



EDITORIAL

Depuis plusieurs mois, les ordonnances dites Macron modifient en profondeur le code du travail.

Ces 21 questions apportent des réponses concrètes aux questions que peuvent se poser les acteurs de la vie de l'entreprise : salariés, employeurs, représentants du personnel notamment sur la mise en œuvre du comité social et économique, le comité d'entreprise, la négociation collective, la pénibilité et la santé au travail.

En parallèle, nous continuerons dans le Grand Est notre-cycle de demi-journées d'information et d'échanges orienté autour des trois axes forts de cette réforme, avec l'objectif d'en présenter les points essentiels : la refonte de la négociation collective la fusion des instances représentatives du personnel et la sécurisation de la rupture du contrat de travail. Ces présentations seront ponctuées de plusieurs moments d'échanges avec la salle, permettant aux participants d'intervenir dans le débat. Nous vous donnons ainsi rendez-vous à Chalon en Champagne le 31 janvier et à Reims le 1^{er} février.

Tiphaine Garat

Rédaction : Francis Meyer, Tiphaine Garat

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).

LE CHIFFRE DU MOIS

10%

C'est le taux d'incapacité permanente partielle à partir duquel un salarié peut bénéficier un dispositif de départ anticipé à la retraite facilité.

De plus, cette incapacité doit être reconnue au titre d'une maladie professionnelle consécutive à l'exposition à un ou plusieurs des 4 facteurs de risques professionnels exclus du compte professionnel de prévention (manutention manuelle de charges, postures pénibles, vibrations mécaniques, agents chimiques dangereux).

Un arrêté fixe la liste des maladies professionnelles concernées.

Sources : Ord. N°2017 du 22 septembre 2017 ; Arr. du 26 décembre 2007,
JO 29 décembre, NOR : SS AS17324664A

SOMMAIRE

p.2 :	Le chiffre du mois
P.3:	Les brèves
pp.4-15 :	Quizz : testez votre degré d'appropriation des ordonnances Macron
p.16 :	Invitation

Les brèves

Modèles de lettres de licenciement

Licenciement pour cause réelle et sérieuse, pour motif disciplinaire, pour inaptitude, pour motif économique individuel et collectif : six lettres-type de licenciement, dont l'ordonnance Macron relative à la prévisibilité et à la sécurisation des relation de travail avait prévu la création, ont été annexées à un décret du 29 décembre 2017. Leur objectif affiché est de réduire le contentieux.

D.n°2017-1820 du 29 décembre 2017. JO 30 décembre

Composition et moyens du comité social et économique

Le décret n°2017-1386 pris en application de l'ordonnance Macron du 22 septembre 2017 fixe notamment la composition du comité ainsi que le nombre d'heures de délégation dont ses membres vont disposer. Ces dispositions réglementaire sont entrées en vigueur le 1 er janvier 2018.

Sont ainsi abordés les points suivants:

- Annualisation et mutualisation des heures de délégation
- Heures de délégation pour les réunions internes et les commissions
- Comité social et économique central
- Conseil d'entreprise

D.n°2017-1819 du 29 décembre 2017, JO 30 décembre.

Etablissement distincts : les modalités de saisine de la DIRECCTE en cas de litige

Les organisations syndicales représentatives ou le cas échéant le comité social et économique (CSE) disposent de 15 jours pour contester devant la DIRECCTE la décision de l'employeur fixant le nombre et le périmètre des établissements distincts. La DIRECCTE a ensuite 2 mois à compter de la réception de la contestation pour prendre sa décision. Cette décision, qu'elle soit expresse ou implicite, peut dans un délai de 15 jours suivant sa notification, faire l'objet d'un recours devant le tribunal d'instance. La DIRECCTE peut être amenée, sur demande du juge, à devoir communiquer tout élément de nature à éclairer la juridiction. Dès sa saisine, le juge judiciaire dispose alors de 10 jours pour statuer.

D.n°2017-1819 du 29 décembre 2017, JO 30 décembre.

Les nouvelles conditions de recours à l'expertise par le comité social et économique

L'employeur a 10 jours pour saisir le juge, notamment lorsqu'il entend contester la nécessité de l'expertise à laquelle recourt le comité social et économique ou son coût prévisionnel.

D.n°2017-1819 du 29 décembre 2017, JO 30 décembre.

