des 8 rubriques actuellement prévues). <p>Un accord de groupe peut prévoir que la consultation sur les orientations stratégiques peut être menée au niveau du comité de groupe.</p> <p>Un accord de branche (supplétif) peut définir l'architecture de la BDES et ses modalités de fonctionnement dans les entreprises de moins de 300 salariés.</p>	

<ul style="list-style-type: none"> • Dispositions supplétives <p>A défaut d'accord, les dispositions concernant la périodicité (annuelle), le contenu et les modalités des consultations récurrentes, le contenus des informations préalables (y compris le bilan social) sont celles actuellement applicables au CE.</p>	
<p><u>Consultations ponctuelles</u></p> <p>Ces dispositions sont également réorganisées en « Ordre public / Champ de la négociation / Dispositions supplétives ».</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ordre public <p>Le CSE est informé et consulté <u>ponctuellement</u> sur :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Méthodes de recrutement et moyens de contrôle de l'activité des salariés - Restructuration et compression des effectifs - Licenciement pour motif économique - Opération de concentration - Offre publique d'acquisition - Procédure de sauvegarde, de redressement et de liquidation judiciaire <p>A noter : l'introduction de nouvelles technologies et la modification dans l'organisation économique et juridique ont été supprimées des consultations ponctuelles pour être intégrées dans les attributions générales du CSE (ci-dessus)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Champ de la négociation <p>Un accord d'entreprise peut définir le contenu précis et les modalités des consultations ponctuelles, ainsi que les délais dans lesquels le CSE rend ses avis.</p> <p>Un accord de groupe peut prévoir que les consultations ponctuelles sont effectuées au niveau du groupe.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dispositions supplétives <p>A défaut d'accord, les dispositions supplétives visent les dispositions relatives à l'information du CSE suite aux élections, ainsi que celles relatives à la restructuration et à la compression des effectifs, telles qu'elles sont actuellement applicables au comité d'entreprise</p>	
<p><u>Droit d'alerte</u></p> <p>Le CSE dispose d'un droit d'alerte :</p> <ul style="list-style-type: none"> - En cas d'atteinte aux droits des personnes - En cas de danger grave et imminent (avant ordonnance : l'alerte ne visait que les produits ou procédés de fabrication) - En cas d'utilisation non conforme du crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi - En matière économique <p>Ces droits d'alerte s'exercent dans les conditions prévues par les dispositions applicables au CE et aux CHST.</p>	

Activités sociales et culturelles

- Le CSE reprend les mêmes attributions que le CE en matière d'activités sociales et culturelles (ASC)
- Le budget des ASC est calculé sur l'ensemble des salaires au sens du Code de la sécurité sociale (fin de la jurisprudence qui faisait référence au compte 641, incluant d'autres sommes que les seules rémunérations)
- Les excédents budgétaires des ASC peuvent être affectés par le CSE à son budget de fonctionnement (fongibilité partielle). L'opération inverse est également possible (cf. subvention de fonctionnement).



3. Mise en place et suppression du comité social et économique

- **Seuil d'effectif pour la mise en place du CSE : le seuil de 11 salariés est apprécié sur une période de 12 mois consécutifs** (contre 12 mois consécutifs ou non au cours des 3 années précédentes)
- Le seuil de 50 salariés est apprécié de la même manière
- **Absence d'obligation d'organiser des élections dans les entreprises de moins de 20 salariés**, si aucun candidat ne s'est présenté dans un délai de 30 jours à compter de l'information du personnel sur l'organisation des élections

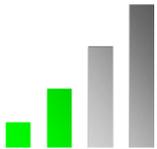


- **Le CSE est mis en place**, au niveau
 - de l'entreprise, par protocole d'accord préélectoral
 - des établissements distincts,
 - **A noter** : le nombre et le périmètre des établissements distincts sont déterminés par accord d'entreprise (et non plus par protocole d'accord préélectoral), ou, à défaut, par accord entre l'employeur et le CSE, ou, à défaut, par l'employeur, qui tient compte de l'autonomie de gestion du responsable d'établissement, notamment en matière de gestion du personnel. En cas de litige, ils sont fixés par l'autorité administrative.
 - de l'unité économique et sociale (si au moins 11 salariés) par accord d'entreprise ou décision de justice
 - de plusieurs entreprises, de manière facultative, par accord interentreprises conclu entre les employeurs et les syndicats représentatifs au niveau interprofessionnel ou au niveau départemental



<ul style="list-style-type: none"> • Une commission de santé, sécurité et conditions de travail est obligatoirement mise en place dans les entreprises et les établissements d'au moins 300 salariés (jusqu'à présent : existence du CHSCT à compter de 50 salariés), et, en tout état de cause, dans les établissements comprenant au moins une installation nucléaire de base et les établissements classés SEVESO • Le cadre de mise en place est prévu par un accord d'entreprise, ou, à défaut, par accord entre l'employeur et le CSE, ou, à défaut, par l'employeur. • En cas d'accord collectif ou d'accord avec le CSE, cet accord détermine le nombre de membres de la commission, ses modalités de désignation, les missions qui lui sont déléguées par le CSE, ses modalités de fonctionnement, la formation de ses membres, ainsi que les éventuels moyens dédiés. • Dans les établissements de moins de 300 salariés, l'inspecteur du travail peut imposer la création d'une commission santé, sécurité et conditions de travail, si nécessaire. • Les membres de la commission sont désignés par le CSE parmi ses membres. Elle comprend au moins 3 membres salariés dont un cadre. • La commission est présidée par l'employeur ou son représentant. 	
<p>Représentants de proximité</p> <ul style="list-style-type: none"> • L'accord collectif d'entreprise qui détermine le nombre et le périmètre des établissements <u>peut prévoir</u> la mise en place des représentants de proximité. Il définit alors le nombre de représentants, leurs attributions, les modalités de leur désignation et leurs modalités de fonctionnement. <i>Pour ainsi dire, le maintien des DP (qui deviendraient représentants de proximité) est rendu facultatif.</i> 	
<p>Suppression du CSE</p> <p>Le CSE est supprimé au moment de son renouvellement, si l'effectif de l'entreprise est resté en dessous de 11 salariés pendant au moins 12 mois.</p>	

