

LOI TRAVAIL XXL

Les arguments contre !

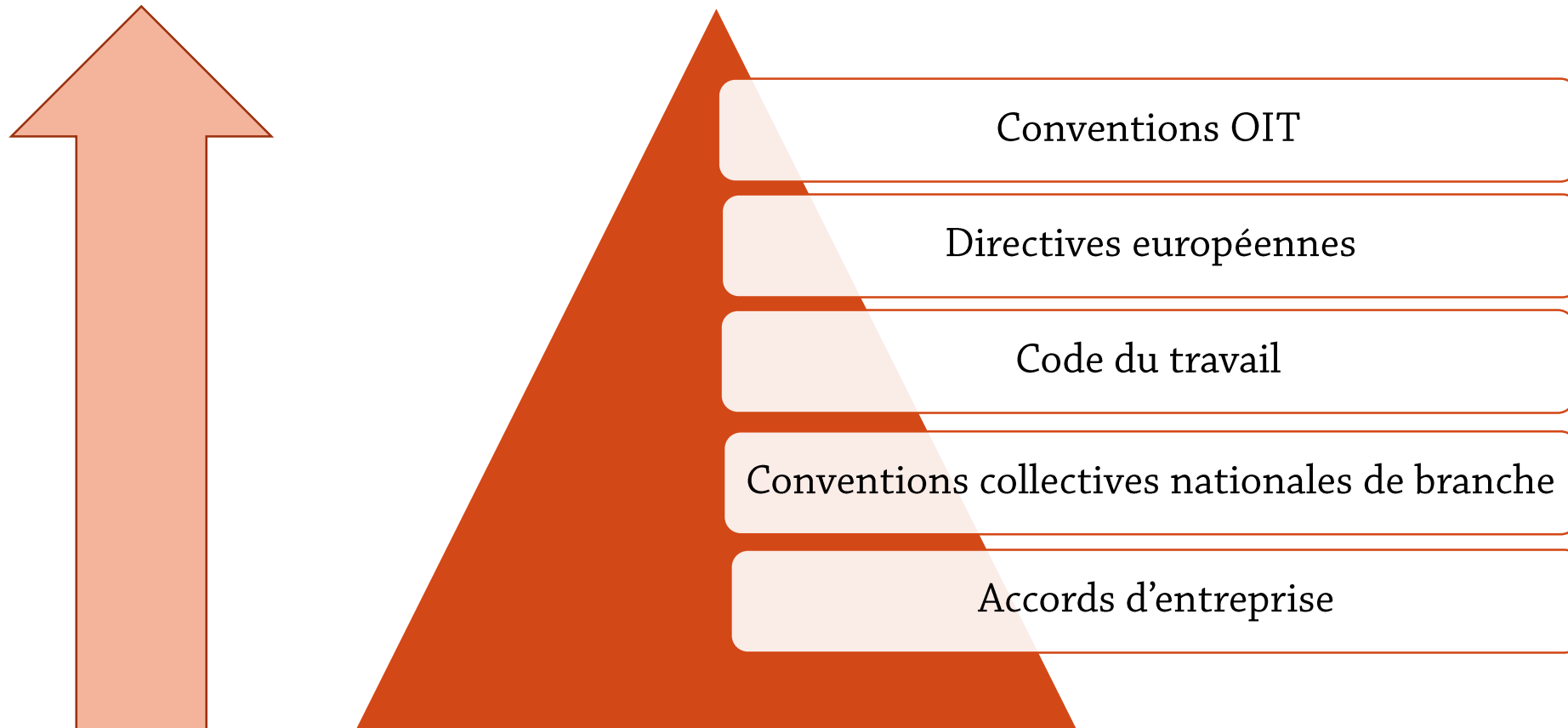
1



CONTRE L'INVERSION DE LA HIÉRARCHIE DES NORMES



LE MODÈLE SOCIAL FRANÇAIS



LA HIÉRARCHIE DES NORMES, C'EST LA GARANTIE :

- Que tous les salariés soient protégés de manière égalitaire par le **Code du travail** qui est le **socle commun** ;
- Que la convention collective nationale (CCN) de **branche ne fasse qu'améliorer les dispositions du Code du travail** ;
- Que **l'accord d'entreprise soit toujours plus favorable** que la CCN et que le Code du travail.

LES SALARIÉS, PREMIÈRES VICTIMES DE LA PRIMAUTÉ DE L'ACCORD D'ENTREPRISE :

- Les employeurs négocieront **toujours à la baisse** et ce sera la **mise en concurrence** :
 - des salariés de différents établissements d'une même entreprise (négociations par établissement) ;
 - des salariés des différentes entreprises (négociations dans chaque entreprise).
- C'est la **fin des garanties communes, du maintien des acquis sociaux**.

ACCORDS DE BRANCHE ET D'ENTREPRISE (1)

- **Le principe : l'accord d'entreprise prévaut sur la branche**
 - C'est l'inversion de la hiérarchie des normes.
 - L'accord d'entreprise peut déroger à l'accord de branche de façon défavorable.

ACCORDS DE BRANCHE ET D'ENTREPRISE (2)

- **Exception 1 : la branche conserve une compétence exclusive dans certains domaines**
 - L'entreprise ne peut pas déroger de façon défavorable dans ces domaines.
 - L'entreprise peut déroger de façon défavorable si elle prévoit des garanties au moins équivalentes.

ACCORDS DE BRANCHE ET D'ENTREPRISE (3)

▪ **Exception 1 : la branche conserve une compétence exclusive dans certains domaines** (art. L 2253-1)

- 1/ **salaires** minima hiérarchiques ;
- 2/ **classifications** professionnelles ;
- 3/ **mutualisation** des **fonds paritaires** ;
- 4/ mutualisation des fonds de **financement de la formation professionnelle** ;
- 5/ **garanties collectives complémentaires** (mutuelles, prévoyance) ;
- 6/ **heures d'équivalence**, nombre minimal d'heures entraînant la qualification de **travailleur de nuit** sur une période de référence, **la période de référence pour l'aménagement du temps de travail** lorsqu'elle est définie entre un an et trois ans, **durée minimale de travail à temps partiel, complément d'heures du salarié à temps partiel, taux de majoration des heures complémentaires** ;
- 7/ Pour les CDD et intérim : **durée maximum, délai de transmission, délai de carence entre contrats** ;
- 8/ **CDI de chantier** : taille des entreprises et activités concernées, mesures d'information du salarié sur la nature de son contrat, contreparties en termes de rémunération et d'indemnité de licenciement, garanties de formation ;
- 9/ **cas de mise à disposition d'un salarié en intérim auprès d'une entreprise utilisatrice** ;
- 10/ **l'égalité professionnelle femmes-hommes** ;
- 11/ **durée maximum et renouvellement de la période d'essai** ;
- 12/ **transfert conventionnel de salariés** en cas de succession sur un marché de travaux (lorsque les conditions légales du transfert ne sont pas réunies) : sécurise les conventions collectives, les entreprises ne peuvent pas refuser d'appliquer les clauses de transfert conventionnel prévues par la branche.

ACCORDS DE BRANCHE ET D'ENTREPRISE (4)

- **Exception 2 : sujets « verrouillables » par la branche**

- Une convention de branche peut interdire aux entreprises de déroger de façon défavorable aux dispositions de la branche sur certains thèmes.

ACCORDS DE BRANCHE ET D'ENTREPRISE (5)

▪ **Exception 2 : sujets « verrouillables » par la branche** *(art. L 2253-2)*

Le projet d'ordonnance liste 4 domaines :

- 1/ **prévention de la pénibilité** (avant domaine exclusif de la branche) ;
- 2/ **insertion professionnelle et maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés** ;
- 3/ **les seuils de désignation des délégués syndicaux, leur nombre et la valorisation de leurs parcours syndical** ;
- 4/ **les primes pour travaux dangereux et insalubres : les entreprises peuvent donc diminuer ou supprimer les primes prévues par la branche (13^{ème} mois, ancienneté, vacances, etc.)**

ACCORDS DE BRANCHE ET D'ENTREPRISE (6)

- Sauf pour les exceptions 1 et 2, **les dispositions défavorables des accords d'entreprise prévalent sur les accords de branche, quelle que soit la date de l'accord d'entreprise** (*art. L 2253-3*).
- Ainsi, les accords d'entreprise peuvent déroger également aux accords de branche conclus avant le 6 mai 2004.