Quizz

Testez votre degré d'appropriation des ordonnances « Macron »

1. Est-ce que l'on peut prolonger conventionnellement la durée d'un CDD et si oui de combien ?

Oui, par accord de branche étendu et sans limite de durée

Références :

Article L2253-1

Modifié par Ordonnance n°2017-1718 du 20 décembre 2017 - art. 1

La convention de branche définit les conditions d'emploi et de travail des salariés. Elle peut en particulier définir les garanties qui leur sont applicables dans les matières suivantes :

- 1° Les salaires minima hiérarchiques ;
- 2° Les classifications ;
- 3° La mutualisation des fonds de financement du paritarisme ;
- 4° La mutualisation des fonds de la formation professionnelle ;
- 5° Les garanties collectives complémentaires mentionnées à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale ;
- 6° Les mesures énoncées à l'article L. 3121-14, au 1° de l'article L. 3121-44, à l'article L. 3122-16, au premier alinéa de l'article L. 3123-19 et aux articles L. 3123-21 et L. 3123-22 du présent code et relatives à la durée du travail, à la répartition et à l'aménagement des horaires ;
- 7° Les mesures relatives aux contrats de travail à durée déterminée et aux contrats de travail temporaire énoncées aux articles L. 1242-8, L. 1243-13, L. 1244-3, L. 1244-4, L. 1251-12, L. 1251-35, L. 1251-36 et L. 1251-37 du présent code ;
- 8° Les mesures relatives au contrat à durée indéterminée de chantier ou d'opération énoncées aux articles L. 1223-8 et L. 1223-9 du présent code ;
- 9° L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- 10° Les conditions et les durées de renouvellement de la période d'essai mentionnées à l'article L. 1221-21 du code du travail ;
- 11° Les modalités selon lesquelles la poursuite des contrats de travail est organisée entre deux entreprises lorsque les conditions d'application de l'article L. 1224-1 ne sont pas réunies ;
- 12° Les cas de mise à disposition d'un salarié temporaire auprès d'une entreprise utilisatrice mentionnés aux 1° et 2° de l'article L. 1251-7 du présent code ;
- 13° La rémunération minimale du salarié porté, ainsi que le montant de l'indemnité d'apport d'affaire, mentionnée aux articles L. 1254-2 et L. 1254-9 du présent code ;

Dans les matières énumérées au 1° à 13°, les stipulations de la convention de branche ou de l'accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large prévalent sur la convention d'entreprise conclue antérieurement ou postérieurement à la date d'entrée en vigueur de la convention de branche, sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes.

Article L1242-8

Modifié par Ordonnance n°2017-1387 du 22 septembre 2017 - art. 22

Une convention ou un accord de branche étendu peut fixer la durée totale du contrat de travail à durée déterminée. Cette durée ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Article L1242-8-1

Modifié par Ordonnance n°2017-1387 du 22 septembre 2017 - art. 22

A défaut de stipulation dans la convention ou l'accord de branche conclu en application de l'article L. 1242-8, la durée totale du contrat de travail à durée déterminée ne peut excéder dix-huit mois compte tenu, le cas échéant, du ou des renouvellements intervenant dans les conditions prévues à l'article L. 1243-13 ou, lorsqu'il s'applique, à l'article L. 1243-13-1.

2. Dans quel délai faut-il agir pour contester un licenciement ?

Un an pour les actions se rapportant à la rupture

Référence :

Article L1471-1

Modifié par Ordonnance n°2017-1718 du 20 décembre 2017 - art. 1

Toute action portant sur l'exécution du contrat de travail se prescrit par deux ans à compter du jour où celui qui l'exerce a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant d'exercer son droit.

Toute action portant sur la rupture du contrat de travail se prescrit par douze mois à compter de la notification de la rupture.

Les deux premiers alinéas ne sont toutefois pas applicables aux actions en réparation d'un dommage corporel causé à l'occasion de l'exécution du contrat de travail, aux actions en paiement ou en répétition du salaire et aux actions exercées en application des articles L. 1132-1, L. 1152-1 et L. 1153-1. Elles ne font obstacle ni aux délais de prescription plus courts prévus par le présent code et notamment ceux prévus aux articles L. 1233-67, L. 1234-20, L. 1235-7, L. 1237-14 et L. 1237-19-10, ni à l'application du dernier alinéa de l'article L. 1134-5.

