

Demi Journées d'Information
Charleville-Mézière
Mercredi 31 Janvier 2018
Reims
Jeudi 1^{er} février 2018

Nicolas Moizard

Professeur de droit, université de Strasbourg

Demi-Journée d'information - 2018

Quels changements après les
ordonnances réformant le Code
du travail ?

Juillet

- Les jours diminent de 59 min
- D 1 THIERRY
 - L 2 MARTINIEN 27
 - M 3 THOMAS
 - M 4 FLORENT
 - J 5 ANTOINE-MARIE
 - V 6 MARIETTA
 - S 7 RAOUL
 - D 8 THIBAUT
 - L 9 AMANDINE 28
 - M 10 ULRICH
 - M 11 BENOÎT
 - J 12 OLIVIER
 - V 13 HENRI/JOËL
 - S 14 F. NATIONALE
 - D 15 DONALD
 - L 16 N.D. DU MT CARMEL 29
 - M 17 CHARLOTTE
 - M 18 FRÉDÉRIC
 - J 19 ARSÈNE
 - V 20 MARINA
 - S 21 VICTOR
 - D 22 MARIE-MADELEINE
 - L 23 BRIGITTE 30
 - M 24 CHRISTINE
 - M 25 JACQUES LE M.
 - J 26 ANNE/JOACHIM
 - V 27 NATHALIE
 - S 28 SAMSON
 - D 29 MARTHE
 - L 30 JULIETTE 31
 - M 31 IGNACE DE L.



Ollern almanach du facteur 2018

Novembre

- Les jours diminent de 1 h 22
- J 1 TOUSSAINT
 - V 2 DÉFUNTS
 - S 3 HUBERT
 - D 4 CHARLES BORRÉ 45
 - L 5 SYLVIE
 - M 6 LÉONARD
 - M 7 CARINE
 - J 8 GEOFFROY
 - V 9 THÉODORE
 - S 10 LÉON
 - D 11 ARMISTICE 1918
 - L 12 CHRISTIAN 46
 - M 13 BRICE
 - M 14 SIDOINE
 - J 15 ALBERT
 - V 16 MARGUERITE
 - S 17 ÉLISABETH
 - D 18 AUDE
 - L 19 TANGUY 47
 - M 20 EDMOND
 - M 21 PRÉS. DE LA V. MARIE
 - J 22 CÉCILE
 - V 23 CLÉMENT
 - S 24 FLORA
 - D 25 CHRIST-ROI
 - L 26 DELPHINE 48
 - M 27 SÉVERIN
 - M 28 JACQUES DE LA M.
 - J 29 SATURNIN
 - V 30 ANDRÉ
- Hiver : le 21 décembre à 22 h 22



Août

- Les jours diminent de 1 h 38
- M 1 ALPHONSE
 - J 2 JULIEN
 - V 3 LYDIE
 - S 4 J.-M. VIANNEY
 - D 5 ABEL
 - L 6 TRANSFIGURATION 32
 - M 7 GAËTAN
 - M 8 DOMINIQUE
 - J 9 AMOUR
 - V 10 LAURENT
 - S 11 CLAIRE
 - D 12 J.F. DE CHANTAL
 - L 13 HIPPOLYTE 33
 - M 14 EVRARD
 - M 15 ASSOMPTION
 - J 16 ARMEL
 - V 17 HYACINTHE
 - S 18 HÉLÈNE
 - D 19 JEAN EUDES
 - L 20 BERNARD 34
 - M 21 CHRISTOPHE
 - M 22 FABRICE
 - J 23 ROSE
 - V 24 BARTHÉLEMY
 - S 25 LOUIS
 - D 26 NATACHA
 - L 27 MONIQUE 35
 - M 28 AUGUSTIN
 - M 29 SABINE
 - J 30 FIACRE
 - V 31 ARISTIDE



Septembre

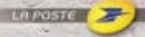
- Les jours diminent de 1 h 46
- S 1 GILLES
 - D 2 INGRID
 - L 3 GRÉGOIRE 36
 - M 4 ROSALIE
 - M 5 RAÏSSA
 - J 6 BERTRAND
 - V 7 REINE
 - S 8 NATIVITÉ DE N.-D.
 - D 9 ALAIN
 - L 10 INÈS 37
 - M 11 ADELPHÉ
 - M 12 APOLLINAIRE
 - J 13 AÏMÉ
 - L 14 CROIX GLORIEUSE
 - S 15 ROLAND
 - D 16 EDITH
 - L 17 RENAUD 38
 - M 18 NADÈGE
 - M 19 ÉMILIE
 - J 20 DAVY
 - V 21 MATTHIEU
- Automne : le 23 sept. à 1 h 53

