

Lettre d'information du site [dialogue-social.fr](http://www.dialogue-social.fr)

Editorial

Depuis plusieurs années, les réformes se succèdent en droit du travail. Pour permettre à tous les acteurs du monde de l'entreprise de mieux appréhender cette actualité, l'Institut du travail de l'université de Strasbourg organise, avec le soutien de la DIRECCTE Grand Est, des actions d'information et d'échanges. Ainsi, en 2019, un cycle de dix demi-journées d'information, *Les Rendez-vous du dialogue social*, est organisé à l'échelle de la région Grand Est sur des thèmes liés au dialogue social. Des comptes-rendus de ces événements sont, dès que possible, proposés dans cette lettre d'information.

Dans les prochains mois, les événements fixés traiteront de l'avenir du droit du travail, de l'apprentissage, du comité social et économique et des outils mis à sa disposition à travers l'analyse notamment de la base de données économique et sociale.

Le monde du travail fait l'objet de nombreuses mutations, résultant notamment de l'internationalisation des échanges, du recours à de nouvelles technologies ou encore de l'évolution des méthodes managériales. En parallèle, le droit du travail est lui-même objet de grandes transformations, concernant tant ses finalités que son contenu. Les récentes réformes législatives en sont l'illustration.

Quelles sont les lignes directrices de cette évolution ? Quelles perspectives se dessinent pour le droit du travail ?

La réflexion autour de ces questions sera nourrie par l'intervention d'Antoine Lyon-Caen à Strasbourg.

Vous vous posez des questions les tenants et les aboutissants de l'apprentissage en France : nous vous invitons à en discuter à Châlons-en-Champagne le 23 mai prochain.

La réflexion autour de ces questions sera nourrie par l'intervention de Marie-Hélène Toutin, économiste et chargée d'études au Centre associé du Céreq de Lille, spécialiste de cette question.

Quelles sont les lignes directrices de la dernière réforme de l'apprentissage ? Quelles sont les nouvelles modalités de mise en œuvre pour les jeunes, les entreprises, les centres de formation et



Rédaction

Lorédane Besnier, Tiphaine Garat
Maria-Evdokia Liakopoulou,
Sous la responsabilité de Michèle
Forté, Institut du travail de
Strasbourg.

Contact

Institut du Travail de Strasbourg
39 avenue de la Forêt Noire
67000 STRASBOURG
Tél : 03 68 85 87 00
mél : tiphaine.garat@unistra.fr
<http://www.dialogue-social.fr>

Cette action est réalisée dans le cadre d'une convention d'appui au dialogue social territorial signée avec la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence et de la Consommation, du Travail et de l'Emploi du Grand Est (DIRECCTE Grand Est).

autres acteurs (OPCO, Régions...)? Qui doit piloter l'apprentissage ? Quelles perspectives se dessinent pour l'apprentissage? Voici quelques points qui seront abordés.

Si ce sont les conséquences de la fusion des instances représentatives du personnel dans les entreprises et la mise en place du comité social et économique qui vous intéresse, nous espérons vous retrouver le 28 juin prochain à Reims.

Le regard croisé de Fabienne Tournadre, économiste, et Catherine Fuentes-Barthel, juriste, permettra de vous apporter un éclairage sur les enjeux de cette nouvelle forme de représentation du personnel et tentera de répondre à toutes les questions encore en suspens :

Dans la nouvelle configuration, comment les attributions sont-elles réparties entre le comité social et économique, d'éventuels représentants de proximité, une ou des commissions Santé quand elles existent ? Qu'en est-il du droit à l'information consultation des différents comités dans des entreprises à établissements multiples, en termes de procédure, de délais, de répartition des compétences ? Quid de l'outil que représente la base de données économiques et sociales pour permettre aux représentants du personnel de rendre un avis motivé ?

Dans l'attente de vous retrouver nombreux à ces événements, nous vous proposons dans cette lettre d'information un article sur la norme ISO 45001 et une synthèse de la note d'étape de France Stratégie relative à l'évaluation des ordonnances modifiant le droit du travail.