NOTA : Conformément à l'article 40-II de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017, ces dispositions s'appliquent aux prescriptions en cours à compter de la date de publication de ladite ordonnance, sans que la durée totale de la prescription puisse excéder la durée prévue par la loi antérieure. Lorsqu'une instance a été introduite avant la publication de ladite ordonnance, l'action est poursuivie et jugée conformément à la loi ancienne y compris en appel et en cassation.

3. L'exposition à des produits chimiques dangereux donne droit à des points dans le cadre du dispositif sur la prévention de la pénibilité

Non, le compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P), créé par la loi n° 2014-40 du 20 janvier 2014, a pour objet de comptabiliser, sous forme de points, les droits que chaque travailleur exposé à des facteurs de pénibilité a acquis du fait de cette exposition. Ce dispositif a été entièrement déployé depuis le 1er janvier 2016.

L'ordonnance n° 2017-1389 le rebaptise « compte professionnel de prévention » (C2P).

Désormais, seuls six facteurs entrent dans le champ du dispositif du C2P.

Ainsi, depuis le 1er octobre 2017, les salariés n'obtiennent de droits qu'en cas d'exposition à 6 des dix facteurs de risques professionnels qui relevaient du périmètre du dispositif précédent. Il s'agit des facteurs de risques liés au travail :

– de nuit ;

- en équipes successives alternantes ;
- en milieu hyperbare ;
- exposé au bruit ;
- exposé aux températures extrêmes ;
- exposé au travail répétitif.

Sont donc exclus du périmètre du C2P les quatre facteurs de risques liés :

- aux postures pénibles ;
- aux manutentions manuelles de charges ;
- aux vibrations mécaniques ;
- aux agents chimiques dangereux

4. Le fait d'avoir une rente de 10 % en accident du travail ou maladie professionnelle permet de partir plus tôt à la retraite

Vrai, l'ordonnance prévoit un nouveau mode de départ en retraite anticipé pour incapacité

Référence :

L 351-1-4 -

Modifié par Ordonnance n°2017-1389 du 22 septembre 2017 - art. 3

I. — La condition d'âge prévue au premier alinéa de l'article L. 351-1 est abaissée, dans des conditions fixées par décret, pour les assurés qui justifient d'une incapacité permanente au sens de l'article L. 434-2 au moins égale à un taux déterminé par décret (10 %), lorsque cette incapacité est reconnue au titre d'une maladie professionnelle mentionnée à l'article L. 461-1 ou au titre d'un accident de travail mentionné à l'article L. 411-1 et ayant entraîné des lésions identiques à celles indemnisées au titre d'une maladie professionnelle.

5. Le fait d'avoir une rente de 10% en accident du travail ou maladie professionnelle donne droit à des points supplémentaires sur le compte personnel de prévention

Faux, c'est sur le compte personnel de formation que l'on peut acquérir des points

Référence :

Article R432-9-2

Créé par Décret n°2017-1814 du 29 décembre 2017 - art. 3

La victime peut bénéficier d'un abondement en heures complémentaires par accident du travail ou maladie professionnelle pour financer tout ou partie d'une formation, conformément aux dispositions du II de l'article L. 6323-4 du code du travail, dans les conditions prévues à la présente section (500 heures) .

6. Le principe de faveur a été aboli par les ordonnances « MACRON »

Faux

Référence :

Article L2254-1

Lorsqu'un employeur est lié par les clauses d'une convention ou d'un accord, ces clauses s'appliquent aux contrats de travail conclus avec lui, sauf stipulations plus favorables.

7. Tous les thèmes concernant l'information et la consultation des élus du personnel qui font l'objet d'un accord collectif avec l'employeur n'ont plus à être soumis au comité social et économique.

Faux, le comité social et économique continue à devoir être consulté

L'ordonnance « balai » du 20 décembre 2017, sauf en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, opère un retour à l'état du droit antérieur : s'il n'a pas l'obligation de saisir le comité social et économique avant de signer ou de dénoncer un accord, l'employeur pourra le cas échéant être tenu, en application de l'article L 2312-8 relatif à la mission générale de l'institution, de le consulter, par exemple, sur les conditions de sa mise en oeuvre ou les conséquences de sa dénonciation.

Référence :

Article L2312-14

Les décisions de l'employeur sont précédées de la consultation du comité social et économique, sauf, en application de l'article L. 2312-49, avant le lancement d'une offre publique d'acquisition.

Les projets d'accord collectif, leur révision ou leur dénonciation ne sont pas soumis à la consultation du comité.