ACCORDS DE BRANCHE ET D'ENTREPRISE (7)

- Pour les secteurs du **Bâtiment et des Travaux publics**, cela signifie que **par accords d'entreprise, des dispositions défavorables à la branche pourront être prévues notamment pour les IPD IGD.**

ACCORDS DE BRANCHE ET D'ENTREPRISE (8)

- **Possibilité de déroger défavorablement à la loi par accords de branche et d'entreprise sauf pour les dispositions d'ordre public du code du travail.**
- **Par exemple, l'accord de branche peut déterminer la durée du CDD, le nombre de renouvellements et le délai de carence.**

ACCORDS DE BRANCHE ET D'ENTREPRISE (8)

Chapitre II : Travail de nuit

Section 1 : Ordre public ([Articles L3122-1 à L3122-14](#))

Section 2 : Champ de la négociation collective ([Articles L3122-15 à L3122-19](#))

Section 3 : Dispositions supplétives ([Articles L3122-20 à L3122-24](#))

ACCORDS D'ENTREPRISE ET CONTRAT DE TRAVAIL (1)

■ **Primauté de l'accord d'entreprise sur le contrat de travail** (*art. L 2254-2*)

- Certains **accords collectifs** pourront modifier le contrat de travail du salarié sans son accord.
- Ce sont les accords collectifs **dont l'objet officiel est de préserver, ou de développer l'emploi, ou qui répondent aux nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise** = soit à peu près tous les accords collectifs ce qui permettraient de contourner les PSE.
- Il peut s'agir d'accord d'entreprise sur **l'aménagement de la durée du travail**, ses **modalités d'organisation et de répartition**, la **rémunération** de base et tout autres avantages ou accessoires du salaire, la **mobilité** professionnelle ou géographique interne.

ACCORDS D'ENTREPRISE ET CONTRAT DE TRAVAIL (2)

- **Primauté de l'accord d'entreprise sur le contrat de travail**
- **Le salarié qui refuse** la modification de son contrat de travail se verra **licencié pour une cause automatiquement qualifiée de réelle et sérieuse.**
- Maigre consolation, le salarié aura **le droit aux allocations chômage et l'employeur devra abonder le CPF de 100h** (*art. D 6323-3-2*).

ACTION EN JUSTICE

▪ **Délai d'action en nullité contre un accord collectif réduit**

- Les actions en nullité de tout ou partie d'une convention ou d'un accord doivent être engagées sous peine d'irrecevabilité, **dans un délai de 2 mois à compter de la notification ou de la publication** (avant 5 ans) (art. L 2262-14).
- Les accords conclus bénéficient d'une **présomption de conformité au code du travail**. C'est à celui qui en conteste la légalité de la démontrer (art. L 2262-13).
- Le **juge peut décider que la nullité ne vaudra que pour l'avenir** et n'est donc pas rétroactive (art. L 2262-15).



CONTRE LES RÈGLES ALTERNATIVES DE CONCLUSION DES ACCORDS

LES RÈGLES DE NÉGOCIATION COLLECTIVE ASSOUPPLIES : JUSQU'À 20 SALARIÉS (1)

- Dans les **entreprises sans DS**, les règles de **négociations** seront **facilitées** (*art. L 2232-21, L 2232-22, L 2232-23, R 2232-10, R 2232-11 et R 2232-12*).
 - Entreprises dont **l'effectif est inférieur à 11 salariés** : l'**employeur** peut mettre en place **unilatéralement un référendum**. Pour être valide, l'accord doit être ratifié à la **majorité des deux tiers du personnel**.
 - **Entreprises dépourvues de DS et de membres élus au CSE dont l'effectif habituel est compris entre 11 et 20 salariés** : les règles sont les **mêmes** que dans les entreprises de **moins de 11 salariés**.

LES RÈGLES DE NÉGOCIATION COLLECTIVE ASSOUPLIES : JUSQU'À 20 SALARIÉS (2)

- Dans les **entreprises sans DS**, les règles de **négociations** seront **facilitées** (*art. R 2232-10, R 2232-11 et R 2232-12*).
 - La **consultation** aura lieu **par tout moyen (main levée?!)** pendant le temps de travail.
 - **L'employeur définit les modalités d'organisation de la consultation.**
 - Les éventuelles contestations relatives à l'électorat (délai 3 jours) et à la régularité de la consultation (délai 15 jours) sont de la compétence du TI.

 **L'employeur dispose des pleins pouvoirs et aucune garantie n'est prévue pour que les salariés puissent s'exprimer librement.**

LES RÈGLES DE NÉGOCIATION COLLECTIVE ASSOUPPLIES : DE 11 À 50 SALARIÉS

- **Entreprises sans DS dont l'effectif est entre 11 et moins de 50 salariés** (*art. L 2232-23-1*) :
 - Soit **par un ou des membres du CSE mandatés ou non** ;
 - Soit **par un ou des salariés, non élus, mandatés**.
- **Validité de ces accords sans DS** :
 - Ces accords conclus par un ou des **membres du CSE**, mandatés ou non, devront être **signés par des membres du CSE représentant la majorité des suffrages exprimés aux élections** ;
 - Ces accords conclus avec un ou plusieurs **salariés mandatés**, s'ils ne sont **pas membres du CSE** devront être **approuvés par les salariés à la majorité des suffrages exprimés**.

LES RÈGLES DE NÉGOCIATION COLLECTIVE ASSOUPPLIES : À PARTIR DE 50 SALARIÉS

- **Entreprises sans DS ou sans conseil d'entreprise dont l'effectif est au moins égal à 50 salariés** (*art. L 2232-24, L 2232-25, L 2232-25-1, L 2232-26, L 2232-27, L 2232-28, L 2232-29, L 2232-29-1 et L 2232-29-2*) :
 - Négociation avec les **membres du CSE s'ils sont mandatés** : pour être valide, l'accord doit être **approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés** ;
 - **En l'absence de membre du CSE mandaté, les membres du CSE peuvent tout de même négocier sur certains points.** Pour être valide, l'accord doit être **signé par des membres du CSE représentant la majorité des suffrages exprimés aux dernières élections.**
 - **A défaut de membre du CSE souhaitant négocier, un salarié mandaté peut le faire.** L'accord devra être **approuvé par la majorité des suffrages exprimés.**

LA VALIDITÉ DES ACCORDS COLLECTIFS

- Depuis la Loi EL KHOMRI, les nouvelles règles de validité des accords collectifs (dont l'entrée en vigueur est progressive) ont changé, il faut :
 - la **signature par un ou plusieurs syndicats représentatifs ayant recueilli plus de 50%** des suffrages exprimés **en faveur d'organisations représentatives** au premier tour des élections quel que soit le nombre de votants ;
 - **à défaut**, d'un tel accord majoritaire, le ou **les syndicats ayant recueilli plus de 30%** des suffrages exprimés en faveur des syndicats représentatifs au premier tour des élections peuvent signer et demander l'organisation d'un référendum pour que l'accord soit **validé par la majorité des salariés**.
 - Avec la loi **EL KHOMRI**, **seules une ou plusieurs de ces OSR ayant recueilli plus de 30% des suffrages pouvaient demander l'organisation du référendum**. Pour cela, elle dispose d'un délai de 1 mois. Ce n'était donc pas l'employeur de prendre l'initiative d'organiser le référendum.



L'ordonnance **prévoit qu'à l'issue du délai d'un mois, l'employeur peut organiser ce référendum à moins que l'ensemble des OS signataires ne s'y oppose** (art. L 2232-12).

ENTRÉE EN VIGUEUR

- Ces **nouvelles règles de validité des accords collectifs** majoritaires **entreront en vigueur** pour tous les domaines à compter du **1^{er} mai 2018** et non plus seulement le 1^{er} septembre 2019.



CONTRE LA FUSION DES IRP

LE CONSTAT

- L'étude d'impact constate que depuis l'entrée en vigueur de la Loi Rebsamen du 17 août 2015, **seulement une vingtaine d'accords prévoyant le regroupement des IRP ont été conclus dans les entreprises d'au moins 300 salariés.**
- Pas assez satisfaisant pour **le Gouvernement** qui **rend la fusion obligatoire** alors que le faible taux d'accords collectifs sur le sujet démontre que ce nouveau modèle est rejeté.