Bonne lecture,

Tiphaine Garat

Dans ce numéro

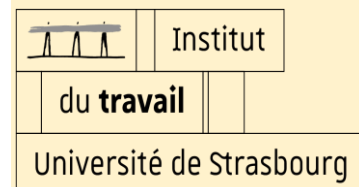
P3 Les brèves

P.4 La norme ISO 45001 : une nouvelle norme internationale relative aux systèmes de management de la santé et de la sécurité au travail

P. 8 Evaluation des ordonnances relatives au dialogue social et aux relations de travail
Synthèse de la note d'étape publiée par France Stratégie

Annexe : Invitations
Les Rendez-vous du dialogue social

A Strasbourg :
Quel avenir pour le droit du travail ? - 24 avril 2019
A Châlons-en-Champagne :
Apprentissage : vers un renforcement de l'insertion professionnelle? - 23 mai 2019
A Reims :
Regards croisés sur le CSE et la BDES - 28 juin 2019



Les brèves

L'entreprise à mission : réflexion sur le projet de loi PACTE

Proposée par des membres du pôle des chercheurs et développeurs de la Plateforme RSE, la conférence « L'entreprise à mission : réflexion sur le projet de loi PACTE » réunira des chercheurs de plusieurs disciplines, le jeudi 2 mai, à France Stratégie. Information et contact : <https://www.strategie.gouv.fr/debats/lentreprise-mission>

Accord relatif au Dialogue Social, au Droit Syndical et à la Représentation du Personnel au sein d'Arkema France

Le 31 octobre 2018, la société ARKEMA France, entreprise comptant 5 500 salariés et spécialisée dans la chimie de spécialité et les matériaux de performance, s'est doté d'un accord relatif au dialogue social dans l'entreprise. Cet accord détaille les conditions de mise en place du comité social et économique au niveau de chaque établissement distinct et les moyens associés ainsi que les conditions de mise en place et de fonctionnement de la commission santé, sécurité et conditions de travail. Elle offre également possibilité d'instaurer d'autres commissions. Cet accord présente de nombreux points d'intérêts en accordant aux instances représentatives du personnel des moyens et missions supérieures à ce que préconise le code du travail. <http://www.dialogue-social.fr/fr/outilsnegocse/id-2897/cse.html>

Accord relatif au dialogue social, droit syndical et à l'évolution de carrière des IRP au sein du groupe THALES

Le 13 décembre 2018, les représentants de la direction du Groupe THALES, groupe d'électronique spécialisé dans l'aérospatiale, la défense, la sécurité et le transport terrestre, et les représentants de organisations syndicales CFDT, CFE-CGC, CFTC et CGT ont conclu un accord relatif au dialogue social et l'évolution de carrières des représentants du personnel. Il s'articule autour des moyens conférés à la représentation syndicale et la conciliation du mandat représentatif avec l'activité professionnelle. <http://www.dialogue-social.fr/fr/drtsynd/id-2848/exercice-du-droit-syndical.html>

Accord de méthode relatif à la négociation d'un accord sur la mise en place et au fonctionnement du CSE central et des CSE d'établissement au sein de Nestlé France

Le 17 janvier 2019, l'entreprise Nestlé SAS, multinationale Suisse spécialisée dans l'industrie agroalimentaire, s'est doté d'un accord de méthode relatif à la mise en place du CSE central et des CSE d'établissements. L'un des avantages des accords de méthodes est de permettre d'anticiper un maximum les litiges éventuels dans le cadre notamment de la mise en place et du fonctionnement des élections des membres des instances représentatives du personnel. Il nourrit l'objectif de « déterminer les instances, structures et moyens mis en place afin de favoriser la poursuite d'un dialogue social partagé entre tous les acteurs au sein de Nestlé France SAS ». <http://www.dialogue-social.fr/fr/cseacc/id-2899/accords.html>

La norme ISO 45001 : une nouvelle norme internationale relative aux systèmes de management de la santé et de la sécurité au travail

La norme ISO 45001 a été publiée le 12 mars 2018 par l'Organisation Internationale de Normalisation après 5 ans de travaux préparatoires.

Cette norme s'inscrit dans la démarche de normalisation du management inaugurée par la norme ISO 9001 sur le management de qualité et la norme ISO 14001 sur le management environnemental.

Qu'est-ce qu'une norme ISO ?