4. Composition, élection et mandat

<ul style="list-style-type: none">• Les membres de la délégation du comité<ul style="list-style-type: none">- le nombre de membres du CSE est déterminé par décret en Conseil d'Etat.- Ils sont élus pour 4 ans sauf accord en disposant autrement (inchangé)- le nombre de mandats successifs est limité à 3 (nouveau)- Chaque OS représentative peut désigner un représentants syndical au CSE (inchangé)• Le suppléant n'assiste aux réunions du comité qu'en l'absence du titulaire (nouveau)• Lorsque l'employeur a engagé le processus électoral et qu'un procès-verbal de carence a été établi, une demande d'organisation des élections ne peut intervenir que dans un délai de 6 mois après l'établissement de ce procès-verbal (jusqu'à présent, une demande pouvait intervenir à tout moment)	
<ul style="list-style-type: none">• Reprise des dispositions actuelles sur les dispositions concernant les élections professionnelles (élections partielles, électorat et éligibilité, modes de scrutin, organisation des élections, durée et fin de mandat, déplacement et circulation, nombre de collèges électoraux)	

5. Fonctionnement

<p>Dans les entreprises de moins de 50 salariés</p> <ul style="list-style-type: none">• Réunions : les membres du comité remettent une note écrite exposant l'objet des demandes 2 jours avant la réunion et l'employeur répond par écrit à ces demandes au plus tard dans les 6 jours ouvrables suivant la réunion (reprise de l'organisation des réunions des DP)• Registre spécial : les demandes du CSE et les réponses motivées de l'employeur sont transcrites sur un registre spécial (reprise du régime des DP)• Heures de délégation : 10 heures par mois, cumulables dans des conditions déterminées par Décret en Conseil d'Etat.• Pas de personnalité morale, de secrétaire, de trésorier, de budget de fonctionnement ou d'ASC...	
---	---

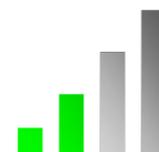
Dans les entreprises d'au moins 50 salariés

- Le comité est doté de la **personnalité civile**, il désigne un trésorier et un secrétaire et gère son patrimoine.
- Etablissement obligatoire d'un **règlement intérieur** et mise à disposition d'un local aménagé
- Etablissement de l'ordre du jour, observations de personnalités extérieures en matière de santé et de sécurité, votes et délibérations, établissement d'un procès-verbal : inchangé.
- **Réunions** : Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, le comité se réunit une fois par mois, dans celles de moins de 300 salariés, une fois tous les 2 mois. Par ailleurs, le CSE est réuni à la suite de tout accident ayant entraîné des conséquences graves



Commissions du CSE

- A l'exception de la commission santé, sécurité et conditions de travail, les commissions du CSE, leur nombre, et les thématiques qu'elles abordent sont mises en place par accord d'entreprise.
- A défaut d'accord, les commissions actuelles du CE sont maintenues (économique, formation, information et aide au logement, égalité professionnelle, des marchés), dans leur périmètre actuel (selon la commission : entreprises de plus de 300 salariés ou de plus de 1000 salariés...).



Budget de fonctionnement

- Budget de fonctionnement est de
 - 0,20 % de la masse salariale brute dans les entreprises de 50 à 2000 salariés (inchangé)
 - **0,22% de la masse salariale brute dans les entreprises de plus de 2000 salariés**
- **Fongibilité partielle avec le budget ASC** : Les excédents du budget de fonctionnement peuvent être affectés par le CSE à son budget ASC.



Expertise:

- **Financement de l'expert :**
 - Financement intégral par l'employeur pour les consultations sur la situation économique et financière de l'entreprise, sur la politique sociale, en cas de licenciement pour motif économique et de risque grave constaté
 - Financement à 20 % par le comité et à 80 % par l'employeur, pour les autres cas listés de recours à l'expert
 - Financement à 100% par le CSE pour les expertises non prévues par le Code du travail
- **Choix de l'expert :** un accord d'entreprise ou, à défaut, un accord avec le CSE peut adapter le nombre d'expertises dans le cadre des 3 consultations annuelles, jusqu'à n'en retenir qu'une sur plusieurs années pour ces 3 consultations.
- **Délai d'expertise :** un décret détermine pour chaque catégorie d'expertise le délai maximum dans lequel l'expert remet son rapport.
- **Contestation :** Les possibilités et modalités de contestation de l'expertise prévues pour le CHSCT sont étendues à l'ensemble des expertises du CSE (saisine du juge judiciaire dans le délai de 5 jours pour contester l'opportunité du recours à l'expert, le choix de l'expert, le cahier des charges, le coût prévisionnel ou final). Le juge statue en la forme des référés



6. Comité central et comité d'établissement

- **Composition du CSE central**

Le CSE central est composé de l'employeur ou de son représentant et d'un nombre égal de titulaires et de suppléants, élus, pour chaque établissement, par le CSE d'établissement parmi ses membres. Le nombre maximum de membres est fixé par Décret en Conseil d'Etat. Lorsque les réunions portent sur la santé, la sécurité et les conditions de travail, il peut comprendre, à titre consultatif, certaines personnes extérieures à l'entreprise, telles que le médecin ou l'inspecteur du travail...

- Les conditions d'élections, la durée du mandat et le fonctionnement du CSE central et des CSE d'établissement sont identiques à celles applicables au comité central d'entreprise et aux comités d'établissement.



- **Articulation des consultations**

Le comité central est consulté sur :

- les projets décidés au niveau de l'entreprise ne comportant pas de mesures d'adaptations spécifiques, ou lorsque leurs éventuelles mesures de mise en œuvre ne sont pas encore définies
- les mesures d'adaptation communes à plusieurs établissements des projets portant sur la politique sociale, les conditions de travail et le bilan social (nouveau)

Lorsqu'il y a lieu de consulter le CSE central et le CSE d'Établissement, un accord peut définir l'ordre et les délais des consultations de ces instances respectives. A défaut, les avis des CSE d'établissements sont rendus et transmis au CSE central préalablement à son avis.



7. Formation des représentants du personnel au CSE

Précisions et clarification sur la mise en œuvre des formations nécessaires à l'exercice du mandat : le temps consacré à la formation est pris sur le temps de travail, rémunéré comme tel, et n'est pas déduit des heures de délégation.