Les entreprises ayant conclu un accord relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ne sont pas soumises, dans ce domaine, à l'obligation de consultation du comité social et économique.

8. La visite médicale n'est plus obligatoire pour le travail de nuit

Vrai, le travail de nuit tout comme le travail alternant n'est pas dans la liste des postes à risque.

Le travailleur de nuit est donc suivi en fonction des autres risques auxquels il est exposé : s'il n'existe pas de risque particulier, l'employeur doit mettre en place une visite d'information et de prévention, préalable à l'affectation au poste de nuit du salarié, sans que la périodicité ne puisse excéder 3 ans. S'il existe un autre risque particulier : l'employeur doit prévoir visite d'aptitude avec le médecin du travail, tous les 4 ans au plus, avec une visite intermédiaire au plus tard à 2 ans. Le code du travail ne prévoit plus de visites d'aptitude tous les 6 mois pour travail de nuit.

9. La décision du médecin du travail peut être attaquée devant le conseil de prud'hommes qui tranche après avoir nommé un médecin expert choisi sur une liste déposée près de la cour d'appel.

Faux : à compter du 1er janvier 2018, l'obligation de désigner un médecin expert est supprimée. Dorénavant, il appartiendra au conseil de prud'hommes de décider ou non de confier toute mesure d'instruction au médecin-inspecteur du travail territorialement compétent pour l'éclairer sur les questions de fait relevant de sa compétence. La désignation du médecin-inspecteur du travail n'est qu'une faculté. Si le médecin-inspecteur du travail territorialement compétent n'est pas disponible ou est récusé, un autre médecin-inspecteur du travail peut être désigné.

Référence :

Article L4624-7

Modifié par Ordonnance n°2017-1718 du 20 décembre 2017 - art. 1

I.-Le salarié ou l'employeur peut saisir le conseil de prud'hommes en la forme des référés d'une contestation portant sur les avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis par le médecin du travail reposant sur des éléments de nature médicale en application des articles L. 4624-2, L. 4624-3 et L. 4624-4. Le médecin du travail, informé de la contestation, n'est pas partie au litige.

II.-Le conseil de prud'hommes peut confier toute mesure d'instruction au médecin inspecteur du travail territorialement compétent pour l'éclairer sur les questions de fait relevant de sa compétence. Celui-ci, peut, le cas échéant, s'adjoindre le concours de tiers. A la demande de l'employeur, les éléments médicaux ayant fondé les avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis par le médecin du travail peuvent être notifiés au médecin que l'employeur mandate à cet effet. Le salarié est informé de cette notification.

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

IV.-Les honoraires et frais liés à la mesure d'instruction sont mis à la charge de la partie perdante, à moins que le conseil de prud'hommes, par décision motivée, n'en mette la totalité ou une fraction à la charge de l'autre partie. Ils sont réglés d'après le tarif fixé par un arrêté conjoint des ministres chargés du travail et du budget.

V.-Les conditions et les modalités d'application du présent article sont définies par décret en Conseil d'Etat.

10. L'employeur peut demander une copie du dossier médical du salarié lorsque ce dernier conteste la décision du médecin du travail.

Faux, il peut demander que certains éléments médicaux soient transmis au médecin qu'il a désigné

Références :

Article L4624-7

Modifié par Ordonnance n°2017-1718 du 20 décembre 2017 - art. 1

I.-Le salarié ou l'employeur peut saisir le conseil de prud'hommes en la forme des référés d'une contestation portant sur les avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis par le médecin du travail reposant sur des éléments de nature médicale en application des articles L. 4624-2, L. 4624-3 et L. 4624-4. Le médecin du travail, informé de la contestation, n'est pas partie au litige.

II.-Le conseil de prud'hommes peut confier toute mesure d'instruction au médecin inspecteur du travail territorialement compétent pour l'éclairer sur les questions de fait relevant de sa compétence. Celui-ci, peut, le cas échéant, s'adjoindre le concours de tiers. A la demande de l'employeur, les éléments médicaux ayant fondé les avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis par le médecin du travail peuvent être notifiés au médecin que l'employeur mandate à cet effet. Le salarié est informé de cette notification.

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

IV.-Les honoraires et frais liés à la mesure d'instruction sont mis à la charge de la partie perdante, à moins que le conseil de prud'hommes, par décision motivée, n'en mette la totalité ou une fraction à la charge de l'autre partie. Ils sont réglés d'après le tarif fixé par un arrêté conjoint des ministres chargés du travail et du budget.