LES ARGUMENTS CONTRE

- La Loi Rebsamen qui avait créé le regroupement des IRP prétendait garantir l'absence de fusion et de confusion des prérogatives de chaque instance. Pourtant déjà, le CHSCT ne pouvait devenir qu'une simple commission.
- **L'ordonnance précise bien qu'il s'agit d'une fusion. C'est nier les spécificités de chaque instance.**
- Cela signifie, **moins de moyens, cumul des casquettes** donc les intérêts des salariés seront moins bien défendus. Les **missions du CHSCT seront amoindries** dans une instance fourre-tout.
- Il y aura une **confusion entre les prérogatives** d'information- consultation/négociations et entre les différents mandats.
- Cette instance fusionnée sera mise en place **au niveau du périmètre CE et non DP = éloignement des salariés.**

ENTREE EN VIGUEUR (1)

➤ Les **ordonnances** ont été **publiées** au journal officiel le **23 septembre 2017**.

▪ **Le principe :**

- **L'entrée en vigueur** des dispositions relatives au comité social et économique (CSE) sera à la date de parution des décrets pris pour l'application de l'ordonnance et **au plus tard le 1^{er} janvier 2018**.

▪ **Exceptions :**

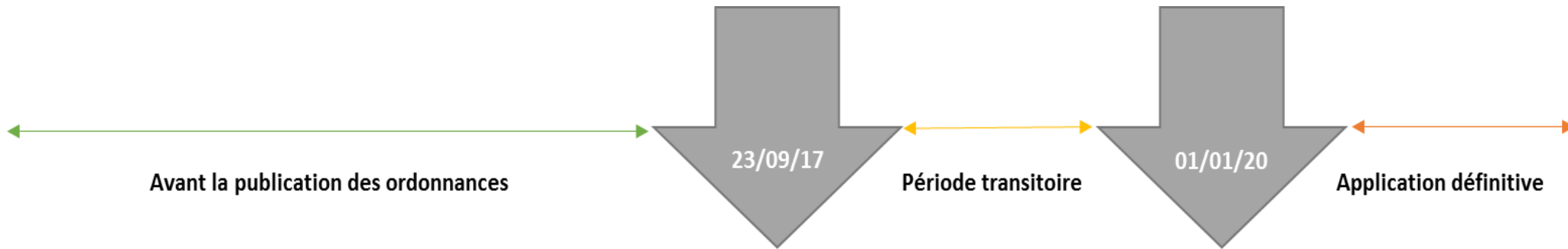
- **Pour les entreprises dotées d'IRP, le CSE est mis en place au terme des mandats des IRP existantes**, c'est-à-dire au moment du renouvellement d'une des instances et **au plus tard au 31 décembre 2019**.
- Des règles différentes et spécifiques s'appliquent dans les cas suivants.

ENTREE EN VIGUEUR (2)

- **1er cas : un protocole d'accord préélectoral a été conclu avant le 23 septembre 2017**
- **Les IRP seront renouvelées conformément aux règles que nous connaissons, en vigueur avant la publication de l'ordonnance.**
- Toutefois, le **CSE sera mis en place à compter du 1^{er} janvier 2020** ou à une date antérieure fixée par accord collectif ou par décision de l'employeur après consultation du CE ou, à défaut, des DP ou, le cas échéant, de la DUP ou de l'instance regroupée issue de la Loi REBSAMEN du 17 août 2015.

ENTREE EN VIGUEUR (3)

➤ **1er cas : un protocole d'accord préélectoral a été conclu avant le 23 septembre 2017**



IRP existantes arrivant à leur terme :

- soit DP-CE-CHSCT séparés ;
- soit DUP (-300 salariés) ;
- soit IRP regroupées (+300 salariés).

**Négociations PAP conformément
aux IRP existantes**

**IRP renouvelées comme celles existant
avant :**

- soit DP-CE-CHSCT séparés ;
- soit DUP (-300 salariés) ;
- soit IRP regroupées (+300 salariés).

Mise en place CSE

ENTREE EN VIGUEUR (4)

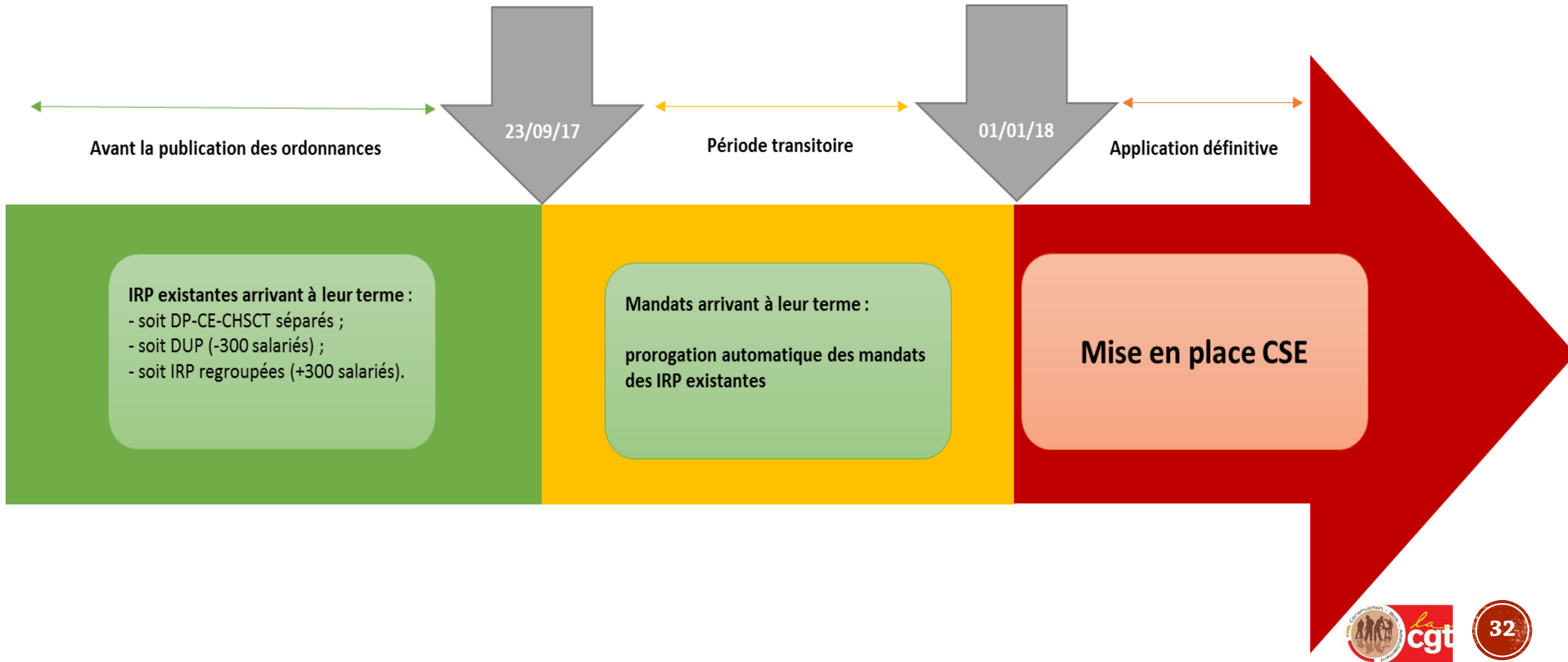
➤ 2ème cas : les mandats arrivent à leur terme entre le 23 septembre 2017 et le 31 décembre 2017

▪ Les **mandats sont prorogés** :

- hypothèse 1 : soit **jusqu'à la fin de l'année**. Cette **prorogation** semble **automatique** (pas besoin d'accord collectif). Le CSE remplacera les IRP existantes à l'issue des élections professionnelles dont le 1^{er} tour devra se tenir dans la quinzaine qui précède l'expiration des mandats ;
- hypothèse 2 : **soit d'un an au plus par accord collectif ou par décision de l'employeur** après consultation des IRP.