Les normes ISO sont élaborées par l'Organisation Internationale de normalisation (ISO). Cette organisation internationale non gouvernementale a été créée le 23 février 1947 avec pour objet de « faciliter la coordination et l'unification internationales des normes industrielles ». Elle compte 162 pays membres et 785 comités et sous-comités techniques qui travaillent à l'élaboration des normes.

Les normes ISO sont des « documents qui définissent des exigences, des spécifications, des lignes directrices ou des caractéristiques à utiliser *systématiquement* pour assurer l'aptitude à l'emploi des matériaux, produits, processus et services »¹.

Ces normes sont destinées aux entreprises. Leur accès et leur consultation sont payants. Elles ont pour finalité la certification du produit ou de l'entreprise par un organisme tiers (comme l'AFNOR ou Bureau Veritas en France supervisés par le Comité français d'accréditation – Cofrac). Cette certification ISO permet de faciliter les échanges et le commerce international en établissant la reconnaissance des garanties de production technique, de fabrication et de management mises en œuvre par les entreprises concernées.

Il existe aujourd'hui plus de 22 444 normes internationales et publications associées qui couvrent tous les domaines de la technologie et de l'économie, des technologies à la sécurité des denrées alimentaires, et de l'agriculture à l'industrie.

Les origines de la norme ISO 45001

A partir des années 1980, on observe une évolution dans le champ d'application des normes ISO. Ces dernières portent à l'origine sur les caractéristiques des produits. Puis leur objet se déplace vers les

¹ ISO, *qu'est-ce qu'une norme ?* <http://www.iso.org/iso/fr/home/standards.htm>

méthodes de fabrication de ces produits et enfin vers les méthodes de management et les conditions de travail. Dès lors, il ne s'agit plus seulement de fluidifier la circulation des produits mais de favoriser la confiance du client dans le produit qu'il achète et de la rassurer sur sa provenance.

Ainsi, à titre d'exemple, la norme ISO 9001, publiée en 1987 puis révisée à plusieurs reprises, est la première norme à définir les systèmes de management qualité. Puis, suite au Sommet de Rio sur l'environnement et le développement en 1992, l'ISO publie la norme ISO 14001. Celle-ci définit les systèmes de management environnemental. Les principes établis dans ces normes sont repris en 2010 dans la norme ISO 26000 qui porte sur la responsabilité sociale des organisations. Cette norme présente les lignes directrices pour tout type d'organisation cherchant à assumer la responsabilité des impacts de ses décisions et activités. Mais, contrairement aux autres normes ISO, la norme ISO 26.000 contient des lignes directrices et non des exigences. A ce titre, elle ne se prête pas à la certification.

C'est précisément dans cette logique de normalisation des systèmes de management que s'inscrit la nouvelle norme 45001 consacrée aux systèmes de management de la santé et de la sécurité au travail. Pourtant, si la question de la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs est présente en filigrane dans les différentes normes ISO évoquées, le projet de publication d'une norme ISO consacrée à la santé et à la sécurité au travail a longtemps été ajourné.

De la norme OHSAS 18001 à la norme 45001

L'ISO a refusé pendant longtemps le principe d'une norme portant exclusivement sur le management de la santé et de la sécurité au travail. Elle a également refusé de collaborer au projet de l'Organisation International du Travail (OIT) consistant à publier en avril 2001 un référentiel destiné aux entreprises, le guide ILO-OSH 2001 « Principes directeurs concernant les systèmes de management de la sécurité et de la santé au travail ». L'adoption volontaire de ce référentiel par les entreprises peut faire l'objet d'une certification.

A défaut de norme internationale, des organismes nationaux de normalisation ont dans un premier temps élaboré leur propre norme consacrée à ce sujet. Ainsi, le *British Standard Institute* (BSI) a publié dès 1996 la norme BS 8800 « Guide des systèmes de management de la santé et de la sécurité au travail ». Elle a été révisée en 2004. Cette norme n'a pas pour finalité de faire l'objet d'une certification.