11. Lorsqu'est institué un conseil d'entreprise, les délégués syndicaux disparaissent.

Faux : Ils ne disparaissent pas, mais dès lors que le comité social et économique est métamorphosé en conseil d'entreprise, les délégués syndicaux sont totalement exclus de la négociation des conventions et accords collectifs, sauf s'ils ont intégré le conseil d'entreprise.

12. L'employeur peut déterminer seul le nombre et le périmètre des établissements distincts.

Vrai, le décret relatif au Comité social et économique renforce le rôle de l'employeur dans la détermination des établissements distincts.

Lorsque qu'aucun accord n'est conclu (accord d'entreprise majoritaire, ou à défaut accord entre l'employeur et le comité social et économique), il incombe à l'employeur de fixer le nombre et le périmètre des établissements distincts, compte tenu de l'autonomie de gestion du responsable de l'établissement, notamment en matière de gestion du personnel.

Référence :

Article L2313-4

Modifié par Ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 - art. 1

En l'absence d'accord conclu dans les conditions mentionnées aux articles L. 2313-2 et L. 2313-3, l'employeur fixe le nombre et le périmètre des établissements distincts, compte tenu de l'autonomie de gestion du responsable de l'établissement, notamment en matière de gestion du personnel.

13. L'employeur détermine seul la répartition du personnel entre les collèges électoraux et la répartition des sièges entre les différentes catégories de personnel.

Faux : La répartition des sièges entre les différentes catégories de personnel, la répartition du personnel dans les collèges électoraux font l'objet d'un accord entre l'employeur et les organisations syndicales, cet accord devant mentionner la proportion de femmes et d'hommes composant chaque collège électoral lorsqu'au moins une organisation syndicale a répondu à l'invitation à négocier le protocole d'accord préélectoral et lorsque cet accord ne peut pas être obtenu, c'est alors l'autorité administrative qui décide de la répartition entre les collèges électoraux.

La saisine de l'autorité administrative suspend le processus électoral jusqu'à la décision prise, cette décision pouvant faire l'objet d'un recours devant le juge judiciaire, ce qui est assez curieux du point de vue de la séparation des pouvoirs...

Par contre, lorsqu'aucune organisation syndicale représentative dans l'entreprise n'a pris part à la négociation c'est alors l'employeur qui répartit le personnel et les sièges entre les différents collèges électoraux.

14. Un délégué au Comité social et économique peut céder une partie de son crédit d'heures au suppléant.

Vrai, Les membres titulaires peuvent, chaque mois, répartir entre eux et avec les membres suppléants le crédit d'heures de délégation dont ils disposent. La mutualisation

des heures ne doit toutefois pas conduire un membre à disposer dans le mois, de plus d'1,5 fois le crédit d'heures de délégation dont bénéficie un membre titulaire.

Référence :

Article L. 2315-9 - Code du Travail

Modifié par l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017

Répartition des heures de délégation (CSE)

Un décret en Conseil d'Etat détermine les conditions dans lesquelles les membres titulaires de la délégation du personnel du comité social et économique peuvent, chaque mois, répartir entre eux et avec les membres suppléants le crédit d'heures de délégation dont ils disposent.

15. Seuls les membres de la commission santé sécurité et conditions de travail du comité social et économique bénéficient d'une formation à la santé, sécurité et conditions de travail.

Faux, tous les membres du comité bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions,

Références :

Article L2315-18 à venir

Modifié par Ordonnance n°2017-1718 du 20 décembre 2017 - art. 1 – modifié par la commission mixte paritaire

Les membres de la délégation du personnel du comité social et économique bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail prévues au chapitre II du présent titre, dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'Etat.

Le financement de la formation prévue à l'alinéa précédent est pris en charge par l'employeur dans des conditions prévues par décret en Conseil d'Etat.

1° bis Au premier alinéa de l'article L. 2315-18, les mots : « , ou, le cas échéant, les membres de la commission santé, sécurité et conditions de travail » sont supprimés ;

Article L2315-18

Modifié par Ordonnance n°2017-1718 du 20 décembre 2017 - art. 1

Les membres de la délégation du personnel du comité social et économique, ou, le cas échéant, les membres de la commission santé, sécurité et conditions de travail bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail prévues au chapitre II du présent titre, dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'Etat.