ENTREE EN VIGUEUR (5)

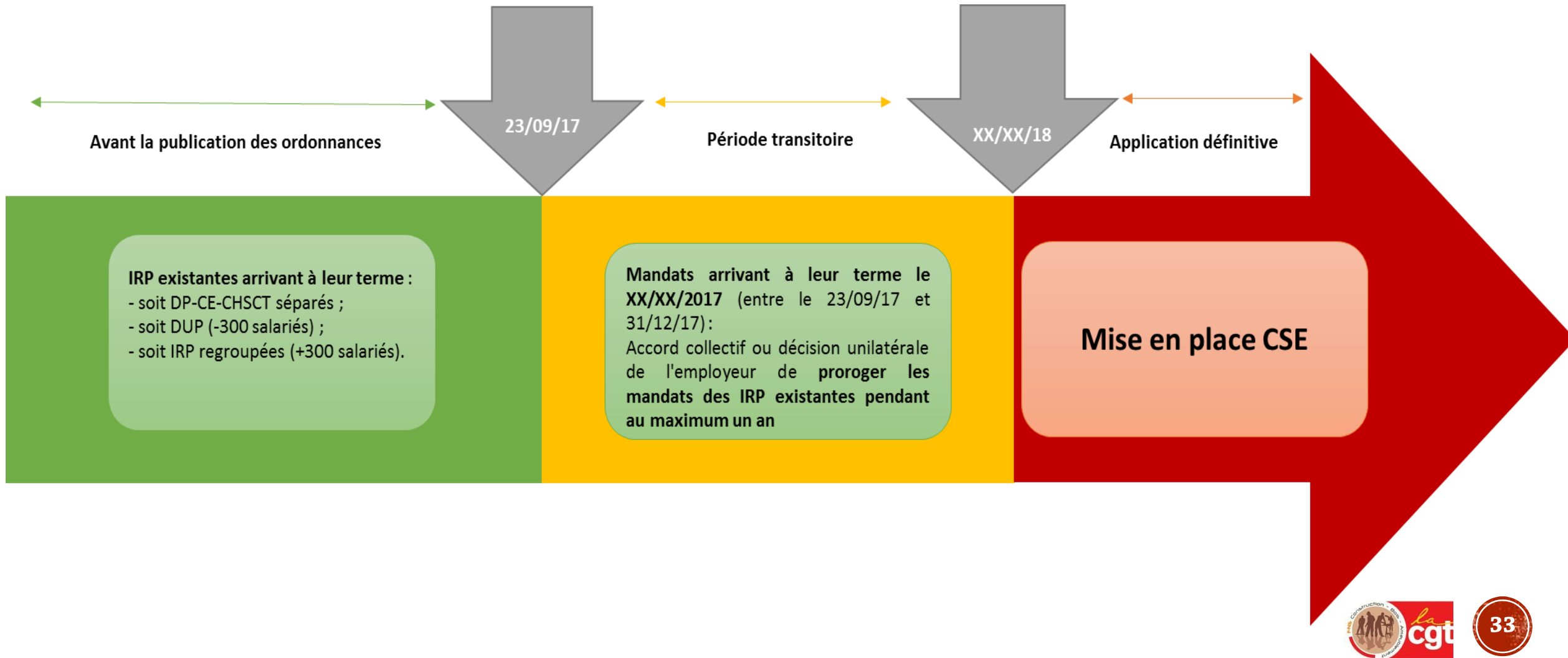
➤ Hypothèse 1



ENTREE EN VIGUEUR (6)

➤ Hypothèse 2

- **Exemple** : les mandats expirent le 2 octobre 2017, l'employeur peut décider de les proroger jusqu'au 2 octobre 2018.



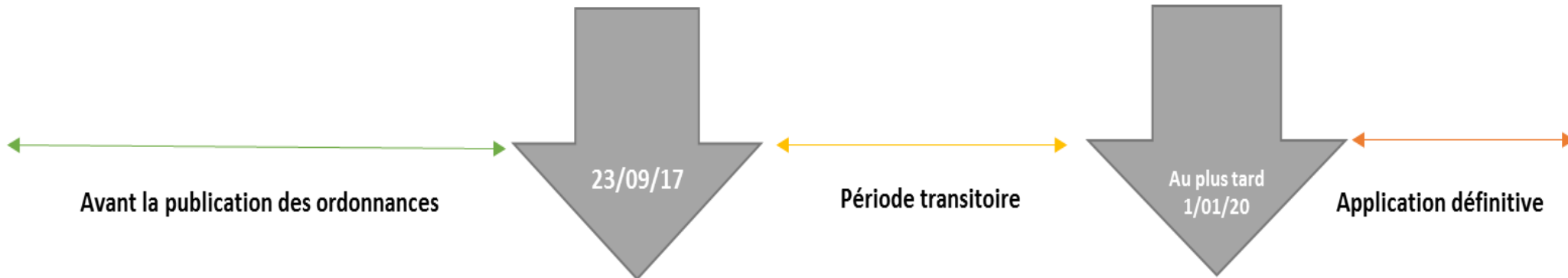
ENTREE EN VIGUEUR (7)

➤ 3ème cas : les mandats arrivent à leur terme entre le 1^{er} janvier 2018 et le 31 décembre 2018

- Ces **mandats peuvent être réduits ou prorogés d'un an** par accord collectif ou par décision de l'employeur après consultation des IRP.
- **Exemples :**
 - les mandats expirent le 1^{er} mars 2018, l'employeur peut décider de les proroger jusqu'au 1^{er} mars 2019 ;
 - les mandats expirent le 31 décembre 2018, l'employeur peut décider de les proroger jusqu'au 31 décembre 2019.

ENTREE EN VIGUEUR (8)

➤ **3ème cas : les mandats arrivent à leur terme entre le 1^{er} janvier 2018 et le 31 décembre 2018**



IRP existantes arrivant à leur terme :

- soit DP-CE-CHSCT séparés ;
- soit DUP (-300 salariés) ;
- soit IRP regroupées (+300 salariés).

Mandats arrivant à leur terme le XX/XX/2018 (entre le 1/01/18 et 31/12/18) :

Accord collectif ou décision unilatérale de l'employeur de réduire ou proroger les mandats des IRP existantes pendant au maximum un an

Mise en place CSE

ENTREE EN VIGUEUR (9)

- **4^{ème} cas : l'entreprise à établissements distincts dont les mandats des différentes IRP ne coïncident pas**
 - **La durée des mandats peut être, pour un établissement ou pour l'ensemble de l'entreprise, prorogée ou réduite** par accord collectif ou par décision de l'employeur après consultation des IRP, de manière à ce que leur **terme coïncide avec la date de mise en place du CSE** et, le cas échéant, du CSE d'établissement et du CSE central.
- **5^{ème} cas : en cas de modification dans la situation juridique de l'entreprise : en cas de fusion-absorption d'une entreprise dotée des actuelles IRP par une entreprise dotée du CSE**
 - Sauf accord en disposant autrement, de nouvelles élections doivent être organisées dans l'établissement, sauf si le renouvellement du CSE central dans l'entreprise absorbante doit intervenir dans un délai de 12 mois suivant la modification de la situation juridique.

PÉRIMÈTRE DE MISE EN PLACE

- **Le CSE sera mis en place au niveau de l'entreprise ou au niveau de l'UES** (*art. L 2313-1 al. 1*).
 - Dans les entreprises comportant au moins **2 établissements distincts**, un **CSE central d'entreprise et des CSE d'établissements** seront institués (*art. L 2313-1 al. 2*). Idem pour UES (*art. L 2313-8*).
 - Le **nombre et le périmètre des établissements distincts** seront déterminés (*art. L 2313-2 à L 2313-5*):
 - Par **accord d'entreprise** signé par l'employeur et par une ou plusieurs OSR ayant recueilli plus de 50% des suffrages exprimés en faveur d'OSR au 1^{er} tour des élections des titulaires. Pas de possibilité de référendum par accord minoritaire dans ce cas ;
 - Ou **à défaut et en l'absence de DS, par accord entre l'employeur et le CSE**, adopté à la majorité des membres titulaires élus ;
 -  Ou **à défaut, par l'employeur**. En cas de litige sur la décision de l'employeur, la DIRECCTE tranchera. Le recours pourra être formé devant le TI.
-  **Le découpage de l'entreprise** pour la mise en place des IRP est maintenant **déconnecté du processus électoral. Il semblerait qu'il faille conclure un accord en amont du PAP.**
-  **Le périmètre « établissements distincts » semble correspondre à celui du CE** : autonomie de gestion du responsable de l'établissement notamment en matière de gestion du personnel.