Les formations sont renouvelées lorsque les représentants ont exercé leur mandat pendant 4 ans, consécutifs ou non.

La formation des membres de la commission santé, sécurité, conditions de travail est prise en charge par l'employeur dans des conditions déterminées par décret. Elle est d'une durée de 5 jours dans les entreprises d'au moins 300 salariés et de 3 jours dans les entreprises de moins de 300 salariés.

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, les titulaires du CSE bénéficient, lorsqu'ils sont élus pour la première fois, d'un stage de formation économique d'une durée maximale de 5 jours, imputée sur le CFESS.

Dans les entreprises composées d'établissements multiples, lorsqu'un accord collectif fixe le nombre et le périmètre des commissions santé, sécurité et conditions de travail, il prévoit également les modalités de formation de ses membres. Il peut également définir les modalités de mise en œuvre d'une formation spécifique correspondant aux risques ou facteurs de risques particuliers.



8. Conseil d'entreprise

- Missions : En plus des missions confiées au CSE, lorsqu'il est mis en place dans l'entreprise, le Conseil d'entreprise est compétent pour négocier, conclure et réviser les conventions et accords d'entreprise ou d'établissement
- Mise en place : le Conseil d'entreprise est mis en place par accord d'entreprise conclu pour une durée indéterminée ou par accord de branche étendu.
- Cet accord fixe :
 - la liste des thèmes pour lesquels les décisions unilatérales de l'employeur sont soumises à l'avis conforme du conseil d'entreprise,
 - le cas échéant, la composition de la délégation de négociation,
 - la périodicité des thèmes de négociation,
 - les moyens accordés aux représentants du personnel et notamment le nombre d'heures de délégation (minimum fixé par décret en Conseil d'Etat selon l'effectif de l'entreprise).
- Pour être valable, l'accord conclu avec le Conseil d'entreprise doit être signé par la majorité des membres titulaires élus du Conseil d'entreprise ou ayant obtenu la majorité des suffrages exprimés lors des élections professionnelles.
- Un Conseil d'entreprise peut être mis en place au niveau de l'UES.



9. Dispositions transitoire relatives à la mise en place du CSE

Articles 6 et 7

- Les dispositions de l'ordonnance entrent en vigueur à la date de la publication des décrets pris pour son application, et au plus tard le 1er janvier 2018
- Dans les entreprises pourvues d'instances représentatives du personnel élues à la date de la publication de l'ordonnance, le CSE est mis en place au terme du mandat en cours de ces élus et **au plus tard au 31 décembre 2019** ;
- Les mandats du CE, du CHSCT, de la DUP et des DP, arrivant à échéance entre la date de publication de l'ordonnance au Journal Officiel et le 31 décembre 2018, peuvent être prorogées pour une durée maximale d'un an par décision de l'employeur, après consultation de ces instances.

10. Salariés protégés

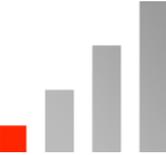
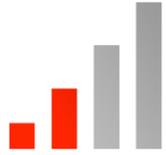
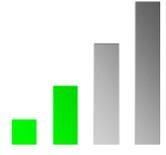
Article 2

- L'ordonnance n'apporte pas de bouleversement en la matière. La liste des salariés protégés est actualisée, pour intégrer les nouveaux représentants du personnel :
 - le membre élu à la délégation du personnel au comité social et économique
 - le représentant syndical au comité social et économique
 - le représentant de proximité
 - le membre de la délégation du personnel du comité social et économique interentreprises
 - le représentant du personnel à la commission santé, sécurité et conditions de travail
 - le représentant du personnel d'une entreprise extérieure, désigné à la commission santé, sécurité et conditions de travail

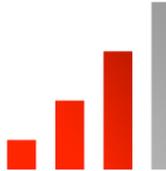
Comme aujourd'hui, cette liste est déclinée s'agissant des différents actes nécessitant l'autorisation préalable de l'inspecteur du travail : licenciement, rupture du CDD ou d'une mission de travail temporaire, transfert partiel d'entreprise.

- A noter, et que l'on peut regretter :
 - l'ordonnance n'a pas exclu du bénéfice de la protection les salariés membres de commissions paritaires professionnelles instituées au niveau local, départemental ou régional, que la jurisprudence a d'ailleurs étendu aux membres des commissions instituées au niveau national ;
 - l'ordonnance n'a pas intégré la jurisprudence qui décide que l'arrivée à terme du CDD d'un salarié protégé, même s'ils ne comporte pas de clause de renouvellement, nécessite l'autorisation préalable de l'inspecteur du travail.
- A l'instar des élus actuels, les nouveaux membres de la délégation du personnel du CSE ne peuvent être licenciés qu'à la condition que le comité soit consulté sur ce point.
Toutefois, cette procédure n'est pas applicable pour les membres de la délégation du personnel du CSE interentreprises.



<p>Article 3 - Entretien professionnel de fin de mandat</p> <ul style="list-style-type: none"> • Recensement des compétences acquises en cours de mandat et valorisation de l'expérience acquise élargis à tous les représentants, quel que soit le nombre d'heures de délégation, dans les entreprises de 2000 salariés et plus. Maintien du seuil d'heures de délégation sur l'année représentant au moins 30 % de la durée du travail pour les autres entreprises. 	
<p>Mise à disposition des salariés auprès d'OS par accord collectif de branche ou d'entreprise</p> <ul style="list-style-type: none"> • L'accord doit prévoir les aménagements de nature à permettre à l'employeur de respecter son obligation de formation d'adaptation au poste de travail (plan de formation) 	
<p>Participation des salariés des PME aux négociations de branche</p> <ul style="list-style-type: none"> • Prise en charge des salaires par l'AGFPN des salariés participant aux négociations de branche dans certaines entreprises : seuil d'effectif déterminé par Décret en Conseil d'Etat. 	

11. Congé de formation économique sociale et syndicale

<p>Article 4</p> <p>Rétablissement du maintien, par l'employeur, des salaires (sans plafond) pendant la durée du congé de formation, ainsi que des cotisations et contributions afférentes.</p> <p>Possibilité de déduction de la contribution AGFPN dans les conditions définies par décret. Fin du système de remboursement à l'employeur par l'organisation syndicale.</p>	
---	---

12. Droit d'expression directe et collective des salariés

Article 5

Modifications à la marge des dispositions relatives au droit d'expression directe des salariés dans l'entreprise, notamment pour tenir compte des outils numériques.