Le financement de la formation prévue à l'alinéa précédent est pris en charge par l'employeur dans des conditions prévues par décret en Conseil d'Etat.

NOTA :

Conformément à l'article 9 I de l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017, les présentes dispositions entrent en vigueur à la date d'entrée en vigueur des décrets pris pour leur application, et au plus tard le 1er janvier 2018.

Article L2315-40

Créé par Ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 - art. 1

La formation mentionnée à l'article L. 2315-18 des membres de la commission santé, sécurité et conditions de travail est organisée sur une durée minimale de :

- 1° Cinq jours dans les entreprises d'au moins trois cents salariés ;
- 2° Trois jours dans les entreprises de moins de trois cents salariés.

16. On ne peut plus effectuer plus de 3 mandats consécutifs de représentants du personnel quel que soit l'effectif de l'entreprise.

Faux, les ordonnances ont mis en place un plafonnement du nombre de mandat, sauf dans les entreprises de moins de 50 salariés et lorsque l'accord préélectoral le prévoit autrement

Référence :

Texte à venir : L'article L. 2314 33 est ainsi modifié :

a) Le deuxième alinéa est remplacé par trois alinéas ainsi rédigés :

« Le nombre de mandats successifs est limité à trois, excepté :

« 1° Pour les entreprises de moins de cinquante salariés ;

« 2° Pour les entreprises dont l'effectif est compris entre cinquante et trois cents salariés, si l'accord prévu à l'article L. 2314 6 en stipule autrement. » ;

b) Après le même deuxième alinéa, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« Le nombre maximal de mandats successifs fixé au deuxième alinéa du présent article s'applique également aux membres du comité social et économique central et aux membres des comités sociaux et économiques d'établissement sauf dans les entreprises ou établissements de moins de cinquante salariés et, le cas échéant, si l'accord prévu à l'article L. 2314 6 en stipule autrement, dans les entreprises ou établissements dont l'effectif est compris entre cinquante et trois cents salariés».

17. Le représentant du personnel au comité social et économique dans les entreprises de moins de 50 salariés n'a plus de droit d'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes.

Faux, le droit d'alerte est conservé

Référence :

Article L2312-59

Créé par Ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 - art. 1

Si un membre de la délégation du personnel au comité social et économique constate, notamment par l'intermédiaire d'un travailleur, qu'il existe une atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles dans l'entreprise qui ne serait pas justifiée par la nature de la tâche à accomplir, ni proportionnée au but recherché, il en saisit immédiatement l'employeur. Cette atteinte peut notamment résulter de faits de harcèlement sexuel ou moral ou de toute mesure discriminatoire en matière d'embauche, de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de classification, de qualification, de promotion professionnelle, de mutation, de renouvellement de contrat, de sanction ou de licenciement.

L'employeur procède sans délai à une enquête avec le membre de la délégation du personnel du comité et prend les dispositions nécessaires pour remédier à cette situation.

En cas de carence de l'employeur ou de divergence sur la réalité de cette atteinte, et à défaut de solution trouvée avec l'employeur, le salarié, ou le membre de la délégation du personnel au comité social et économique si le salarié intéressé averti par écrit ne s'y oppose pas, saisit le bureau de jugement du conseil de prud'hommes qui statue selon la forme des référés.

Le juge peut ordonner toutes mesures propres à faire cesser cette atteinte et assortir sa décision d'une astreinte qui sera liquidée au profit du Trésor.

18. La commission formation du Comité social et économique n'est plus obligatoire.

Vrai : s'il y a un accord, il peut être décidé de créer seulement les commissions qui sont visées dans l'accord. Elle peut donc ne pas exister même dans les entreprises de plus de 300 salariés.

Références

Article L2315-49

Créé par Ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 - art. 1

En l'absence d'accord prévu à l'article L. 2315-45, dans les entreprises d'au moins trois cents salariés, le comité social et économique constitue une commission de la formation.

Cette commission est chargée :

- 1° De préparer les délibérations du comité prévues aux 1° et 3° de l'article L. 2312-17 dans les domaines qui relèvent de sa compétence ;
- 2° D'étudier les moyens permettant de favoriser l'expression des salariés en matière de formation et de participer à leur information dans ce domaine ;
- 3° D'étudier les problèmes spécifiques concernant l'emploi et le travail des jeunes et des travailleurs handicapés.