Octobre

- Les jours diminent de 1 h 47
- L 1 THÉRÈSE DE L'E.J. 40
 - M 2 LÉGER
 - M 3 GÉRARD
 - J 4 FRANÇ. D'ASSISE
 - V 5 FLEUR
 - S 6 BRUNO
 - D 7 SERGE
 - L 8 PÉLAGIE 41
 - M 9 DENIS
 - M 10 GHISLAIN
 - J 11 FIRMIN
 - V 12 WILFRIED
 - S 13 GÉRAUD
 - D 14 JUSTE
 - L 15 THÉRÈSE D'AVILA 42
 - M 16 EDWIGE
 - M 17 BAUDOUIN
 - J 18 LUC
 - V 19 RENÉ
 - S 20 ADELINE
 - D 21 CÉLINE
 - L 22 SALOMÉ 43
 - M 23 JEAN DE CAP.
 - M 24 FLORENTIN
 - J 25 CRÉPIN
 - V 26 DIMITRI
 - S 27 ÉMELINE
 - D 28 SIMON/JUDE 44
 - L 29 NARCISSE 44
 - M 30 BIENVENUE
 - M 31 QUENTIN

Décembre

- Les jours diminent de 16 min
- S 1 FLORENCE
 - D 2 AVENT
 - L 3 FRANÇOIS-XAV. 49
 - M 4 BARBARA
 - M 5 GÉRALD
 - J 6 NICOLAS
 - V 7 AMBROISE
 - S 8 IMM. CONCEPTION
 - D 9 PIERRE FOURIER
 - L 10 ROMARIC 50
 - M 11 DANIEL
 - M 12 CORENTIN
 - J 13 LUCIE
 - V 14 ODILE
 - S 15 NINON
 - D 16 ALICE
 - L 17 GAËL 51
 - M 18 GATIEN
 - M 19 URBAIN
 - J 20 THÉOPHILE
 - V 21 PIERRE CANISIUS
 - S 22 FRANÇOISE-XAV. 52
 - D 23 ARMAND
 - L 24 ADELÉ
 - M 25 NOËL
 - M 26 ÉTIENNE
 - J 27 JEAN L'APÔTRE
 - V 28 INNOCENTS
 - S 29 DAVID
 - D 30 SAINTE FAMILLE
 - L 31 SYLVESTRE 01



Zone A : Bourges, Bourdeaux, Caumont-Ferrand, Dyon, Gnohén, Limoges, Lyon, Poitiers. Zone B : Aiz-Narbonne, Arvieux, Cœur, Uzes, Nancy-Metz, Haguenau, Orléans-Tours, Rennes, Rennes, Roissy, Strasbourg. Zone C : Créteil, Montigny, Paris, Toulouse, Versailles. Les jours diminent conformément à l'article 1203 du Décret n° 2012-1201 du 10/11/2012. Pour les modalités de modifications après l'attribution d'adresses. Consultez les sites www.education.gouv.fr et www.education.gouv.fr. Horaire d'hiver : le 28 octobre à 1h00 TU.



- Loi n° 2017-1340 du 15 septembre 2017 (loi d'habilitation)

- Ordonnances du 22 septembre 2017 :
 - n° 1385 relative au renforcement de la négociation collective
 - n° 1387 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail
 - 1388 portant diverses mesures relatives au cadre de la négociation collective

- Ord. « balai » n° 2017-1718 du 20 décembre 2017

- L'Assemblée Nationale et le Sénat ont voté en 1^{ère} lecture la loi de ratification

- Les décrets d'application (fin décembre)

LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

Grandes Tendances

Un rôle accru pour la négociation collective

- une loi de moins en moins impérative
- un contrat de travail dont la force obligatoire décline

Une mise en avant de la négociation collective d'entreprise au détriment de la négociation de branche

Des règles de conclusion des accords collectifs revues

- une exigence majoritaire accrue
- un référendum possible en cas de signature syndical de l'accord
- Une volonté de faciliter la conclusion des accords collectifs dans les entreprises dépourvues de représentation syndicale

La conclusion des accords collectifs dans les « petites » entreprises de moins de 50 salariés

○ *Données du problème*

- La volonté du législateur de conférer un rôle accru à la négociation collective d'entreprise doit bénéficier à toutes les entreprises

○ *Solutions*

- Extension des thèmes de négociation quelle que soit la taille de l'entreprise
- Nouvelles règles de validité des accords collectifs

La conclusion des accords collectifs dans les « petites » entreprises de moins de 50 salariés

- *Les thèmes de négociation*
 - Tous les thèmes sont ouverts à la négociation à toutes les entreprises

La conclusion des accords collectifs dans les « petites » entreprises de moins de 50 salariés

Les règles de validité des accords

Effectif de l'entreprise	Personnes habilitées à négocier		Conditions de validité
1 à 10 salariés (art. L. 2232-21 et -22) ET 11 à 20 salariés sans CSE (art. L. 2232-23)	Employeur propose directement un accord aux salariés Il n'y a pas « négociation »		Ratification à la majorité des 2/3 du personnel
11 à 20 salariés avec CSE (art. L. 2232-23) ET de 21 à 49 salariés avec ou sans CSE (art. L. 2232-23-1)	Au choix (excepté pour les entreprises de 21 à 49 salariés sans CSE)	Élu (mandaté ou non mandaté)	Signature par des membres du comité social et économique représentant la majorité des suffrages exprimés aux dernières élections professionnelles
		Salarié (non élu) mandaté	Approbation par les salariés à la majorité des suffrages exprimés