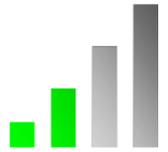


Ordonnance n°3 : Sécurisation des relations de travail

1. Accès au droit du travail

Article 1

Création au plus tard le 1^{er} janvier 2020 d'un Code du travail numérique (dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles) accessible gratuitement au moyen du service public de la diffusion du droit par l'internet. Définition par décret de l'opposabilité de ce Code à l'administration.



2. Réparation du licenciement irrégulier, sans cause réelle et sérieuse ou nul applicable aux licenciements pour motif personnel et économique

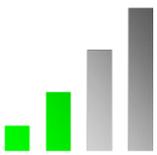
Article 2 - Réparation du licenciement sans cause réelle et sérieuse

- Suppression du plancher de 6 mois de salaire pour les salariés d'au moins 2 ans d'ancienneté dans une entreprise d'au moins 11 salariés.
- Suppression de la réparation en fonction du préjudice subi pour les salariés de moins de 2 ans d'ancienneté et pour les licenciements dans une entreprise de moins de 11 salariés.
- Mise en place d'un **barème obligatoire** (cf. annexe) pour l'indemnité allouée par le juge en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse établi en fonction de l'ancienneté et des effectifs de l'entreprise :
 - **Plancher** d'un mois de salaire brut à partir d'une année d'ancienneté complète puis plancher de 3 mois de salaire brut à partir de 2 ans d'ancienneté
 - **Plancher pour les entreprises de moins de 11 salariés** : progression plus lente jusqu'à un plancher de 3 mois de salaire brut à partir de 11 ans d'ancienneté
 - **Plafond commun** à toutes les entreprises compris entre 1 mois pendant la première année d'ancienneté et 20 ans à compter de 30 ans d'ancienneté
- Application du barème à la résiliation judiciaire aux torts de l'employeur et à la prise d'acte de la rupture du contrat par le salarié, reconnue par le juge.
- Suppression du référentiel indicatif mis en place par la loi « Macron » (L.1235-1 et R.1235-22).



<p>Article 2 - Réparation du licenciement nul (applicable dans les toutes les entreprises)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cas de nullité du licenciement visés : violation d'une liberté fondamentale ou application d'une disposition législative en vigueur dans le cadre d'une liste limitative : harcèlement moral ou sexuel, action en justice en matière de discrimination, action en justice en matière d'égalité professionnelle, droit d'alerte, mandat d'un salarié protégé, maternité/paternité/adoption, suspension du contrat pour AT/MP • Indemnité allouée par le juge = plancher égal aux 6 derniers mois de salaire sans plafond (en l'absence de demande de réintégration par le salarié ou de réintégration impossible) • + paiement du salaire pendant la période couverte par la nullité 	
<p>Article 2 - Remboursement des allocations chômage dans la limite de 6 mois d'indemnités, pour les salariés ayant moins de deux ans d'ancienneté dans les entreprises de moins de 11 salariés</p> <p>Pas de modification des règles en vigueur</p>	

3. Dispositions spécifiques aux licenciements pour motif économique

<p>Article 2 – Le cumul des indemnités</p> <ul style="list-style-type: none"> • L'indemnité prévue en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse est cumulable avec : <ul style="list-style-type: none"> - L'indemnité prévue en cas de non-respect par l'employeur des procédures de consultation des représentants du personnel ou d'information de l'autorité administrative - L'indemnité pour non-respect de la priorité de réembauche - L'indemnité sanctionnant les procédures de licenciement pour motif économique mises en œuvre dans des entreprises où l'instance représentative du personnel n'a pas été mise en place alors qu'elles y sont assujetties <p>Ce cumul est possible uniquement dans la limite des montants maximaux prévus par le barème obligatoire à l'article L. 1235-3</p>	
<p>Article 2 – La priorité de réembauche</p> <ul style="list-style-type: none"> • En cas de non-respect de la priorité de réembauche, réduction du plancher de l'indemnité de 2 à 1 mois 	

Article 2 – Information / consultation des représentants du personnel et de l'autorité administrative

- La sanction pour non-respect de la procédure de consultation des représentants du personnel et d'information de l'autorité administrative (calculée en fonction du préjudice subi), prévue à l'article L. 1235-12, devient applicable au licenciement des salariés de moins de deux ans d'ancienneté embauchés dans une entreprise employant habituellement moins de onze salariés



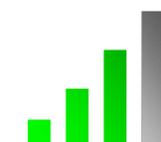
4. Règles de procédure et de motivation du licenciement

Article 4 – Règles de motivation du licenciement

- Fixation par décret des modèles de lettres de licenciement (licenciement pour motif personnel et pour motif économique)



- Possibilité pour l'employeur ou sur demande du salarié de préciser ou compléter les motifs énoncés dans la lettre de licenciement après sa notification (conditions fixées par décret)
- La lettre complétée le cas échéant fixe les limites du litige
- Si motivation insuffisante, irrégularité sanctionnée par une indemnité égale à **1 mois de salaire maximum** à condition que le salarié n'ait pas formé de demande de préciser/compléter la lettre. Dans les autres cas, sanction non prévue.
- Si motivation insuffisante dans le cadre cette fois d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, application du barème obligatoire.



- Si la lettre de licenciement contient à la fois des griefs portant atteinte à une liberté ou un droit fondamental entraînant la nullité de la rupture et des griefs constitutifs d'une cause réelle et sérieuse, le juge doit examiner ces derniers griefs pour évaluer l'indemnité allouée au salaire, dans le respect du plancher de 6 mois de salaire dû en cas de nullité de la rupture (avant, le juge ne tenait pas compte de ces griefs).



Sanction des autres règles de procédure, applicables à toutes les entreprises

- En cas de licenciement fondé sur une cause réelle et sérieuse, les irrégularités de forme commises au cours de la procédure sont sanctionnées par une **indemnité égale à 1 mois de salaire maximum** (LMP, LME individuel, petit LME collectif).