19. Pour mettre en place des délégués de proximité, il faut qu'un accord collectif majoritaire le prévoit.

Vrai, l'accord collectif d'entreprise mettant en place les représentants de proximité fixe notamment leurs attributions, par exemple en matière de santé-sécurité et de conditions de travail.

Référence

Article L2313-7

Modifié par ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 – art.1

L'accord d'entreprise défini à l'article L. 2313-2 peut mettre en place des représentants de proximité.

L'accord définit également :

- 1° Le nombre de représentants de proximité ;
- 2° Les attributions des représentants de proximité, notamment en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail ;
- 3° Les modalités de leur désignation ;
- 4° Leurs modalités de fonctionnement, notamment le nombre d'heures de délégation dont bénéficient les représentants de proximité pour l'exercice de leurs attributions.

Les représentants de proximité sont membres du comité social et économique ou désignés par lui pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité.

20. Les représentants de proximité peuvent être choisis parmi les membres du personnel.

Vrai, ces représentants sont, soit des membres du comité social et économique, soit désignés par lui parmi le personnel.

Référence

Article L2313-7

Modifié par Ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 - art. 1

L'accord d'entreprise défini à l'article L. 2313-2 peut mettre en place des représentants de proximité.

L'accord définit également :

- 1° Le nombre de représentants de proximité ;
- 2° Les attributions des représentants de proximité, notamment en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail ;
- 3° Les modalités de leur désignation ;
- 4° Leurs modalités de fonctionnement, notamment le nombre d'heures de délégation dont bénéficient les représentants de proximité pour l'exercice de leurs attributions.

Les représentants de proximité sont membres du comité social et économique ou désignés par lui pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité.

21. Un accord d'entreprise peut prévoir de remplacer la prime de panier prévu par la convention collective par un chèque emploi universel.

Vrai, cette disposition a été prise dans un souci de simplification administrative

Référence

Article L2253-1

Modifié par Ordonnance n°2017-1718 du 20 décembre 2017 - art. 1

La convention de branche définit les conditions d'emploi et de travail des salariés. Elle peut en particulier définir les garanties qui leur sont applicables dans les matières suivantes :

../...

Dans les matières énumérées au 1° à 13°, les stipulations de la convention de branche ou de l'accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large prévalent sur la convention d'entreprise conclue antérieurement ou postérieurement à la date d'entrée en vigueur de la convention de branche, sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes.

« L'équivalence des garanties mentionnée au premier alinéa du présent article s'apprécie par ensemble de garanties se rapportant à la même matière. »

INVITATION

Quels changements après les ordonnances réformant le code du travail ?

Intervenant :

Nicolas Moizard, Professeur de droit, Université de Strasbourg

Le **mercredi 31 janvier à Charleville-Mézières**, de 14 h à 17h
Salle de séminaire, 75 Forest avenue, 75 rue Forest, Charleville-Mézières
(Parking mis à disposition)

Le **jeudi 1er février à Reims**, de 9h à 12h
Auditorium, Hôtel de la Paix, 9 rue Buirette, Reims

Renseignements et inscription : Tiphaine Garat, tiphaine.garat@unistra.fr, 03 68 85 83 25
Entrée libre sur inscription dans la limite des places disponibles

Le lieu de la conférence sera confirmé ultérieurement.

Les cinq ordonnances adoptées le 22 septembre 2017, et leurs décrets d'application, portent l'ambition de renforcer le dialogue social, dans le but affiché de mieux répondre aux attentes des salariés et aux besoins des entreprises. Elles s'inscrivent, plus largement, dans un mouvement de transformation du modèle social français à l'œuvre depuis plusieurs années.

Cette matinée d'information sera orientée autour de trois axes forts de cette réforme, avec l'objectif d'en présenter les points essentiels :

- la fusion des instances représentatives du personnel via le nouveau "comité social et économique" (mise en place, attributions, composition, fonctionnement).
- la refonte du droit de la négociation collective (articulation des niveaux de négociation, modalités de conclusion des accords, périodicité et contenu des négociations obligatoires).
- la sécurisation de la rupture du contrat de travail (procédure de licenciement, contestation et indemnisation du licenciement, rupture du contrat d'un salarié refusant l'application de certains accords collectifs). L'obligation de motiver le licenciement est simplifiée. Des modèles Cerfa seront disponibles pour notifier le licenciement.

Cette présentation sera ponctuée de plusieurs moments d'échanges avec la salle, permettant aux participants d'intervenir dans le débat.