La conclusion des accords collectifs dans les « grandes » entreprises dépourvues de délégué syndical

Les règles de validité des accords

Effectif de l'entreprise	Personnes habilitées à négocier		Conditions de validité
50 salariés et plus avec comité social et économique (art. L. 2232-24 à -26)	Ordre de priorité	Élu mandaté	Approbation par les salariés à la majorité des suffrages exprimés
		Élu non mandaté	Signature par des membres du comité social et économique représentant la majorité des suffrages exprimés aux dernières élections professionnelles
		Salarié (non élu) mandaté	Approbation par les salariés à la majorité des suffrages exprimés
50 salariés et plus Avec PV de carence (art. L. 2232-26)	Salarié (non élu) mandaté		Approbation par les salariés à la majorité des suffrages exprimés

La conclusion des accords collectifs dans les « grandes » entreprises pourvues de délégué syndical

Deux voies sont ouvertes pour conclure des accords collectifs

- Accord majoritaire
- Accord minoritaire + « référendum »

Les nouvelles règles de validité entreront progressivement en vigueur

-> dès aujourd'hui pour

- les accords collectifs portant sur la durée du travail, le repos et les congés
- les accords collectifs conclus « afin de répondre aux nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise ou en vue de préserver ou développer l'emploi »

-> à compter du 1^{er} mai 2018 pour les accords collectifs conclus dans les autres matières

La conclusion des accords collectifs dans les « grandes » entreprises pourvues de délégué syndical

Accord majoritaire	Accord minoritaire validé par « référendum »
<p>Signature</p> <ul style="list-style-type: none">• par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives• ayant recueilli plus de 50% des suffrages exprimés en faveur d'organisations syndicales représentatives	<p>Signature</p> <ul style="list-style-type: none">• par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives• ayant recueilli plus de 30% des suffrages exprimés en faveur d'organisations syndicales représentatives <p>+ approbation par les salariés à la majorité des suffrages exprimés</p> <p>NB : consultation des salariés</p> <ul style="list-style-type: none">• initialement à l'initiative des organisations syndicales signataires• après un mois : à l'initiative de l'employeur (sauf opposition de toutes les organisations signataires)

1) L'articulation accord collectif-loi

Règles générales d'articulation

	Règle	texte
Principe	Ordre public social (+ mais pas -)	(article L. 2251-1, 1 ^{ère} phrase)
Exception 1	Ordre public absolu (ni + ni -)	(article L. 2251-1, 2 ^{ème} phrase)
Exception 2	La loi autorise une dérogation conventionnelle (+ ou -)	(articles spécifiques)
Exception 3	La loi donne priorité à l'accord collective (notions de + ou - n'ont plus de sens)	(articles spécifiques)

1) L'articulation accord collectif / loi

On constate une extension des domaines dans lesquels la **loi intervient à titre supplétif** (l'accord collectif ayant la priorité. Cf **exception n°3**)

- **Temps de travail**
- **Fonctionnement du conseil social et économique** (périodicité des réunions, organisations des informations et consultations obligatoires...)
- **Encadrement de la négociation collective de branche ou d'entreprise** (périodicité...)
- Règles relatives au **contrat à durée déterminée** et au contrat de travail temporaire (durée maximale, délai de carence, nombre maximal de renouvellements)

2) L'articulation accord collectif d'entreprise / accord collectif de branche

Il faut combiner

- 1 principe
- 2 exceptions

Après les ordonnances

Principe : priorité à l'accord d'entreprise

L'accord d'entreprise **antérieur ou postérieur** à l'accord de branche prévaut sur l'accord de branche
(art. L.2253-3).

1^{ère} exception : matières verrouillées

L'accord de branche prévaut dans **13 matières** sur l'accord d'entreprise antérieur ou postérieur

SAUF si l'accord d'entreprise assure des **garanties au moins équivalentes**
(art. L.2253-2)

2^{ème} exception : matières « verrouillables »

L'accord de branche ne peut « verrouiller » que dans **4 matières**
Ce verrouillage s'applique **SAUF si** l'accord d'entreprise assure des **garanties au moins équivalentes**

(art. L.2253-2).

Ce verrouillage ne s'impose qu'aux accords d'entreprise **postérieurs**

2) L'articulation accord collectif d'entreprise / accord collectif de branche

1^{ère} exception : les domaines « verrouillés » par disposition de la loi (Cf art. L2253-1)

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^o 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. 1242-13, L. 1244-3, L. 1251-12, L. 1251-35 et L. 1251-36 du présent code ;

...