5. Délais de recours

Articles 5 et 6

- Prescription inchangée de 2 ans pour les actions portant sur l'exécution du contrat de travail
- Prescription de **12 mois à compter de la notification de la rupture** au lieu de 2 ans pour les actions portant sur la rupture du contrat de travail (sauf exceptions prévues par le Code du travail)



6. Procédure de licenciement pour inaptitude

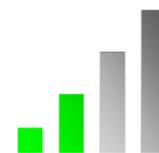
Article 7 – Obligations de l'employeur en matière de reclassement

En matière d'inaptitude d'origine professionnelle et non professionnelle, périmètre de reclassement dans l'entreprise ou dans les entreprises du groupe auquel elle appartient, situées **sur le territoire national**. Le groupe est à présent défini au sens du **comité de groupe** (L.2331-1, I) **qui renvoie au Code du commerce** (filiales et sociétés contrôlées) + codification d'une jurisprudence constante sur la « permutation » de tout ou partie du personnel



Article 3 – Inaptitude d'origine professionnelle

En matière d'inaptitude d'origine professionnelle, en cas de non-respect des obligations de reclassement et de consultation des DP, application des nouvelles sanctions du licenciement nul (réintégration et à défaut plancher de 6 mois de salaire) au lieu du plancher de 12 mois de salaire et de la réintégration facultative.



Article 8 – Contestation des avis du médecin du travail devant le CPH saisi en la forme des référés

- Correction de la partie législative : le CPH statue en la forme des référés et non en référé
- Au titre des mesures d’instruction, désignation par le CPH d’un médecin-inspecteur du travail à la place de la désignation du médecin-expert demandée par le salarié ou l’employeur
- La décision de la formation de référé se substitue aux avis, propositions, conclusions du médecin du travail (et plus seulement aux éléments de nature médicale de ces avis).
- Le médecin du travail n’est toujours pas partie au litige



7. Gestion des emplois et des parcours professionnels

Articles 9 et 10

Suppression du dispositif contrat de génération et des aides associées (Articles 9 et 10)

Les aides demandées par les entreprises de moins de 300 salariés avant la parution de l’ordonnance sont versées dans leur intégralité.



8. Sécurisation des plans de départs volontaires et congés de mobilité

Article 11

Création d'une « Rupture conventionnelle collective » : Rupture d'un commun accord dans le cadre d'accords collectifs, sans avoir à justifier d'un motif économique. Exclusion d'une partie des obligations en matière de licenciement pour motif économique (reclassement interne, CSP, congé de reclassement, priorité de réembauche)

Modalités de négociation des accords « PDV » et « Congés de mobilité » :

Ces accords collectifs d'entreprise sont conclus dans les conditions de droit commun.

Modalités des ruptures :

Accord des parties – Liberté du consentement – Rupture amiable



Spécificités Accord « Congé de mobilité »

- **Entreprises concernées** : entreprises soumises aux obligations périodiques de négociation (renvoi imprécis dans la rédaction actuelle) et ayant conclu un accord GPEC
- **Contenu obligatoire de l'accord précis** : Durée du congé, conditions à remplir par le salarié, modalités d'adhésion du salarié et engagement des parties, organisation des périodes de travail, modalités d'accompagnement, modalités de mise en œuvre, modalités d'information IRP, indemnités de rupture garanties.
- **Indemnisation pendant le congé** : au moins 65 % (idem congé de reclassement). Possibilité d'effectuer des périodes travaillées pendant le congé.
- **Rupture d'un commun accord à l'issue du congé** : droit du salarié aux indemnités de rupture prévues par l'accord ne pouvant être inférieures aux indemnités légales en cas de licenciement éco, droit à l'assurance chômage. **Pas d'accompagnement spécifique, pas de priorité de réembauche.**
- **Obligation d'information de l'administration** des ruptures prononcées dans le cadre du congé de mobilité



Spécificités Accord « PDV »

- **Objet** : exclusion de tout licenciement pour atteindre les objectifs assignés en termes de suppression d'emploi : PDV « purs »
- **Entreprises concernées** : toutes les entreprises, quel que soit leur effectif
- **Modalités de négociation** : information de l'administration de l'ouverture de la négociation
- **Contenu obligatoire de l'accord précis** : Nombre de départs envisagés, de suppression d'emplois, durée de mise en œuvre, conditions à remplir par le salarié, critères de départage, indemnités de rupture garanties, modalités de candidature au départ, mesures de reclassement externe, modalités de suivi de la mise en œuvre, modalités d'information du CSE.
- **Accord validé par l'administration (Procédure Identique Accord PSE)**
- **Suivi de la mise en œuvre qui fait l'objet d'une consultation régulière CSE dont avis transmis à l'autorité administrative.** Administration associée au suivi des mesures + bilan de la mise en œuvre
- **Obligation relative à la revitalisation des bassins d'emploi applicable**
- **Rupture d'un commun accord en cas d'acceptation par l'employeur de la candidature** : droit du salarié aux indemnités de rupture prévues par l'accord ne pouvant être inférieures aux indemnités légales en cas de licenciement éco, droit à l'assurance chômage. **Pas d'accompagnement spécifique, pas de priorité de réembauche.**
- **Contentieux administratif** sur accord collectif, contenu du PDV, régularité de la procédure + **contentieux judiciaire** sur l'exécution du PDV



Article 16

Régime fiscal et social des indemnités de rupture : Les indemnités versées dans le cadre d'une rupture d'un commun accord, en application d'un accord collectif, dans le cadre d'un plan de départ volontaire ou d'un congé de mobilité, obéiront au même régime fiscal et social que les indemnités versées dans le cadre d'un PSE. Ces dispositions entrent en vigueur le 1^{er} janvier 2018.