Puis, dans un second temps, différents organismes nationaux de normalisation et des sociétés privées de certification se sont réunis en 1999 pour définir une norme commune pouvant faire l'objet d'une certification : la norme OHSAS 18001 « Systèmes de management de la santé et de la sécurité au travail – spécification ». Cette norme a été suivie par la norme OHSAS 18002 en 2000. Elle sert de guide à la mise en œuvre de la norme OHSAS 18001 (OHSAS pour *Occupational Health and Safety Assessment Series*). Cette norme est tout à fait compatible avec les normes ISO 9001 et 14001 et avec le référentiel ILO-OSH 2001. La norme a été révisée en 2007 pour se rapprocher de ce dernier référentiel.

Suite à la publication de ces différentes normes, le principe d'élaboration d'une norme sur ce sujet est alors voté en 2013 au sein de l'ISO. Cinq années de travaux seront nécessaires pour son élaboration laborieuse.

Le contenu de la norme ISO 45001

Sur le plan méthodologique, cette norme est construite sur le modèle des principes de management intégré définis dans les normes ISO 9001 et ISO 14001. Elle permet donc d'envisager un système global Qualité-Environnement-Sécurité suivant un processus identique et une méthode d'amélioration continue PDCA (*Plan, Do, Check, Act* soit planifier, réaliser, vérifier et améliorer).

Son contenu s'inspire largement du référentiel ILO-OSH 2001 et de la norme OHSAS 18001 qu'elle remplacera à terme (les certificats OHSAS 18001 arriveront en fin de validité en 2021). Toutefois, elle s'écarte de cette dernière sur plusieurs points.

En effet, alors que la norme OHSAS 18001 est orientée sur la résolution des problèmes constatés, la norme ISO 45001 est davantage tournée vers la culture de prévention dans l'entreprise et son intégration au contexte propre à chaque organisation. La santé et sécurité est reconnue comme un enjeu stratégique organisationnel dans l'entreprise. L'ISO 45001 positionne la question relevant de la santé-sécurité au niveau de la direction tout en fournissant des éléments pour développer une démarche participative. Ainsi des dispositions relatives à la consultation et à la participation des travailleurs, aux actions face aux risques constituent le véritable apport de l'ISO 45001 par rapport à l'OHSAS 18001.

Les exigences de la norme ISO 45001 portent sur les points suivants :

- Contexte de l'organisme : identification des besoins et attentes des travailleurs et parties prenantes concernées pour définir le périmètre d'application du système de management santé et sécurité au travail
- Leadership et participation des travailleurs à la définition d'une politique qui précise le rôle et la responsabilité de chacun
- Planification des actions face aux risques et aux opportunités et planification des objectifs
- Mise en place de support : ressources, compétences, sensibilisation et prise de conscience, communication
- Réalisation des activités opérationnelles : planification et maîtrise opérationnelle, préparation et réponses aux situations d'urgence
- Evaluation des performances : surveillance, mesure, analyse et évaluation, audit interne, revue de direction
- Amélioration : réduction des événements non désirables, des non-conformités, actions correctives en vue d'une amélioration continue

Débat autour de la légitimité de la norme 45001

L'élaboration de l'ISO 45001 a été longue et laborieuse. La France s'y est longtemps opposée au sein de l'ISO.

En effet, si certains y voient une avancée, voire une « révolution » (<https://www.info-risques-professionnels.fr/nouvelle-norme-iso-45001/>) pour réduire les risques et créer de meilleures conditions de travail dans le monde entier, d'autres estiment, comme les partenaires sociaux du groupe permanent d'orientation du Coct (Conseil d'orientation et des conditions de travail), « *qu'un tel sujet relève non de la normalisation mais de la réglementation et du dialogue social... La normalisation ne peut être mobilisée pour aborder cette thématique* ». D'une manière générale, le Coct s'oppose à tout projet de norme portant sur le management des ressources humaines.

Ainsi, alors que l'ISO s'attèle, dans la continuité de l'ISO 45001, à un projet de norme portant sur la santé et la sécurité psychologique au travail, le Coct réitère son opposition dans un avis émis le 29 juin 2018.