LA MISE EN PLACE DU CSE

- **L'accord d'entreprise** détermine :
 - **le périmètre de mise en place** (entreprise, établissements, comité central, UES, interentreprises) (art. L 2313-2) ;
 - **Le nombre, le cadre de mise en place, les modalités de fonctionnement, les moyens de la commission santé, sécurité et conditions de travail ;**
 - La **création de représentants de proximité**, leur nombre, leurs attributions, les modalités de leurs désignations, leurs moyens (art. L 2313-7) ;
 - Les **modalités d'informations-consultations** : contenu, périodicité des consultations qui ne peut être supérieure à 3 ans, niveau de consultation, nombre de réunions (art. L 2312-19) ;
 - Le contenu et la forme de la **BDES** (art. L 2312-21).

COMPOSITION DU CSE CENTRAL

▪ **Composition CSE central**

- **En l'absence d'accord** entre l'employeur et l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, le nombre de membres du **CSE central ne pourra pas dépasser 25 titulaires et 25 suppléants** (aujourd'hui 20).
- **Chaque établissement** pourrait être **représenté au CSE central soit par un seul délégué, titulaire ou suppléant, soit par un ou deux délégués titulaires et un ou deux délégués suppléants.**

LES ÉLECTIONS (1)

▪ Les nouveautés pour les élections : déclenchement des élections

-  Pour les entreprises de **11 à 20 salariés**, les élections **devront être organisées seulement quand au moins un salarié s'est porté candidat** dans les 30 jours suivants l'information faite aux salariés de l'organisation des élections (art. L 2314-5 al. 5).
-  En l'absence de CSE, un salarié ou une OS pourra demander l'organisation des élections à tout moment. Toutefois, quand il y a eu un PV de carence, la nouvelle demande ne pourra être faite que dans un délai de 6 mois après le PV de carence (art. L 2314-8).

LES ÉLECTIONS (2)

- **Les nouveautés pour les élections : préparation des élections**
 - **Le PAP pourra modifier le nombre de sièges ou le volume des heures individuelles de délégation** dès lors que le volume global de ces heures, au sein de chaque collège, est au moins égal à celui résultant des dispositions légales (art. L 2314-7).
 - **A défaut de PAP et lorsqu'au moins un syndicat a répondu à l'invitation de négocier, la DIRECCTE décidera de la répartition du personnel et sièges entre les collèges électoraux** (art. L 2314-13).
 - **⚠ Si aucune OSR dans l'entreprise n'a participé à la négociation** du PAP, **l'employeur pourra décider seul** de ces répartitions (art. L 2314-14).

LES ÉLECTIONS (3)

- **Les nouveautés pour les élections : préparation des élections**
 - Le **PAP** pourra **limiter le nombre de mandats successifs** (*art. L 2314-33*).
 - Le **PAP** devra **faciliter la représentation des salariés travaillant en équipes successives ou dans des conditions isolées** (*art. L 2314-15*).
 - Le **PAP** pourra **augmenter ou diminuer le nombre d'élus tout en faisant en sorte que le volume global des heures soit au moins égal aux dispositions légales.**

LES ÉLECTIONS (4)

▪ Les nouveautés pour les élections : candidatures

- Lorsque la **représentation équilibrée des femmes et des hommes** sur les listes de candidats **conduit à exclure totalement l'un des sexes, les listes pourront comporter un candidat du sexe non représenté.**

Mais ce candidat ne pourra pas être en premier sur la liste (art. L 2314-30).

- **Les salariés mis à disposition ne seront pas éligibles dans l'entreprise utilisatrice** (art. L 2314-23) (avant que pour le CE mais pas pour les DP).

LES ÉLECTIONS (5)

- **Les nouveautés pour les élections : déroulement**
 - **Le vote aura lieu 90 jours au plus tard suivant l'information des salariés** de l'organisation des élections aussi bien pour la première élections que pour le renouvellement (avant 45 jours) (art. L 2314-4).
 - Les **élections partielles** se dérouleront sur la base des **dispositions en vigueur pour l'élection précédente** (art. L 2314-10).

COMPOSITION DU CSE (1)

- **Composition** (*art. L 2314-1*) :

- **l'employeur** ;
- une **délégation du personnel** comprenant autant de titulaires que de suppléants ;
- un **représentant syndical au comité** désigné par chaque organisation syndicale représentative (*art. L 2314-2*).

COMPOSITION DU CSE (2)

- **Composition** (*art. L 2315-7*)

- Un décret détermine le **nombre de membres de la délégation du personnel en fonction de l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement.**
- Malgré le cumul des casquettes, **le nombre de membres du CSE diminue fortement.**