2) L'articulation accord collectif d'entreprise / accord collectif de branche

1^{ère} exception : les domaines « verrouillés » par disposition de la loi (Cf art. L2253-1)

8. Les mesures relatives au **contrat à durée indéterminée de chantier** énoncées aux articles L. 1223-8 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^o et 2^o 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 ;

2) L'articulation accord collectif d'entreprise / accord collectif de branche

2^{ème} exception : les domaines « verrouillables » par choix des négociateurs de
branche (Cf art. L2253-2)

1. La prévention des effets de l'exposition aux **facteurs de risques professionnels** énumérés à l'article L. 4161-1 ;
2. L'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des **travailleurs handicapés** ;
3. L'effectif à partir duquel les **délégués syndicaux** peuvent être désignés, leur nombre et la valorisation de leurs **parcours syndical** ;
4. **Les primes pour travaux dangereux ou insalubres.**

2) L'articulation accord collectif d'entreprise / accord collectif de branche

Bilan

- **Priorité renforcée pour l'accord collectif d'entreprise**
- **Domaine « verrouillé »**
 - Un champ étendu (4 matières → 13 matières)
 - Mais avec un « verrou » affaibli : cf notion de « garanties équivalentes »
- **Domaine « verrouillable »**
 - Un champ réduit (toutes matières sauf 4 → uniquement dans 4 matières)
 - Un « verrou » affaibli : cf notion de « garanties équivalentes »
 - Un verrou affaibli (bis) : verrouillage non-rétroactif

3) L'articulation accord collectif d'entreprise / contrat de travail

Il faut combiner

- **1 principe** : application de la règle (conventionnelle ou contractuelle) la plus favorable au salarié
- **1 exception** : mise en œuvre d'un accord d'entreprise conclu « afin de répondre aux nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise ou en vue de préserver ou de développer l'emploi » (article L2254-2)

Les accords collectifs d'entreprise prévus à l'article (L. 2254-2 C. trav.)

Mesures prévues par un tel accord d'entreprise	Articulation avec le contrat de travail	Conséquences pour le salarié
<ul style="list-style-type: none">– Aménagement de la durée du travail, ses modalités d'organisation et de répartition.– Aménagement de la rémunération dans le respect du SMIC et des salaires minima conventionnels.– Détermination des conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise.	<p>Les stipulations de l'accord se substituent de plein droit aux clauses contraires et incompatibles du contrat de travail, y compris en matière de rémunération, de durée du travail et de mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise.</p>	<p>Droit de refuser. MAIS risque d'être licencié pour un motif « spécifique » : Le licenciement « repose sur un motif spécifique qui constitue une cause réelle et sérieuse ». Application de la procédure de licenciement pour motif personnel. Accompagnement et indemnisation chômage. Abondement du compte personnel de formation.</p>

Les négociations obligatoires

- Ordre public : négociations obligatoires au moins tous les 4 ans
- Champ de la négociation : les thèmes de négociation et leur périodicité, le contenu, le calendrier et les lieux de réunions.
- A défaut d'accord, les dispositions légales supplétives reprennent les périodicités applicables antérieurement aux ordonnances.

LA FUSION DES INSTANCES REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL

Tendances fondamentales

- Une représentation « tout-en-un »
- Un fonctionnement négociable
- **DECRET 2017-1819 du 29 déc. 2017**

Une représentation « tout-en-un »

Création d'un « comité social et économique »

Art. L. 2311-2.- « Un comité social et économique est mis en place dans les entreprises d'au moins onze salariés ».

Une représentation « tout-en-un »

un « comité social et économique » aux compétences variables

Pour les entreprises de moins de 50 salariés : Art. L. 2312-5, al. 2.

= présenter à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives

= contribuer à promouvoir la santé, la sécurité et les conditions de travail dans l'entreprise et réaliser des enquêtes

Une représentation « tout-en-un »

un « comité social et économique » aux compétences variables

Entreprises d'au moins 50 salariés : Art. L. 2312-8

= présenter à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives

= contribuer à promouvoir la santé, la sécurité et les conditions de travail dans l'entreprise et réaliser des enquêtes

= assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production.

Le droit d'alerte en matière de santé et libertés fondamentales

Il est maintenu quelle que soit la taille de l'entreprise

Il concerne

- l'atteinte aux droits et libertés des travailleurs
- l'atteinte à la santé physique et mentale des personnes
- l'atteinte à la santé publique et à l'environnement

ORDRE PUBLIC : les 3 consultations récurrentes

Art. L. 2312-17 : « Le comité social et économique est consulté sur :

- 1° Les orientations stratégiques de l'entreprise ;
- 2° La situation économique et financière de l'entreprise ;
- 3° La politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi »

Santé, sécurité et conditions de travail : la fréquence des inspections est fixée

La fréquence doit être au moins égale à celle des réunions annuelles du CSE devant porter sur ses attributions en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail (R 2312-4)

Champ de la négociation (L 2312-19) : l'accord collectif peut définir :

- Le contenu, la périodicité et les modalités des trois consultations récurrentes du CSE, le contenu des informations
- La périodicité de ces consultations, qui ne peut être supérieure à 3 ans
- Le nombre de réunions annuelles du comité qui ne peut pas être inférieur à 6
- Les niveaux de consultation
- Les délais dans lesquels les avis sont rendus