9. Licenciement pour motif économique

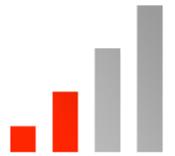
<p>Article 18</p> <p>Périmètre d'appréciation du motif économique</p> <p>Appréciation du motif économique au niveau de l'entreprise, ou au niveau du secteur d'activité commun à celui des entreprises établies au niveau national, lorsque l'entreprise appartient à un groupe.</p> <p>Définition du groupe par référence aux obligations relatives au comité de groupe et précisions les éléments permettant d'apprécier le secteur d'activité (codification de jurisprudences).</p>	
<p>Article 19</p> <p>Périmètre du reclassement dans le cadre d'un licenciement économique</p> <p>Limitation de la recherche de reclassement au niveau national et aux entreprises dont l'organisation, les activités et le lieu d'exploitation assurent la permutation de tout ou partie du personnel. L'obligation de recherche de reclassement à l'étranger est abrogée.</p> <p>Définition du groupe pour le reclassement par référence aux obligations relatives au comité de groupe.</p> <p>Clarification des modalités permettant de s'exonérer des offres de reclassement (écrit au salarié ou tout autre moyen via une liste, offres précises et concrètes).</p>	
<p>Article 21</p> <p>Périmètre d'application des critères d'ordre</p> <p>Nouvelle possibilité de réduire le périmètre pour les entreprises, au niveau de la zone d'emploi, pour les entreprises qui procèdent à un licenciement collectif pour motif économique de moins de 10 salariés sur une période de 30 jours.</p> <p>Exclusion de la possibilité de réduire le périmètre pour les entreprises de moins de 50 salariés qui licencient 10 salariés et plus.</p>	

<p>Article 22</p> <p>Reprise d'entités économiques autonomes</p> <p>Suppression du seuil d'effectif de 1000 salariés visant à faciliter la reprise d'entreprise soumise à PSE, quelle que soit sa taille.</p>	
<p>Article 23</p> <p>Incidence de la création du CSE sur la procédure de licenciement économique</p> <ul style="list-style-type: none"> • Le CSE dispose d'un délai ne pouvant être supérieur à un mois, à compter de la date de la première réunion, pour rendre son avis sur le projet de licenciement collectif pour motif économique. • Possibilité de déterminer dans l'accord PSE le délai dans lequel le CSE désigne l'expert. A défaut de précision, le délai fixé par décret est applicable. • Possibilité de contester l'expertise devant l'autorité administrative avant la transmission de la demande de validation ou d'homologation du PSE. 	

10. Télétravail

<p>Article 24</p> <ul style="list-style-type: none"> • Principe : mise en place du télétravail dans le cadre d'un accord collectif, ou à défaut dans le cadre d'une charte élaborée par l'employeur, après avis du comité social et économique (avant télétravail régulier mis en place dans le cadre du contrat de travail ou d'un avenant) • Exception : possibilité de mise en œuvre du télétravail occasionnel d'un commun accord, recueilli par tout moyen (avant télétravail occasionnel non régi par les textes) • Le refus du bénéfice du télétravail doit être motivé par l'employeur (avant, double volontariat) • Liste de mentions obligatoires devant figurer dans l'accord collectif ou la charte (modalités d'acceptation par le salarié, de contrôle du temps et de la charge de travail, etc). • La prise en charge des coûts du télétravail par l'employeur est supprimée 	
--	---

- Accident survenu pendant les plages horaires du télétravail présumé être un AT



11. Recours aux CDD et à l'intérim

Article 25 – Durée maximale du CDD

- Possibilité de fixer par une convention ou un accord de branche la durée totale du CDD.
- Les CDD à objet défini et les CDD conclus pour un motif de formation ou d'emploi exclus du dispositif.
- A défaut de stipulation dans la convention ou l'accord de branche, application des dispositions actuelles en matière de durée totale du CDD, renouvellement(s) compris



Article 26 – Renouvellement du CDD

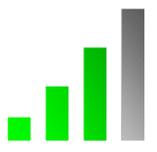
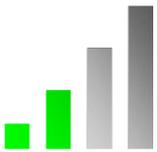
- Possibilité de fixer par une convention ou un accord de branche le nombre maximal de renouvellements possibles pour un CDD
- Les CDD conclus pour un motif de formation ou d'emploi exclus du dispositif
- A défaut de stipulation dans la convention ou l'accord de branche, application des dispositions actuelles en matière de renouvellement(s) du CDD, dans la limite de la durée maximale du CDD définie soit par la convention ou l'accord de branche, soit par les dispositions légales supplétives.



Article 27- Succession de CDD sur le même poste

- Possibilité de fixer par une convention ou un accord de branche le calcul du délai de carence et les conditions où le délai de carence n'est pas applicable
- A défaut de stipulation dans la convention ou l'accord de branche, application des dispositions actuelles en matière de calcul du délai de carence et de cas où le délai de carence n'est pas applicable.



<p>Article 4 – Sanction de la non-transmission du CDD dans le délai de 2 jours</p> <ul style="list-style-type: none"> • L'absence de transmission du CDD dans les 2 jours ouvrables suivant l'embauche n'entraîne plus sa requalification en CDI. • Sanction : indemnité maximale égale à 1 mois de salaire 	
<p>Article 29 – Intérim : Durée maximale du contrat de mission</p> <ul style="list-style-type: none"> • Possibilité de fixer par la convention ou l'accord de branche de l'entreprise utilisatrice la durée totale du contrat de mission • A défaut de stipulation dans la convention ou l'accord de branche de l'entreprise utilisatrice, application des dispositions actuelles en matière de durée totale du contrat de mission, renouvellement(s) compris. 	
<p>Article 30 – Intérim : Renouvellement du contrat de mission</p> <ul style="list-style-type: none"> • Possibilité de fixer par la convention ou un accord de branche de l'entreprise utilisatrice le nombre maximal de renouvellements possibles pour un contrat de mission • A défaut de stipulation dans la convention ou l'accord de branche de l'entreprise utilisatrice, application des dispositions actuelles en matière de renouvellement(s) du contrat de mission, dans la limite de la durée maximale du contrat de mission définie soit par la convention ou l'accord de branche de l'entreprise utilisatrice, soit par les dispositions légales supplétives. 	
<p>Article 31 – Intérim : Succession de contrats de mission sur le même poste</p> <ul style="list-style-type: none"> • Possibilité de fixer par la convention ou l'accord de branche de l'entreprise utilisatrice le calcul du délai de carence et les conditions où le délai de carence n'est pas applicable • A défaut de stipulation dans la convention ou l'accord de branche de l'entreprise utilisatrice, application des dispositions actuelles en matière de calcul du délai de carence et de cas où le délai de carence n'est pas applicable. 	
<p>Article 4 – Intérim : Sanction de la non-transmission du contrat de mission dans le délai de 2 jours</p> <ul style="list-style-type: none"> • L'absence de transmission du contrat de mission par l'ETT au salarié dans les 2 jours ouvrables sa mise à disposition n'entraîne plus sa requalification en CDI • Sanction : indemnité maximale égale à 1 mois de salaire 	