Effectif	Instances séparées		Comité social et économique		Différences
	Titulaires	Heures de délégation	Titulaires	Heures de délégation	
11 à 24	1 DP	10h	1	10h	-
25 à 49	2 DP	10h	2	10h	-
50 à 74	8 titulaires (2 DP + 3 CE + 3 CHSCT)	96 h (15h DP + 20h CE + 2 CHSCT)	4	72h (18h x 4)	- 4 titulaires / - 24 h
75 à 99	10 titulaires (3 DP + 4 CE + 3 CHSCT)	131 h (15h DP + 20h CE + 2 CHSCT)	5	95h (19h x 5)	- 5 titulaires / - 36 h
100 à 124	12 titulaires (4 DP + 5 CE + 3 CHSCT)	175 h (15h DP + 20h CE + 5 CHSCT)	6	126h (21h x 6)	- 6 titulaires / - 49 h
125 à 149	13 titulaires (5 DP + 5 CE + 3 CHSCT)	190 h (15h DP + 20h CE + 5 CHSCT)	7	147h (21h x 7)	- 6 titulaires / - 43 h
150 à 174	13 titulaires (5 DP + 5 CE + 3 CHSCT)	190 h (15h DP + 20h CE + 5 CHSCT)	8	168h (21h x 8)	- 5 titulaires / - 22 h
175 à 199	14 titulaires (6 DP + 5 CE + 3 CHSCT)	205 h (15h DP + 20h CE + 5 CHSCT)	9	189h (21h x 9)	- 5 titulaires / - 16 h
200 à 249	15 titulaires (6 DP + 5 CE + 4 CHSCT)	210 h (15h DP + 20h CE + 5 CHSCT)	10	220h (22h x 10)	- 5 titulaires / + 10 h
250 à 299	16 titulaires (7 DP + 5 CE + 4 CHSCT)	225 h (15h DP + 20h CE + 5 CHSCT)	11	242h (22h x 11)	- 5 titulaires / + 17 h
300 à 399	16 titulaires (7 DP + 5 CE + 4 CHSCT)	245 h (15h DP + 20h CE + 10 CHSCT)	11	242h (22h x 11)	- 5 titulaires / - 3 h
400 à 499	17 titulaires (7 DP + 6 CE + 4 CHSCT)	265 h (15h DP + 20h CE + 10 CHSCT)	12	264h (22h x 12)	- 5 titulaires / - 1 h
500 à 599	20 titulaires (8 DP + 6 CE + 6 CHSCT)	330 h (15h DP + 20h CE + 15 CHSCT)	13	312h (24h x 13)	- 7 titulaires / - 18 h
600 à 699	20 titulaires (8 DP + 6 CE + 6 CHSCT)	330 h (15h DP + 20h CE + 15 CHSCT)	14	336h (24h x 14)	- 6 titulaires / - 6 h
700 à 799	De 700 à 749 : 20 titulaires (8 DP + 6 CE + 6 CHSCT) De 750 à 799 : 22 titulaires (9 DP + 7 CE + 6 CHSCT)	De 700 à 749 : 330 h (15h DP + 20h CE + 15 CHSCT) De 750 à 799 : 365 h (15h DP + 20h CE + 15 CHSCT)	14	336h (24h x 14)	De 700 à 749 : - 6 titulaires / + 6h De 750 à 799 : - 8 titulaires / - 29 h
800 à 899	22 titulaires (9 DP + 7 CE + 6 CHSCT)	365 h (15h DP + 20h CE + 15 CHSCT)	15	360h (24h x 15)	- 7 titulaires / - 5 h
900 à 999	22 titulaires (9 DP + 7 CE + 6 CHSCT)	365 h (15h DP + 20h CE + 15 CHSCT)	16	384h (24h x 16)	- 6 titulaires / + 19 h
1000 à 1249	24 titulaires (10 DP + 8 CE + 6 CHSCT)	400 h (15h DP + 20h CE + 15 CHSCT)	17	408h (24h x 17)	- 7 titulaires / + 8 h
1250 à 1499	25 titulaires (11 DP + 8 CE + 6 CHSCT)	415 h (15h DP + 20h CE + 15 CHSCT)	18	432h (24h x 18)	- 7 titulaires / + 17 h
1500 à 1749	29 titulaires (12 DP + 8 CE + 9 CHSCT)	520 h (15h DP + 20h CE + 20 CHSCT)	20	520h (26h x 20)	- 9 titulaires / - 0 h
1750 à 1999	30 titulaires (13 DP + 8 CE + 9 CHSCT)	535 h (15h DP + 20h CE + 20 CHSCT)	21	546 h (26h x 21)	- 9 titulaires / + 11 h
2000 à 2249	32 titulaires (14 DP + 9 CE + 9 CHSCT)	570 h (15h DP + 20h CE + 20 CHSCT)	22	572 h (26h x 22)	- 10 titulaires / + 2 h
2250 à 2499	33 titulaires (15 DP + 9 CE + 9 CHSCT)	585 h (15h DP + 20h CE + 20 CHSCT)	23	598 h (26h x 23)	- 10 titulaires / + 13 h
2500 à 2749	34 titulaires (16 DP + 9 CE + 9 CHSCT)	600 h (15h DP + 20h CE + 20 CHSCT)	24	624 h (26h x 24)	- 10 titulaires / + 24 h
2750 à 2999	35 titulaires (17 DP + 9 CE + 9 CHSCT)	615 h (15h DP + 20h CE + 20 CHSCT)	24	624 h (26h x 24)	- 11 titulaires / + 9 h
3000 à 3249	37 titulaires (18 DP + 10 CE + 9 CHSCT)	650 h (15h DP + 20h CE + 20 CHSCT)	25	650 h (26h x 25)	- 12 titulaires / - 0 h
3250 à 3499	38 titulaires (19 DP + 10 CE + 9 CHSCT)	665 h (15h DP + 20h CE + 20 CHSCT)	25	650 h (26h x 25)	- 13 titulaires / - 0 h
3500 à 3749	39 titulaires (20 DP + 10 CE + 9 CHSCT)	680 h (15h DP + 20h CE + 20 CHSCT)	26	702 h (27h x 26)	- 13 titulaires / + 22 h
3750 à 3999	40 titulaires (21 DP + 10 CE + 9 CHSCT)	695 h (15h DP + 20h CE + 20 CHSCT)	26	702 h (27h x 26)	- 14 titulaires / + 7 h
4000 à 4249	42 titulaires (22 DP + 11 CE + 9 CHSCT)	730 h (15h DP + 20h CE + 20 CHSCT)	26	728 h (28h x 26)	- 16 titulaires / - 2 h
4250 à 4499	43 titulaires (23 DP + 11 CE + 9 CHSCT)	745 h (15h DP + 20h CE + 20 CHSCT)	27	756 h (28h x 27)	- 16 titulaires / + 11 h
4500 à 4749	44 titulaires (24 DP + 11 CE + 9 CHSCT)	760 h (15h DP + 20h CE + 20 CHSCT)	27	756 h (28h x 27)	- 17 titulaires / - 4 h
4750 à 4999	45 titulaires (25 DP + 11 CE + 9 CHSCT)	775 h (15h DP + 20h CE + 20 CHSCT)	28	784 h (28h x 28)	- 17 titulaires / + 9 h
5000 à 5249	47 titulaires (26 DP + 12 CE + 9 CHSCT)	810 h (15h DP + 20h CE + 20 CHSCT)	29	841 h (29h x 29)	- 18 titulaires / + 31 h
5250 à 5499	48 titulaires (27 DP + 12 CE + 9 CHSCT)	825 h (15h DP + 20h CE + 20 CHSCT)	29	841 h (29h x 29)	- 19 titulaires / + 16 h
5500 à 5749	49 titulaires (28 DP + 12 CE + 9 CHSCT)	840 h (15h DP + 20h CE + 20 CHSCT)	29	841 h (29h x 29)	- 20 titulaires / + 1 h
5750 à 5999	50 titulaires (29 DP + 12 CE + 9 CHSCT)	855 h (15h DP + 20h CE + 20 CHSCT)	30	870 h (29h x 30)	- 20 titulaires / + 15 h
6000 à 6249	51 titulaires (30 DP + 12 CE + 9 CHSCT)	870 h (15h DP + 20h CE + 20 CHSCT)	31	899 h (29h x 31)	- 20 titulaires / + 29 h
6250 à 6499	52 titulaires (31 DP + 12 CE + 9 CHSCT)	885 h (15h DP + 20h CE + 20 CHSCT)	31	899 h (29h x 31)	- 21 titulaires / + 14 h
6500 à 6749	53 titulaires (32 DP + 12 CE + 9 CHSCT)	900 h (15h DP + 20h CE + 20 CHSCT)	31	899 h (29h x 31)	- 22 titulaires / - 1 h
6750 à 6999	54 titulaires (33 DP + 12 CE + 9 CHSCT)	915 h (15h DP + 20h CE + 20 CHSCT)	31	930 h (30h x 31)	- 23 titulaires / + 15 h
7000 à 7249	55 titulaires (34 DP + 12 CE + 9 CHSCT)	930 h (15h DP + 20h CE + 20 CHSCT)	32	960 h (30h x 32)	- 23 titulaires / + 30 h
7250 à 7499	56 titulaires (35 DP + 12 CE + 9 CHSCT)	945 h (15h DP + 20h CE + 20 CHSCT)	32	992h	
7500 à 7749	58 titulaires (36 DP + 13 CE + 9 CHSCT)	980 h (15h DP + 20h CE + 20 CHSCT)	32	960 h (30h x 32)	- 26 titulaires / - 20 h
7750 à 7999	59 titulaires (37 DP + 13 CE + 9 CHSCT)	995 h (15h DP + 20h CE + 20 CHSCT)	32	1024 h (32h x 32)	- 27 titulaires / + 29 h
8000 à 8249	60 titulaires (38 DP + 13 CE + 9 CHSCT)	1010 h (15h DP + 20h CE + 20 CHSCT)	32	1024 h (32h x 32)	- 28 titulaires / + 14 h
8250 à 8499	61 titulaires (39 DP + 13 CE + 9 CHSCT)	1025 h (15h DP + 20h CE + 20 CHSCT)	33	1056 h (32h x 33)	- 28 titulaires / + 31 h
8500 à 8749	62 titulaires (40 DP + 13 CE + 9 CHSCT)	1040 h (15h DP + 20h CE + 20 CHSCT)	33	1056 h (32 h x 33)	- 29 titulaires / + 16 h
8750 à 8999	63 titulaires (41 DP + 13 CE + 9 CHSCT)	1055 h (15h DP + 20h CE + 20 CHSCT)	33	1056 h (32h x 33)	- 30 titulaires / + 1 h
9000 à 9249	64 titulaires (42 DP + 13 CE + 9 CHSCT)	1070 h (15h DP + 20h CE + 20 CHSCT)	34	1088 h (32h x 34)	- 30 titulaires / + 18 h
9250 à 9499	65 titulaires (43 DP + 13 CE + 9 CHSCT)	1085 h (15h DP + 20h CE + 20 CHSCT)	34	1088 h (32h x 34)	- 31 titulaires / + 3 h
9500 à 9749	66 titulaires (44 DP + 13 CE + 9 CHSCT)	1100 h (15h DP + 20h CE + 20 CHSCT)	34	1088 h (32h x 34)	- 32 titulaires / - 12 h
9750 à 9999	67 titulaires (45 DP + 13 CE + 9 CHSCT)	1115 h (15h DP + 20h CE + 20 CHSCT)	34	1156 h (34h x 34)	- 33 titulaires / + 41 h
10000	70 titulaires (46 DP + 15 CE + 9 CHSCT)	1170 h (15h DP + 20h CE + 20 CHSCT)	35	1190 h (34h x 35)	- 35 titulaires / + 20 h