Les délais de consultation

- Fixation des délais par accord collectif majoritaire sans référendum ou, en l'absence de délégué syndical, par accord entre l'employeur et le CSE
- Règles à défaut d'accord : 2 à 3 mois selon les cas

Dispositions supplétives

- Consultations annuelles sur les 3 grands thèmes
- Concernant la consultation sur la politique sociale de l'entreprise, le CSE a la possibilité de se prononcer par un avis unique portant sur l'ensemble des thèmes ou par des avis séparés organisés au cours de consultations propres à chacun de ces thèmes.
- Liste des informations transmises (art. L 2312-26, II, 9°)
- Transmission des rapports et programmes annuels qui étaient présentés au CHSCT

La base de données économiques et sociales (BDES)

Ordre public : La base permet la mise à disposition des informations nécessaires aux 3 consultations récurrentes du CSE + les indicateurs relatifs à l'égalité professionnelle. Elle contribue à donner une vision claire et globale de la formation et de la répartition de la valeur créée par l'activité de l'entreprise (R 2312-7).

Un accord précise l'organisation, l'architecture et le contenu de la base de données économiques et sociales.

Certains thèmes doivent obligatoirement y figurer (L2312-21)

Le décret 2017-1819 précise les informations devant figurer dans la BDES, *en l'absence d'accord*, en fonction du nombre de salariés (+ ou - 300)

L'Expertise (au moins 50 salariés)

- Seul le recours à un expert-comptable ou un expert habilité est possible
- L'établissement d'un cahier des charges par le CSE est facultatif
- Délai dont dispose l'expert pour solliciter et obtenir des informations (R 2315-45)
- Délai d'information de l'employeur et de remise de son rapport par l'expert (R 2315-46 et R 2315-47)
- Expertise portant sur plusieurs champs
- Délai et modalités de contestation de l'expertise (R 2315-49)

Budget

Plusieurs modifications importantes sont à noter :

Montant en matière d'activités sociales et culturelles

Après les ordonnances : le seuil minimal légal devient supplétif

Art. L. 2312-81.-La contribution versée chaque année par l'employeur pour financer des institutions sociales du comité social et économique est fixée par accord d'entreprise. A défaut, le rapport de cette contribution à la masse salariale brute ne peut être inférieure au même rapport existant pour l'année précédente.

Budget

Plusieurs modifications importantes sont à noter :

Montant en matière d'activités sociales et culturelles

Définition avant les ordonnances

Soc. 20 mai 2014, n° de pourvoi 12-29142 : « la masse salariale servant au calcul de la contribution patronale aux activités sociales et culturelles s'entend de la masse salariale brute correspondant au compte 641 à l'exception des sommes qui correspondent à la rémunération des dirigeants sociaux, à des remboursements de frais, ainsi que celles qui, hormis les indemnités légales et conventionnelles de licenciement, de retraite et de préavis, sont dues au titre de la rupture du contrat de travail

Définition après les ordonnances

Art. L. 2312-83 : « Pour l'application du présent paragraphe, la masse salariale brute est constituée par l'ensemble des gains et rémunérations soumis à cotisations de sécurité sociale »

Budget

Plusieurs modifications importantes sont à noter :

Montant en matière de fonctionnement du comité

Avant les ordonnances : la loi ne différenciait pas selon les entreprises

Après les ordonnances : la loi différencie selon les entreprises

Art. L. 2315-61.-L'employeur verse au comité social et économique une subvention de fonctionnement d'un montant annuel équivalent à :

- 1° 0,20 % de la masse salariale brute dans les entreprises de cinquante à deux mille salariés ;
- 2° 0,22 % de la masse salariale brute dans les entreprises de plus de deux mille salariés.

Budget

Plusieurs modifications importantes sont à noter :

Le **cloisonnement** entre les activités et les missions s'ébrèche
Avant 2016 la loi différenciait nettement

Après la loi de 2016 et les ordonnances : la loi différencie moins

Art. L. 2315-61.-Le comité social et économique peut décider, par une délibération, de consacrer une partie de son budget de fonctionnement au financement de la formation des délégués syndicaux de l'entreprise (loi de 2016) ainsi qu'à la formation des représentants de proximité, lorsqu'ils existent (loi de 2017). Il peut également décider, par une délibération, de transférer une partie du montant de l'excédent annuel du budget de fonctionnement au financement des activités sociales et culturelles, dans des conditions et limites fixées par décret en conseil d'Etat (loi de 2017).

Budget

Plusieurs modifications importantes sont à noter :

La **prise en charge par l'employeur** tend à se réduire: le cas de l'expertise

A compter de 2013, une nouvelle catégorie est apparue

On a vu apparaître la prise en charge partagée (80% -20%)

Cf en matière de consultation sur les orientations stratégiques, il était prévu que « le comité contribue, sur son budget de fonctionnement, au financement de cette expertise à hauteur de 20 %, dans la limite du tiers de son budget annuel » (Article L2323-7-1)

Avec les ordonnances, le champ d'application de cette nouvelle catégorie s'est étendu

Heures de délégation

Selon l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement dans lequel il est implanté, le CSE peut compter entre un et 35 membres disposant chacun d'un crédit d'heures mensuel compris entre 10 et 34 heures.