12. Recours au CDI conclus pour la durée d'un chantier ou d'une opération

Article 33

- Possibilité pour une convention ou un **accord collectif de branche** étendu de définir les raisons permettant de recourir à un contrat conclu à durée indéterminée pour la durée d'un chantier ou d'une opération
- A défaut d'un tel accord, ce contrat peut être conclu dans les secteurs où son usage est habituel et conforme à l'exercice régulier de la profession qui y recourt au 1^{er} janvier 2017 (reprise des dispositions actuelles).
- Mentions facultatives dans l'accord (taille des entreprises et activités concernées, contreparties en termes de rémunération et d'indemnité de licenciement, modalités adaptées de rupture du contrat en cas de non réalisation du chantier ou de l'opération ou de leur cessation anticipée, etc)
- En présence d'un accord collectif ou non, la fin du chantier ou la réalisation des tâches contractuellement définies avant la fin du chantier constitue un motif spécifique de rupture : il s'agit d'un licenciement qui repose sur une cause réelle et sérieuse + procédure de licenciement pour motif personnel applicable.



13. Recours au travail de nuit

Article 35 – sécurisation des accords collectifs instituant du travail de nuit

Les justifications quant au recours au travail de nuit, contenues dans l'accord collectif, sont présumées conformes aux exigences légales : dès lors que l'accord collectif justifie de la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique, le recours au travail de nuit est présumé exceptionnel au sens de l'article L. 3122-1 CT.



14. Recours au prêt de main d'œuvre à but non lucratif entre un groupe ou une entreprise et une jeune entreprise ou une PME

Article 36

- Mise en place d'un régime du prêt de main d'œuvre à but non lucratif **dérogatoire** pour certaines mises à dispositions :
 - Par dérogation à la définition légale du but non lucratif, l'entreprise prêteuse pourra facturer à l'entreprise utilisatrice un montant inférieur aux salaires versés aux salariés, aux charges sociales afférentes et aux frais professionnels remboursés au titre de la mise à disposition
 - Durée maximale du prêt de 2 ans
 - Précision dans la convention de mise à disposition de la finalité du prêt (améliorer la qualification de sa main d'œuvre, favoriser les transitions professionnelles, constituer un partenariat d'affaires ou d'intérêt commun)
 - Dispositif applicable aux mises à disposition suivantes :
 - Au titre de l'entreprise utilisatrice : jeune entreprise de moins de 8 ans d'existence ou PME d'au maximum 250 salariés
 - Au titre de l'entreprise prêteuse : groupes ou entreprises d'au moins 5000 salariés
- **Les mises à disposition au sein d'un même groupe sont exclues du dispositif**



15. Conseil de Prud'hommes

Article 38

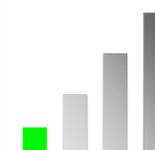
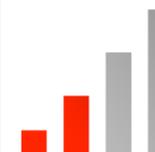
Devant le BCO, représentation par une personne ayant délégation de pouvoir. Dans le cas de l'employeur, cette personne est assimilée à celui-ci en raison des pouvoirs qu'elle détient au sein de l'entreprise (R1453-2 : l'employeur peut se faire assister ou représenter par un membre de l'entreprise).

Article 39

Prolongation des mandats des conseillers prud'hommes sortants, telle que prévue par le PJH

Article 40

Compatibilité des fonctions d'assesseur des TASS avec conseiller prud'hommes



16. Transferts conventionnels

Article 38

Dans les branches qui organisent un transfert du contrat de travail en cas de successions d'entreprises dans l'exécution d'un marché : amélioration du dispositif permettant de justifier de traitements différenciés entre les salariés bénéficiant de ce transfert et ceux déjà présents dans l'entreprise d'accueil.



17. Ancienneté minimale pour bénéficier de l'indemnité légale de licenciement

Article 42

Diminution de la condition d'ancienneté pour bénéficier de l'indemnité légale de licenciement d'une année d'ancienneté à **8 mois d'ancienneté ininterrompus**.



Ordonnance n°4: Cadre de la négociation collective

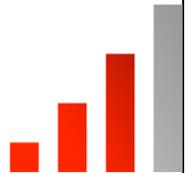
1. Extension et élargissement des accords collectifs

Article 1

Les pouvoirs du Ministre du travail en matière d'extension sont accrus. *L'extension vise à rendre applicable une convention ou un accord de branche à l'ensemble des entreprises comprises dans son champ d'application géographique et professionnel, et non seulement aux entreprises adhérentes aux organisations représentatives d'employeurs signataires.*

Exclusion de certaines clauses lors de l'extension : Le ministre du travail peut exclure de l'extension des clauses, non seulement lorsqu'elles sont illégales, mais également lorsqu'elles sont de nature à **porter une atteinte excessive à la libre concurrence**. Le ministre, de son initiative ou à la demande d'une OP ou d'une OS représentative dans le champ d'un accord, peut saisir un groupe d'experts chargé d'apprécier les effets économiques et sociaux susceptibles de résulter de l'extension.

Réserves émises lors de l'extension Le ministre du travail peut étendre les clauses incomplètes au regard des dispositions légales, sous réserve soit de l'application de ces dispositions légales (comme actuellement), soit lorsque la loi renvoie leur mise en œuvre à la conclusion d'une convention de branche ou d'entreprise, que les compléments soient prévus par la convention d'entreprise.



Article 2 – **Élargissement des accords collectifs**

Là encore, les prérogatives du ministre du Travail sont augmentées. *L'élargissement vise à rendre applicable une convention ou un accord de branche étendu aux entreprises relevant d'un secteur d'activité professionnel ou d'un territoire non compris dans le champ d'application de cette convention ou de cet accord.*

- **L'élargissement, lorsqu'il concerne un secteur professionnel, peut porter sur « tout ou partie » d'une convention ou d'un accord, et non plus cette convention ou accord dans son entier.**
- Le secteur professionnel ou territorial auquel l'accord est élargi doit présenter des conditions analogues, quant aux emplois exercés. Auparavant, il s'agissait de comparer des situations économiques analogues.
- Le ministre peut désormais rendre obligatoire dans le secteur professionnel ou territorial considéré les « accords-types » destinés aux entreprises de moins de 50 salariés, déjà étendus à un autre secteur.