HEURES DE DÉLÉGATION (1)

- **Heures de délégation** *(art. L 2315-7 et s.)*
- Un décret détermine le **nombre d'heures de délégation en fonction de l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement.**
- Selon les seuils d'effectifs, le volume d'heures de délégation diminue fortement ou parfois est augmenté.
- Les membres du CSE pourront toujours **dépasser le nombre d'heures de délégation en cas de circonstances exceptionnelles.**
-  A défaut d'accord d'entreprise plus favorable, **le temps passé par les membres du CSE aux réunions internes du comité et de ses commissions sera déduit des heures de délégation dès lors que la durée annuelle globale de ces réunions excèdera :**
 - **30h pour les entreprises de 300 à 1000 salariés ;**
 - **60h pour les entreprises de plus de 1000 salariés.**

HEURES DE DÉLÉGATION (2)

▪ Heures de délégation

- Les membres du CSE pourront **cumuler les heures dans la limite de 12 mois** (art. L 2315-8).
- Les membres du CSE pourront mutualiser les heures, les **répartir entre titulaires et avec les suppléants** (art. L 2315-9).
- Ces deux options ne **pourront pas conduire un membre à disposer dans le mois de plus d'une fois et demie le crédit d'heures mensuel** dont bénéficie un membre titulaire.
- Il faudra en **informer l'employeur au plus tard huit jours avant la date prévue de l'utilisation des heures de délégation**.
- Pour la mutualisation, les titulaires devront informer l'employeur par un **document écrit** précisant leur identité ainsi que le nombre d'heures mutualisées.

HEURES DE DÉLÉGATION (3)

▪ Heures de délégation des représentants de proximité

- Les **représentants de proximité**, éventuellement **mis en place par accord collectif**, s'ils sont membres du CSE ne bénéficieront **pas obligatoirement d'un crédit d'heures supplémentaires**.
- **Il est donc indispensable de prévoir un volume d'heures spécifiques dans l'accord.**

▪ Heures de délégation des représentants syndicaux au CSE

- Les **représentants syndicaux** pourront bénéficier de **20h par mois**.

FORMATIONS

■ **Formation économique**

- Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, les **membres titulaires élus pour la première fois** bénéficieront d'un **stage de formation économique d'une durée maximale de 5 jours** (art. L 2315-63).

⚠ La formation ne sera pas renouvelée lorsque le mandat a été exercé pendant 4 ans.

■ **Formation en santé, sécurité et conditions de travail**

- Quel que soit l'effectif de l'entreprise, **les membres de la CSSCT ou, le cas échéant du CSE, bénéficieront de la formation nécessaire pour leurs missions de santé, sécurité et conditions de travail** (art. L 2315-18).
- La durée de cette formation sera de **5 jours dans les entreprises d'au moins 300 salariés et de 3 jours dans les autres** (art. L 2315-40).

LA DURÉE DES MANDATS

- **4 ans** sauf accord en disposant autrement ;
- **3 mandats successifs maximum** sauf protocole d'accord préélectoral en disposant autrement ou sauf dans les entreprises de moins de 50 salariées (art. L 2314-33).
- **Cette disposition ne peut avoir pour effet de réduire en dessous de 12 ans la durée des mandats successifs quelle que soit leur durée.**
 - Exemple : **un titulaire dont le mandat est de 3 ans pourrait être réélu 4 fois.**
- Cette mesure sera **applicable aux mandats prenant effet postérieurement au 1^{er} janvier 2018.**

LES PRÉROGATIVES DU CSE (1)

- **De 11 à moins de 50 salariés :**
 - le **CSE aura les attributions des DP** et quelques missions relatives à la santé et à la sécurité (art. L 2312-5 et s.).
 - Mais, le CSE **ne pourra plus :**
 - Prendre **connaissance des contrats de mise à disposition ;**
 - Être informé ou consulté sur **l'utilisation du CICE ;**
 - Exercer les missions du CE en matière de **formation professionnelle ;**
 - **Accompagner l'inspecteur du travail** lors de ses visites.

LES PRÉROGATIVES DU CSE (2)

- **À partir de 50 salariés** : le **CSE aura les attributions des DP, CE** et quelques missions relatives à la santé et à la sécurité (*art. L 2312-8 et s.*).
- **Seulement à partir de 300 salariés : mise en place d'une commission santé, sécurité et conditions de travail** (*art. L 2315-36 et s.*).
- Dans les entreprises de moins de 300 salariés, l'inspection du travail peut imposer la création cette commission mais cette décision peut être contestée devant le DIRECCTE.
- Un **accord d'entreprise** peut mettre en place des **représentants de proximité**.
- Par accord majoritaire, **un conseil d'entreprise intégrant l'ensemble des fonctions de représentants du personnel pourra être mis en place** (information, consultation, négociation) (*art. L 2321-1 et s.*).

FONCTIONNEMENT DU CSE (1)

- Le **suppléant** ne pourra assister aux réunions qu'en l'absence du titulaire (art. L 2314-1).
- L'**employeur** pourra se faire **assister par 3 personnes** (avant 2) (art. L 2315-23).

FONCTIONNEMENT DU CSE (2)

- **En l'absence d'accord**, les trois grandes consultations annuelles (orientations stratégiques/situation économique et financière/politique sociale, conditions de travail et emploi) sont maintenues (art. L2312-17).
- **Un accord peut** (art. L 2312-19):
 - fixer le **nombre de réunions annuelles** qui ne pourra être inférieur à **6 dans les entreprises de 50 et 299 salariés et 12 dans les entreprises d'au moins 300 salariés** (art. L 2323-7);
 - **Au moins 4 réunions par an** devront porter en tout ou partie sur les questions **de santé, sécurité et conditions de travail**.
 - **Fixer le contenu et la périodicité** (3 ans maximum) des consultations récurrentes;
 - Déterminer les **niveaux de consultation** et leur articulation;
 - Prévoir la possibilité pour le CSE d'émettre un **avis unique** portant sur tout ou partie des thèmes de consultations.

BUDGET DU CSE (2)

- **Le CSE pourra décider, par une délibération, de transférer tout ou partie du montant de l'excédent annuel du budget destiné aux ASC au budget de fonctionnement.**
 - Ce transfert ne pourra se faire que **sur 10% de l'excédent** (*projet de décret*).
- **Le CSE pourra décider, par une délibération, de transférer tout ou partie du montant de l'excédent annuel du budget de fonctionnement aux ASC.**
 - Pas de plafond prévu.
- **L'excédent annuel du budget des ASC pourra être transféré à toute association** même sans objet humanitaire, **dans le limite de 10% de l'excédent** et non plus de 1% de son budget.

EXPERTISES

- **Le CSE pourra recourir à l'expertise** mais (*art. L 2315-78 et s.*):
 - devra **verser une participation financière forfaitaire de 20% du coût des expertises**,
 - hormis pour celles relatives au PSE et aux risques graves et à la consultation annuelle sur la situation économique et financière qui resteront prises en charge à 100% par l'employeur.

FONCTIONNEMENT DE LA COMMISSION SANTÉ, SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL (CSSCT) (1)

- Au sein du CSE, dans les entreprises d'au moins 300 salariés, l'employeur peut **fixer les modalités de mise en place de la CSSCT par** *(art. L 2315-36 et s., L 2315-41 et L 2315-42)* :
 - **L'accord reconnaissant l'existence d'établissements distincts ;**
 - **Ou en l'absence de DS, par un accord conclu avec le CSE,** adopté à la majorité des membres titulaires élus.

FONCTIONNEMENT DE LA COMMISSION SANTÉ, SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL (CSSCT) (2)

- **L'accord définira :**

- Le **nombre de membres** ;
- Les **missions** ;
- Les **modalités de fonctionnement : nombre d'heures de délégation** ;
- Les modalités de leurs **formations : 5 jours minimum** dans les entreprises d'**au moins 300 salariés** et **3 jours dans les autres** (*art. L 2315-40*). Les conditions et modalités relatives à une **formation spécifique** correspondant aux risques et facteurs de **risques particuliers en rapport avec l'activité de l'entreprise** ;
- Les **moyens**.