Possibilité de cumuler les crédits d'heures sur l'année ou de répartir ces heures entre titulaires et suppléants

Art. R. 2314-1

COMPOSITION DU CSE ET CRÉDITS D'HEURES			
Effectif (nombre de salariés)	Nombre de titulaires	Nombre mensuel d'heures de délégation	Total heures de délégation
11 à 24	1	10	10
25 à 49	2	10	20
50 à 74	4	18	72
75 à 99	5	19	95
100 à 124	6	21	126
125 à 149	7	21	147
150 à 174	8	21	168
175 à 199	9	21	189
200 à 249	10	22	220
250 à 299	11	22	242
300 à 399	11	22	242
400 à 499	12	22	264
Etc.....			

La commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT)

Mise en place

Après les ordonnances :

Sous-Paragraphe 1er Ordre public

Art. L. 2315-36.- »Une commission santé, sécurité et conditions de travail est créée au sein du comité social et économique dans :

- 1° Les entreprises d'au moins trois cent salariés ;
- 2° Les établissements distincts d'au moins trois cent salariés ;
- 3° Les établissements mentionnés aux articles L. 4521-1 et suivants »

La CSSCT

Mise en place

Art. L. 2315-43. « En dehors des cas prévus aux articles L. 2315-36 et L. 2315-37, [un accord d'entreprise] peut fixer le nombre et le périmètre de mise en place de la ou des commissions santé, sécurité et conditions de travail »

La CSSCT

Mise en place

Sous-Paragraphe 3 : Dispositions supplétives

Art. L. 2315-44 « En l'absence d'accord prévu à l'article L. 2315-43, l'employeur fixe le nombre de commissions santé, sécurité et conditions de travail ».

La CSSCT

Mise en place

Bilan :

La mise en place n'est obligatoire que dans les entreprises d'au moins 300 salariés.

En dessous de ce seuil, c'est un accord d'entreprise ou une décision unilatérale de l'employeur qui peuvent mettre en place la commission « santé, sécurité et conditions de travail »

La CSSCT

Fonctionnement

Il est, pour l'essentiel, fixé par voie conventionnelle

Art. L. 2315-41. « L'accord d'entreprise défini à l'article L. 2313-2 fixe les modalités de mise en place de la ou des commissions santé, sécurité et conditions de travail en application des articles L. 2315-36 et L. 2315-37, en définissant :

- 1° Le nombre de membres de la ou des commissions ;
 - 2° Les missions déléguées à la ou les commissions par le comité social et économique et leurs modalités d'exercice ;
 - 3° Leurs modalités de fonctionnement
- ... »

La CSSCT

Fonctionnement

Seuls certains aspects relèvent de l'ordre public

Art. L. 2315-39.-

Pour les commissions dont la mise en place est impérative, il est ainsi prévu que

« La commission est présidée par l'employeur ou son représentant.

Elle comprend au minimum trois membres représentants du personnel... »

La CSSCT

Prérogatives

La commission n'a que des pouvoirs délégués et limités

Art. L. 2315-38.-La commission santé, sécurité et conditions de travail se voit confier, par délégation du comité social et économique, tout ou partie des attributions du comité relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail, à l'exception du recours à un expert prévu à la sous-section 10 et des attributions consultatives du comité.

Les représentants de proximité

C'est une **innovation** des ordonnances. Leur rôle est largement **indéterminé**

Art. L. 2313-7.-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 prérogatives.
- 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.

Composition du comité

Une différence est faite entre titulaires et suppléants concernant la possibilité **d'assister aux réunions**

Art. L. 2314-1, alinéa deux : « La délégation du personnel comporte un nombre égal de titulaires et de suppléants. Le suppléant assiste aux réunions **en l'absence du titulaire** »

Composition du comité

L'**employeur** peut se faire assister par des collaborateurs de manière plus étendue.

Entreprises de moins de 50 salariés

Art. L. 2315-21.- « L'employeur peut se faire assister par des collaborateurs. Ensemble, ils ne peuvent être en nombre supérieur à celui des représentants du personnel titulaires.

Entreprises d'au moins 50 salariés

Art. L. 2315-23, al. 2 « [le comité] est présidé par l'employeur ou son représentant, assisté éventuellement de trois collaborateurs qui ont voix consultative.

Elections

La loi instaure une **limitation du nombre de mandats** pour les entreprises d'au moins cinquante salariés.

Cette règle peut être écartée par accord préelectoral

Art. L. 2314-33 nouveau : « Sauf si l'accord prévu à l'article L. 2314-6 [= accord préelectoral] en dispose autrement, le nombre de mandats successifs est limité à trois... » excepté pour les entreprises de moins de cinquante salariés dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'Etat.