2. Représentativité au niveau national et multi-professionnel

Article 3

L'ordonnance tire les conséquences de l'adhésion de l'UNAPL à l'UPA (devenue U2P) et exclut donc les professions libérales du niveau national et multi professionnel. Ce secteur relève désormais du niveau national interprofessionnel.



3. Fonctionnement du fonds paritaire

Article 4 – **Fonds de financement du paritarisme (AGFPN)**

- Suppression de la référence aux politiques menées dans le cadre de la gestions d'organismes majoritairement paritaires (modification a priori sans portée)
- Clarification des modalités de l'année de référence pour la répartition des fonds.



Ordonnance n°5 : Compte professionnel de prévention

1. Prévention des effets de l'exposition

Article 1

Il était tout à fait opportun de faire figurer la prévention en tête de l'ordonnance pour souligner sa priorité sur la « réparation ». Le dispositif des accords et plans de prévention entré en vigueur en 2015 et exonérant de la pénalité de 1% reste globalement inchangé. L'ordonnance ajoute que les entreprises dont la sinistralité dépasse un seuil à fixer par décret devront s'engager dans un accord ou un plan même si elles n'atteignent pas la proportion minimale de salariés exposés requise. Par ailleurs, le pouvoir de fixer la pénalité passe de la Dirrecte à la CARSAT.

Article 5

Les nouveautés introduites par l'ordonnance ne rentreront en vigueur qu'au 1^{er} janvier 2019.



2. Obligations déclaratives

Article 1

La définition des facteurs de risques professionnels reste inchangée (L. 4161-1), la liste précise des facteurs demeurant déterminée par décret. Le compte personnel de prévention de pénibilité devient un compte professionnel de prévention (L. 4163-1).

L'obligation de déclaration de façon dématérialisée des facteurs de risque par l'employeur est circonscrite aux facteurs liés à un environnement physique agressif ou à certains rythmes de travail (L. 4163-1). Il en résulte d'une part que les facteurs liés à des contraintes physiques marquées (manutentions manuelles de charges, postures pénibles et vibrations mécaniques) cessent de faire l'objet d'une déclaration par l'employeur et, d'autre part, que l'exclusion des agents chimiques dangereux (au titre de l'environnement physique) de cette obligation déclarative, qu'a annoncée le Gouvernement, ne devrait intervenir que par décret.



Article 5

Pour les expositions au titre de 2015, 2016 et 2017, les dispositions antérieures demeurent applicables jusqu'à l'entrée en vigueur de l'ordonnance. En pratique et dans l'hypothèse où l'ordonnance entrerait en vigueur le 1^{er} octobre 2017, l'exposition aux facteurs de risque liés à des contraintes physiques marquées ou à (sous réserve du décret précité) des agents chimiques dangereux n'aurait pas à être déclarée au titre du dernier trimestre de 2017.

3. Ouverture et utilisation du compte

Article 1

Les modalités d'ouverture du compte et d'utilisation de celui-ci (formation, passage à temps partiel, **retraite**) restent identiques pour les facteurs demeurant déclarés par l'employeur et liés à un environnement physique agressif ou à certains rythmes de travail.



4. Nouvelles modalités de départ anticipé

Article 3

Le dispositif de départ anticipé issu de la loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites (L. 351-1-4 du Code de la sécurité sociale) est modifié au bénéfice des personnes atteintes d'une maladie professionnelle consécutive à des facteurs de risques liées aux contraintes physiques marquées (manutentions manuelles de charges, postures pénibles et vibrations mécaniques) ou à un environnement physique agressif (un décret devrait préciser que sont concernés les agents chimiques dangereux).

Pour ces personnes, le droit n'est plus subordonné à une durée d'exposition minimale, ni au fait d'établir un lien direct entre l'exposition et l'incapacité permanente reconnue au titre de la maladie professionnelle. Ce régime n'est pas ouvert aux personnes exposées aux facteurs de risques professionnels liés à certains rythmes de travail.

Article 5

Le nouveau droit entre en vigueur le 1^{er} octobre 2017. Il est cependant subordonné à la publication d'un décret définissant les facteurs de risques concernés et d'un arrêté précisant la liste des maladies professionnelles concernées.



5. Gestion et contrôles

Article 1

La gestion du compte professionnel de prévention sera assurée, à compter du 1^{er} janvier 2018, par la branche AT-MP (L. 4163-4).

Les modalités de contrôles sont inchangées.



6. Financement

Article 1

Les dépenses engendrées par le compte professionnel de prévention, qu'elles relèvent de la formation, du temps partiel ou de la retraite, sont à la charge de la branche AT-MP (L. 4163-21). En conséquence, sont supprimées les deux cotisations spécifiques pénibilité (de base et additionnelle) créées par la loi du 20 janvier 2014 .

Article 3

Le nouveau dispositif de départ anticipé lié aux maladies professionnelles résultant de contraintes physiques marquées ou d'un environnement physique agressif est financé par une contribution de la branche AT-MP versée à la branche vieillesse (L. 242-5 du Code de la sécurité sociale).

Article 5

La suppression des cotisations pénibilité est effective au 1^{er} janvier 2018. A la même date ; le fonds de financement de la pénibilité est dissous, la branche AT-MP étant affectataire de son solde. La contribution de la branche AT-MP à la branche vieillesse entre également en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2018.



Barème applicable aux dommages-intérêts
alloués par le juge en cas de licenciement

sans cause réelle et sérieuse

Ancienneté du salarié dans l'entreprise (en années complètes)	Indemnité minimale (en mois de salaire brut)	Indemnité maximale (en mois de salaire brut)
0	Sans objet	1
1	1	2
2	3	3
3	3	4
4	3	5
5	3	6
6	3	7
7	3	8
8	3	8
9	3	9
10	3	10
11	3	10,5
12	3	11
13	3	11,5
14	3	12
15	3	13
16	3	13,5
17	3	14
18	3	14,5
19	3	15
20	3	15,5
21	3	16
22	3	16,5
23	3	17
24	3	17,5
25	3	18
26	3	18,5
27	3	19
28	3	19,5
29	3	20
30 et au-delà	3	20

Plancher spécifique
applicable aux
entreprises de moins de
11 salariés

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

ANNEXE