Cette opposition se fonde sur deux arguments principaux. Le premier argument cible le caractère redondant de ces normes par rapport aux dispositions européennes et nationales déjà existantes. En effet, ces normes ne font que reprendre les exigences déjà présentes dans la directive cadre européenne relative à la sécurité et à la santé au travail (directive 89/391 CEE) et ses directives-filles transposées dans les législations nationales. Le second argument tient au caractère réducteur que peut avoir toute tentative de normalisation qui vise à standardiser, à quantifier et évaluer des pratiques qui, par essence, qui ne se prêtent pas à un tel processus. La démarche de normalisation a pour but la certification de l'entreprise en vue d'obtenir de nouveaux marchés et d'être concurrentielle. La protection de la santé et la sécurité des travailleurs serait alors instrumentalisée pour devenir un simple levier de performance et de compétitivité économique des entreprises.

Cette vision doit toutefois être nuancée. La certification des entreprises sur leur système de management peut certes sembler inutile dans un ordre juridique national qui dispose d'une réglementation en matière de santé et sécurité au travail et de moyens pour faire contrôler et respecter cette réglementation. Néanmoins, il existe un certain nombre d'Etats où une telle réglementation est inexistante ou ineffective. Ces lacunes juridiques forment des appels d'air au dumping social et à l'implantation, dans ces Etats, d'entreprises peu scrupuleuses du respect de ces normes. Ainsi, l'élaboration d'une norme à caractère international sur les systèmes de management de la santé et de la sécurité au travail en vue d'une certification apparaît comme une garantie d'uniformisation des règles de santé et de sécurité, indépendamment de toute réglementation nationale, et, se faisant, comme un moyen de lutte contre les pratiques de dumping social... Au prix de l'assimilation de la santé et de la sécurité des travailleurs à un label et à des produits commerciaux...

Évaluation des ordonnances relatives au dialogue social et aux relations de travail

Synthèse de la note d'étape publiée par France Stratégie

Lors de l'adoption des ordonnances réformant le code du travail, la ministre du Travail a confié à trois personnalités, Mme Sandrine CAZES, M. Marcel GRIGNARD, M. Jean-François PILLIARD, une mission d'évaluation des mesures prévues par ces textes.

Le 18 décembre dernier, le commissariat général à la Stratégie et à la Prospective (CGSP), communément désigné « France Stratégie », présentait une note d'étape sur les travaux de son comité d'évaluation des ordonnances relatives au dialogue social et aux relations de travail. En voici la synthèse.

Les ordonnances du 22 septembre 2017 réforment de nombreux aspects du dialogue social et des relations de travail. Elle devait susciter beaucoup de changement rapidement, mais la note d'étape du 17 décembre 2018 met en évidence un temps certain d'appropriation.

Elaboré à partir de différentes contributions, produites par des administrations (Dares, DGT, DGEFP, ministère de la Justice, ANACT et France Stratégie), de synthèses d'auditions et de travaux extérieurs, le document rend compte des travaux du comité et dresse les principaux enseignements à l'issue d'une année de mise en œuvre des ordonnances.

Les CSE : une mise en place progressive

Fusionnant les anciennes instances de représentation du personnel (délégué du personnel, comité d'entreprise et CHSCT), les CSE ont été entérinés par les ordonnances en vue de « simplifier le dialogue social ». Or, selon le comité d'évaluation, « *les débuts de mise en place des CSE ne témoignent pas pour l'instant d'une nouvelle dynamique des relations sociales au sein des entreprises* ».

Des chiffres modestes

Malgré une connaissance du dispositif relativement bien détaillée par les acteurs auditionnés, seulement 10 500 établissements avaient mis en place un CSE au 1er novembre 2018. Ainsi, « *la plus grande partie de la mise en œuvre des ordonnances sur le CSE est donc à attendre en 2019* ». Cela tend à confirmer, selon les rapporteurs, que dirigeants et représentants des salariés ont pris le temps de s'approprier des nouvelles dispositions, « *en différant dans certains cas leurs élections professionnelles* ». Il n'en reste pas moins que les acteurs semblent très largement focalisés sur la mise en place des CSE en démontrant «

peu d'appétence pour la création de conseils d'entreprise ». En effet, au 31 octobre, seuls deux accords l'ont institué.