Une représentation « tout-en-un »

En principe, il faut continuer de différencier la représentation syndicale (via les DS) et la représentation élue (le Comité social et économique)

Exception : le nouveau « **conseil d'entreprise** » (articles L. 2321-1 à L. 2321-10)

Dans ce cas, le conseil d'entreprise exerce SEUL les missions dévolues au comité social et économique ET celles dévolues aux délégués syndicaux (notamment en matière de négociation collective)

Ce conseil d'entreprise ne peut être mis en place que par accord d'entreprise ou accord de branche étendu

LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

La motivation du licenciement

Concerne tous les licenciements prononcés après l'entrée en vigueur des ordonnances

La motivation du licenciement

Les données du problème

Règle jurisprudentielle : le motif de licenciement doit être énoncé de façon « suffisamment précise » dans la lettre de licenciement

A défaut : licenciement n'a pas de cause réelle et sérieuse

Avantage : circonscrire le litige

Inconvénient : qu'est-ce qu'un motif « suffisamment précis »?

Risque pour l'employeur d'une condamnation pour violation d'une règle « de forme » alors qu'il existe des raisons légitimes de licencier

La motivation du licenciement

Solutions du législateur : la possibilité de recourir à une lettre-type

cf articles L. 1232-6, L. 1233-16 et L. 1233-42 (extraits)

« Un décret en Conseil d'Etat détermine les modalités d'application du présent article et fixe les modèles que l'employeur peut utiliser pour procéder à la notification du licenciement.

Ces modèles rappellent en outre les droits et obligations de chaque partie ».

- ➔ Simple possibilité [≠ obligation]
- ➔ Lettre de licenciement devient un support d'information sur les droits et obligations des parties [mais uniquement lorsqu'elle prend la forme d'une lettre-type]

La motivation du licenciement

Solutions du législateur : l'assouplissement des sanctions due à une absence de motivation

cf article L. 1235-2 (extraits)

Les motifs énoncés dans la lettre de licenciement prévue aux articles L. 1232-6, L. 1233-16 et L. 1233-42 peuvent, après la notification de celle-ci, **être précisés par l'employeur**, soit à son initiative soit à la demande du salarié, dans des délais et conditions fixés par décret en Conseil d'Etat.

La lettre de licenciement, précisée le cas échéant par l'employeur, fixe les limites du litige en ce qui concerne les motifs de licenciement.

A défaut pour le salarié d'avoir formé auprès de l'employeur une demande en application de l'alinéa premier, **l'irrégularité que constitue une insuffisance de motivation** de la lettre de licenciement **ne prive pas, à elle seule, le licenciement de cause réelle et sérieuse** et ouvre droit à une indemnité qui ne peut excéder un mois de salaire.

En l'absence de cause réelle et sérieuse du licenciement, le préjudice résultant du vice de motivation de la lettre de rupture est réparé par l'indemnité allouée conformément aux dispositions de l'article L. 1235-3.

La motivation du licenciement

Solutions du législateur : l'assouplissement des sanctions due à une absence de motivation

- L'absence de cause réelle et sérieuse ne sera-t-elle due qu'en cas d'inertie du salarié?
- Faut-il distinguer « absence » et « insuffisance » de motif dans la lettre de licenciement?
- Comment faire le distinguo entre « préciser » et « compléter »/« corriger » les motifs de licenciement?
- Quid du point de départ des délais de prescription? Faut-il prendre en compte la lettre de licenciement ou la lettre précisant les motifs?

La motivation du licenciement

La pluralité de motifs et sanction du licenciement nul

Article L1235-2-1

En cas de pluralité de motifs de licenciement, si l'un des griefs reprochés au salarié porte atteinte à une liberté fondamentale, la nullité encourue de la rupture ne dispense pas le juge d'examiner l'ensemble des griefs énoncés, pour en tenir compte, le cas échéant, dans l'évaluation qu'il fait de l'indemnité à allouer au salarié, sans préjudice des dispositions de l'article L. 1235-3-1

La sanction des irrégularités

Concerne tous les licenciements prononcés après l'entrée en vigueur des ordonnances

Les irrégularités de procédure

Toutes les irrégularités de procédure sont désormais faiblement sanctionnées

Avant les ordonnances

Le non-respect des procédures conventionnelle ou statutaire (exemple : passage devant un comité de discipline) constituait une garantie substantielle (« garantie de fond » disait la jurisprudence,)

Le non-respect de ces garanties procédurales entraînait l'absence de cause réelle et sérieuse du licenciement

Après les ordonnances

Article L. 1235-2

Lorsqu'une irrégularité a été commise au cours de la procédure, notamment si le licenciement d'un salarié intervient sans que la procédure requise aux articles L. 1232-2, L. 1232-3, L. 1232-4, L. 1233-11, L. 1233-12, L. 1233-13 ait été observée ou sans que la procédure conventionnelle ou statutaire de consultation préalable au licenciement ait été respectée, mais pour une cause réelle et sérieuse, le juge accorde au salarié, à la charge de l'employeur, une indemnité qui ne peut être supérieure à un mois de salaire.