Des accords de mise en place hétérogènes et peu innovants

Concernant les accords de mise en place du CSE, le comité identifie une double approche quant à la démarche suivie. En effet, des exemples d'entreprises qui se saisissent de cette mise en place pour repenser une redynamisation du dialogue social existent. Le comité ainsi remarque que, « *là où le dialogue social était déjà de qualité et dans des entreprises confrontées à des évolutions fortes de leur environnement économique, le CSE fournit l'occasion de franchir une étape, de progresser et de co-construire en matière de dialogue* ».

Cependant, dans la plupart de cas, les négociateurs font « *une simple application a minima des dispositions obligatoires, adaptant juste les structures de représentation existantes* », avec pour conséquence « *une absence de diagnostic partagé sur le dialogue social et la négociation d'entreprise mais aussi une focalisation sur les moyens et les coûts de fonctionnement du CSE* ». Plus particulièrement concernant les PME, le comité révèle que « *la tendance majoritaire est plutôt de transposer le modèle existant dans le nouveau cadre réglementaire* ».

Des points de vue divergents des acteurs

Pour beaucoup d'entreprises, la mise en place du CSE constitue l'occasion d'une simplification et d'une diminution de coûts du dialogue social. Plus particulièrement, pour ce qui concerne les petites entreprises, « *les ordonnances sont d'abord vues comme un moyen de légaliser des pratiques informelles, à partir d'une lecture uniquement juridique de ces textes* ».

De leur côté, les représentants des salariés adoptent une posture plutôt défensive. Critiquant la baisse des budgets, la suppression des CHSCT, la diminution significative du nombre des élus et la question de leur devenir professionnel, ils trouvent extrêmement difficile de s'investir dans une démarche « *visant d'abord à traiter de l'objet du dialogue social avant d'en discuter les moyens* ». De même, ils continuent à se mobiliser sur le maintien des anciens périmètres et la participation des suppléants aux réunions.

Des points de vigilance particulière

Suite à ces constats, les rédacteurs énumèrent une série de points qui requièrent une attention particulière, notamment le choix du périmètre des CSE et le risque de leur centralisation dans les entreprises multi-établissements « *qui a comme corollaire l'enjeu de proximité et de désignation de représentants locaux* ».

Les nouvelles dynamiques de négociation collective et de dialogue social

Des observatoires départementaux du dialogue social installés. En dehors des entreprises, l'ordonnance n° 2017-1385 prévoit la création d'observatoires départementaux d'analyse et d'appui au dialogue social et à la négociation dans des entreprises de moins de 50 salariés. Ces instances ont pour mission

d'apporter un concours et une expertise juridique aux entreprises de leur ressort dans le domaine du droit social. Selon les rapporteurs, « *les dynamiques départementales autour des observatoires semblent enclenchées et les premiers freins qui tenaient essentiellement à des questions de moyens de fonctionnement semblent surmontés* ».

En effet, à la fin de septembre 2018, 96 observatoires d'analyse et d'appui au dialogue social ont été installés dont 94 en métropole et deux en outre-mer. Le document souligne que, dans une grande majorité des départements, l'observatoire s'est réuni au moins une fois et pour traiter essentiellement les modalités de son fonctionnement. Le comité remarque par ailleurs que dix arrêtés de composition desdits observatoires font l'objet de recours contentieux introduits par FO et/ou la CGT.

Des nouveaux types d'accords quantitativement analysés

Des données administratives permettent, selon le comité, de faire un premier recensement de nouveaux types d'accords, du fait de leur modalité de ratification ou de leur contenu. Il est rappelé que l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 a ouvert la possibilité aux employeurs de soumettre des projets d'accords à ratifier à l'ensemble des salariés, par le biais d'un référendum. Cela concerne les entreprises de moins de 11 salariés, ainsi que celles de 11 à 20 salariés dépourvues d'élu du personnel.

Ainsi, dans les entreprises de 1 à 10 salariés, un peu plus de 400 accords ou avenants ont été validés par référendum entre le 23 septembre 2017 et le 8 octobre 2018. Pour la même période, pour les entreprises de 11 à 20 salariés, 125 accords ou avenants ont été validés par référendum. Dans les deux cas, la majorité de textes abordent la thématique du temps de travail.

De plus, cette note d'étape comporte des exemples d'accords conclus dans les nouveaux champs ouverts à la négociation, tels que les premiers accords de performance collective ou trois accords de branche sur les contrats de chantier et les contrats à durée déterminée (CDD) et contrat de travail temporaire (CTT) (deux accords de la branche métallurgie portant sur les CDD/CTT et un sur le contrat de chantier et un accord de la branche propreté portant sur les CDD/CTT).

Le comité insiste sur le fait que les chiffres présentés doivent être appréhendés avec précaution, « le dénombrement d'accords de performance ou d'accords ratifiés par référendum demeurant imparfait ». Il souligne ainsi l'impossibilité de confirmer avec précision l'impact des ordonnances quant à ces évolutions quantitatives « *faute d'analyse qualitative de ces textes* ».

Le point sur la sécurisation des relations du travail

L'effet des ordonnances sur le contentieux prud'homal non avéré

Le comité d'évaluation a été invité à déterminer quelle part de la baisse des affaires portées devant les conseils de prud'hommes pourrait être attribuée à la barémisation des indemnités prud'homales. En effet, l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 a modifié les dispositions relatives à la

réparation du licenciement abusif, en rendant obligatoire le recours à un barème comprenant des planchés et des plafonds variant en fonction de l'ancienneté et de la taille de l'entreprise.

Pour les rapporteurs, il serait trop tôt pour mesurer l'impact de cette mesure sur le nombre de dossiers déposés. Ils rappellent d'ailleurs que « *cette ordonnance entre en vigueur dans un contexte de baisse des recours devant les juridictions prud'homales* ». En effet, une inflexion du nombre de saisines est observée depuis des années (240 000 saisines en 1998 contre moins de 120 000 en 2018). C'est surtout à partir de 2009 et l'introduction de la rupture conventionnelle individuelle qu'une baisse régulière est enregistrée. Sur les dernières années, un net recul est intervenu suite à la réforme de la procédure de 2016. Les rapporteurs complètent ces observations en constatant que le nombre de saisines reste globalement inchangé entre novembre 2017 et novembre 2018.

Par ailleurs, il est important de mentionner que plusieurs décisions de conseils de prudhommes écartent l'utilisation du barème. Par exemple, la décision du conseil de prud'hommes de Troyes du 13 décembre 2018 dit que le plafonnement indemnitaire est en contrariété avec l'article 10 de la Convention n° 158 de l'OIT et l'article 24 de la Charte sociale européenne.

La validation des ruptures conventionnelles collectives (RCC)

Les ordonnances ont créé le dispositif de la rupture conventionnelle collective qui permet à l'employeur de se séparer de salariés volontaires sans être tenu de justifier des difficultés économiques particulières. De début 2018 jusqu'à fin août 2018, le comité, à partir du système d'information d'enregistrement des RCC, recense 69 procédures initiées, dont 43 validées par les DIRECCTE. Pour la plupart (80 %), les RCC sont conclues dans des établissements de plus de 250 salariés, concentrés surtout dans les régions fortement touchées par des licenciements économiques.

Sur cette même période, les DIRECCTE ont délivré quatre décisions de refus de validation après contrôle du contenu de l'accord qui leur a été soumis. Selon le document, trois de ces refus ont été suivis d'une décision favorable, les entreprises ayant procédé à la mise en conformité de leur accord.

Enfin, le comité note que le dispositif n'a donné lieu qu'à un contentieux à ce jour. Il s'agit du jugement du Tribunal administratif de Cergy-Pontoise qui, par un jugement du 16 octobre 2018, a précisé les modalités d'application de cette nouvelle procédure de validation des accords par l'administration du travail.

Les orientations à suivre

Ne voulant pas limiter leur mission à une simple observation, les rapporteurs présentent une série de recommandations centrées sur une lecture dynamique des ordonnances et un accompagnement dans leur mise en œuvre. Cela concerne, notamment, un accompagnement dans la négociation de mise en place des CSE, mais aussi des actions auprès des TPE/PME qui rencontrent beaucoup plus de difficultés dans l'adaptation des dispositifs. Ceux derniers semblent s'appuyer pour l'instant « *essentiellement sur les experts-comptables ou les avocats* ».

Pour ce faire, le comité propose la mise en place de certaines formations, comme celles de l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail, ainsi que la création des plates-formes permettant le partage de pratiques sur la mise en place des nouvelles instances du personnel.