Les irrégularités de procédure

Toutes les irrégularités de procédure sont désormais faiblement sanctionnées

→ Sanction amoindrie + dévalorisation du rôle de ces procédures

L'établissement d'un barème obligatoire

Données du problème

Incertitude sur les montants alloués en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse est vue comme un frein à l'embauche

Solution proposée

Établissement d'un barème :

Le barème comprend un plancher + plafond

Les montants minimaux alloués pour les salariés ayant moins de 10 ans d'ancienneté varie selon la taille de l'entreprise (+ ou - de 11 salariés)

Exemple : entreprise d'au moins 11 salariés

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	3,5
3	3	4
4	3	5
5	3	6
6	3	7
7	3	8
8	3	8
9	3	9
10	3	10

Exemple : entreprise d'au moins 11 salariés (suite)

Ancienneté du salarié dans l'entreprise (en années complètes)	Indemnité minimale (en mois de salaire brut)	Indemnité maximale (en mois de salaire brut)
11	3	10,5
12	3	11
13	3	11,5
14	3	12
etc....	etc...	etc...
29	3	20
30 et au-delà	3	20

L'établissement d'un barème obligatoire

Champ d'application (art. L1235-3-1)

-> le barème n'est pas obligatoire lorsque le licenciement est déclaré nul, car lié

- à la violation d'une liberté fondamentale
- à un harcèlement moral ou sexuel (atteinte à la victime ou au témoin)
- à une discrimination
- à une action en justice, en matière d'égalité professionnelle entre hommes et femmes
- à la dénonciation de crimes et délits
- aux règles protectrices de certains salariés (représentants du personnel ; victimes d'accidents du travail ou de maladie professionnelle ; personnes en situation de maternité ou de paternité)

-> en cas de nullité du licenciement, deux options s'ouvrent au salarié

- demander sa réintégration
- demander le versement de dommages et intérêts

L'établissement d'un barème obligatoire

Mise en œuvre du barème (art. L1235-2 (extraits))

« En l'absence de cause réelle et sérieuse du licenciement, le préjudice résultant du vice de motivation de la lettre de rupture est réparé par l'indemnité allouée conformément aux dispositions de l'article L. 1235-3. »

La contestation des irrégularités

Les délais de prescription des actions portant sur la rupture du contrat ont été réduits : 12 mois désormais

Les indemnités de licenciement

Il s'agit des indemnités versées à tout salarié licencié (que le licenciement ait ou non une cause réelle et sérieuse)

-> le champ d'application est étendu

Avant : il fallait 1 an d'ancienneté

Aujourd'hui : il faut 8 mois d'ancienneté

-> Le montant de ces indemnités est en augmentation ↔ contrepartie à l'instauration d'un barème pour les indemnités dues en cas d'absence de cause réelle et sérieuse

Mais cette augmentation ne concerne que les 10 premières années

Taux est le suivant :

¼ de mois de salaire par année d'ancienneté pour les 10 premières années

1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté au-delà

L'évitement du droit du licenciement

Outre les accords collectifs conclus « afin de répondre aux nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise ou en vue de préserver ou de développer l'emploi », Les ordonnances instaurent la « **rupture conventionnelle collective** » (art. L.1237-19).

Points clefs :

- Il faut un accord collectif déterminant les conditions de la rupture (nombre maximal de départs envisagés, critères de départage entre candidats au départ, modalités de présentation et d'examen des candidatures, modalités de calcul des indemnités de rupture, mesures visant à faciliter le reclassement externe, etc...)
- Cet accord collectif doit exclure tout licenciement
- Cet accord collectif est transmis à l'administration pour validation
- Suite à l'acceptation par l'employeur de la candidature d'un salarié, une convention individuelle de rupture est conclue entre les parties

Le périmètre de reclassement

L'obligation de reclassement en cas de licenciement pour motif économique (art. L. 1233-4) ou en cas de licenciement pour aptitude (art. L. 1226-2 et L. 1226-10) est désormais restreint

Le reclassement concerne les emplois

- situés sur le territoire national
- dans les entreprises du groupe dont l'organisation, les activités ou le lieu d'exploitation assurent la permutation de tout ou partie du personnel.
- situés dans les entreprises du « groupe » au sens du comité de groupe (cf renvoi au I de l'article L. 2331-1)

Le périmètre d'appréciation des difficultés économiques

Le périmètre d'appréciation des difficultés économique est également restreint (cf art. L. 1233-3)

Les difficultés économiques s'apprécient en tenant compte de la situation /

- Au niveau du secteur d'activité de l'entreprise et des autres entreprises du groupe auquel elle appartient
- En restreignant l'analyse au entreprises situées sur le territoire national

MERCI POUR VOTRE ATTENTION

PLUS D'INFORMATIONS : WWW.DIALOGUE-SOCIAL.FR