Ces recommandations sont entendues par la ministre du Travail qui, lors du Conseil des ministres du 4 janvier 2019, a déclaré que « *le besoin d'intensification de l'accompagnement des acteurs de l'entreprise est le principal enseignement de la note d'étape du comité d'évaluation* ».

Plus d'informations : <https://www.strategie.gouv.fr/publications/evaluation-ordonnances-relatives-dialogue-social-aux-relations-de-travail-note-detape>



Institut

du **travail**

Université de Strasbourg

Les Rendez-vous du Dialogue social 2019

●●● Quel avenir pour le droit du travail ?

Antoine Lyon-Caen

Directeur d'études à l'École des Hautes Études en Sciences Sociales,
Professeur émérite à l'Université de Paris Ouest-Nanterre la Défense

Le monde du travail fait l'objet de nombreuses mutations, résultant notamment de l'internationalisation des échanges, du recours à de nouvelles technologies ou encore de l'évolution des méthodes managériales. En parallèle, le droit du travail est lui-même objet de grandes transformations, concernant tant ses finalités que son contenu. Les récentes réformes législatives en sont l'illustration. Quelles sont les lignes directrices de cette évolution ? Quelles perspectives se dessinent pour le droit du travail ?

🆓 Entrée libre sur inscription dans la
limite des places disponibles

✉ tiphaine.garat@unistra.fr

☎ 03 68 85 83 25

📅 STRASBOURG

24 Avril 2019

9H-12H

📍 INET / CNFPT

1 Rue Edmond Michelet

Tram C

Arrêt Winston Churchill



DIRECCTE
GRAND EST

Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence,
de la Consommation, du Travail et de l'Emploi



Institut

du **travail**

Université de Strasbourg

Les Rendez-vous du Dialogue social 2019

●●● **Apprentissage : vers un renforcement de l'insertion professionnelle?**

Marie-Hélène Toutin-Trelcat, économiste
Céreq Lille

La Loi « Liberté de choisir son avenir professionnel » de septembre 2018 marque une nouvelle étape d'évolution du cadre légal français pour l'apprentissage. Cette réforme vise à la fois un développement quantitatif de l'apprentissage, c'est-à-dire de la mobilisation accrue par les jeunes et les entreprises de cette voie de formation et de constitution des compétences. Elle vise aussi à assurer une employabilité renforcée des jeunes, une transition professionnelle sécurisée pour les apprentis et les entreprises.

Quelles sont les grandes lignes directrices de cette réforme? Quelles sont les nouvelles modalités de mise en œuvre pour les jeunes, les entreprises, les centres de formation et autres acteurs (OPCO, Régions...)? Quelles perspectives se dessinent pour l'apprentissage?

🆓 **Entrée libre sur inscription**
dans la limite des places disponibles

✉ tiphaine.garat@unistra.fr ☎ 03 68 85 83 25

 **Châlons-
en-Champagne**
23 mai 2019
9H-12H

 **CFA Marne**
32 Rue Benjamin
Franklin



DIRECCTE
GRAND EST

Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence,
de la Consommation, du Travail et de l'Emploi



Institut

du **travail**

Université de Strasbourg

Les Rendez-vous du Dialogue social 2019

●●● Regards croisés sur le CSE et la BDES

Catherine **Fuentes-Barthel**, juriste
Fabienne **Tournadre**, économiste

Au plus tard le 31/12/2019, toutes les entreprises dotées de représentants du personnel passeront au CSE, produit de la fusion des anciennes institutions représentatives du personnel. Qu'en sera-t-il du droit à l'information consultation en termes de procédure, de délais, de répartition des compétences ? Quid de l'outil que représente la BDES pour permettre aux représentants du personnel de rendre un avis motivé ?

🆓 Entrée libre sur inscription dans la limite des places disponibles

✉ tiphaine.garat@unistra.fr

☎ 03 68 85 83 25

📅 Reims

28 Juin 2019

9H-13H

📍 **Hôtel de la PAIX**

9 rue Buirette

51100 Reims



DIRECCTE
GRAND EST

Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence,
de la Consommation, du Travail et de l'Emploi