FONCTIONNEMENT DE LA COMMISSION SANTÉ, SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL (CSSCT) (3)

- **A défaut d'accord, les modalités de mise en place de la CSSCT seront fixées par le règlement intérieur du CSE (art. L 2315-44).**

FONCTIONNEMENT DE LA COMMISSION SANTÉ, SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL (CSSCT) (4)

- **Dans les entreprises de moins de 300 salariés, la CSSCT n'est pas obligatoire mais elle peut être mise en place par :**
 - **L'accord reconnaissant l'existence d'établissements distincts ;**
 - **Ou en l'absence de DS, par un accord conclu avec le CSE, adopté à la majorité des membres titulaires élus.**

FONCTIONNEMENT DE LA COMMISSION SANTÉ, SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL (CSSCT) (5)

-  La CSSCT sera **présidée par l'employeur** ou son représentant. L'employeur pourra se faire **assister par des salariés choisis en dehors du comité qui pourront être aussi nombreux que les représentants du personnel titulaires** (*art. L 2315-39*).
- Elle comprendra au moins **3 membres représentants du personnel** : dont au moins un représentant du 2nd collège ou, le cas échéant, du 3^{ème} collège.
- Le **CSE désigne parmi ses membres ceux de la CSSCT**.

LES COMMISSIONS (1)

▪ Mise en place :

- Elles seront mises place par un **accord collectif** d'entreprise signé par l'employeur et par une ou plusieurs OSR ayant recueilli plus **de 50% des suffrages exprimés** en faveur d'OSR au 1^{er} tour des élections des titulaires. Pas de possibilité de référendum par accord minoritaire dans ce cas (art. L 2315-45).
-  **Ce ne sera donc pas de l'initiative du CSE comme c'était le cas pour le CE.**

LES COMMISSIONS (2)

- **Mise en place**

- **A défaut d'accord, les commissions actuelles du CE** (économique, formation, information et aide au logement, égalité professionnelle, marchés) devront être **mises en place conformément aux seuils d'effectifs prévus par le code du travail** (art. L 2315-46 à L 2315-57).

LES COMMISSIONS (3)

▪ **Fonctionnement :**

- **⚠ La commission économique du CSE sera **présidée par l'employeur ou son représentant et non plus par un membre titulaire** (art. L 2315-47).**
- **⚠ Pour la commission économique, il n'est plus prévu que l'employeur laisse aux membres de la commission le temps nécessaire pour tenir leurs réunions** dans la limite d'une durée globale ne pouvant excéder 40h par an et que ce temps est rémunéré comme temps de travail (art. L 2315-48).
- **⚠ Pour la commission d'information et d'aide au logement, il n'est plus prévu que l'employeur laisse aux membres de la commission le temps nécessaire pour tenir leurs réunions** dans la limite d'une durée globale ne pouvant excéder 20h par an et que ce temps est rémunéré comme temps de travail (art. L 2315-48).

LE CONSEIL D'ENTREPRISE (1)

- **Le CSE pourra être transformé en conseil d'entreprise pour exercer des compétences en matière de négociation des accords collectifs.**
- **Le conseil d'entreprise pourra être mis en place :**
 - Par **accord d'entreprise signé par l'employeur et par une ou plusieurs OSR ayant recueilli plus de 50% des suffrages exprimés en faveur d'OSR au 1^{er} tour des élections des titulaires**. Pas de possibilité de référendum par accord minoritaire dans ce cas ;
 - Ou **à défaut et en l'absence de DS, en application d'un accord de branche étendu** (*art. L 2321-2*) ;

LE CONSEIL D'ENTREPRISE (2)

- **L'accord instaurant le conseil d'entreprise** déterminera :
 - Les **modalités de négociations au niveau des établissements** (art. L 2321-2 al. 2) ;
 - La **liste des thèmes** pour lesquels les décisions de l'employeur seront soumises à **l'avis conforme du conseil d'entreprise** (art. L 2321-3) ;
 - Le nombre **d'heures de délégation** tout en respectant les planchers réglementaires (art. L 2321-4) ;
 - L'indemnisation des **frais de déplacement** (art. L 2321-6) ;
 - La **composition de la délégation** (art. L 2321-7) ;
 - La **périodicité** des négociations (art. L 2321-8).

LE CONSEIL D'ENTREPRISE (3)

- **Crédits d'heures des élus du conseil d'entreprise**
- En l'absence d'accord sur les heures de délégation, chaque élu au conseil d'entreprise disposera d'un nombre **d'heures supplémentaires** :
 - **12h par mois dans les entreprises jusqu'à 149 salariés ;**
 - **18h par mois dans les entreprises de 150 à 499 salariés ;**
 - **24 h par mois dans les entreprises d'au moins 500 salariés.**

LE CONSEIL D'ENTREPRISE (4)

- **Le conseil d'entreprise sera compétent pour négocier, conclure et réviser les accords d'entreprise ou d'établissement sauf pour les cas suivants :**
 - ~~Les accords portant sur un **PSE** (supprimé par amendement) ;~~
 - ~~Le **protocole d'accord préélectoral** (supprimé par amendement) ;~~
 - **L'accord modifiant le nombre et la composition des collèges électoraux ;**
 - **L'accord prévoyant que le scrutin a lieu hors temps de travail.**
- Malgré sa compétence en matière de négociations, les DS subsistent.

LE CONSEIL D'ENTREPRISE (5)

- **La validité d'un accord d'entreprise ou d'établissement conclu par le conseil d'entreprise sera subordonnée à sa signature par** *(art. L 2321-9)*:
 - La **majorité des membres titulaires élus du conseil** ;
- Ou
- **Par un ou plusieurs titulaires ayant recueilli plus de 50% des suffrages exprimés** (premier ou second tour selon les cas) lors des élections professionnelles.



CONTRE LES ATTEINTES PORTÉES AU CONTRAT DE TRAVAIL



LA PRÉCARISATION DES SALARIÉS

- **L'accord de branche pourra assouplir les règles relatives aux CDD et au travail temporaire en modifiant :**
 - les **motifs de recours** ;
 - la **durée** ;
 - les **délais de carence** ;
 - les **règles de succession** ;
 - les **règles de renouvellement**.
- Le **CDI de chantier**, c'est-à-dire le recours au CDI conclu pour la durée d'un chantier d'une opération, pourra par accord de branche être **généralisé** pour tous les secteurs d'activité.

LE RECOURS AU TRAVAIL DE NUIT FACILITÉ

- Le champ de la **négociation collective sera élargi sur le travail de nuit**.
 - C'est la création d'une **présomption de conformité à la loi**. Ce sera au salarié devant le juge de démontrer l'atteinte à son droit au repos, à la protection de sa santé et de sa sécurité (art. L 3122-15).
 - Le **caractère exceptionnel** du travail de nuit pourra donc être **remis en cause**.
- ⚠ Assouplir la possibilité d'aménager le recours au travail de nuit par accord collectif tendra à remettre en cause les garanties pour les salariés et les contreparties.**

LE PRÊT DE MAIN D'ŒUVRE

- Il s'agit de **faciliter le prêt de main d'œuvre à but non-lucratif entre un groupe ou une entreprise et une jeune entreprise « start-up »**.
 - Les cadres seraient donc mis à disposition d'entreprises pour **permettre aux gros groupes auxquels ils appartiennent « de nouer des partenariats stratégiques nécessaires pour accélérer leur propre mutation numérique »**.
 - Pendant 2 ans, les groupes ou les entreprises d'au moins 5000 salariés pourront mettre à disposition leurs salariés auprès de jeunes entreprises de 8 ans d'existence et des PME d'au plus 250 salariés (art. L 8241-3).
 - **⚠ Les salariés concernés ne bénéficieraient plus des avantages de leur groupe d'origine.**



CONTRE LA SIMPLIFICATION DES LICENCIEMENTS

LES LICENCIEMENTS POUR INAPTITUDE

- **⚠** La **recherche de reclassement** est **limitée au territoire national et l'employeur n'aura à rechercher des postes que lorsque leur organisation, leurs activités ou leur lieu d'exploitation assurent la permutation de tout ou partie du personnel** (*art. L 1226-2 et L 1226-10*).
- Le salarié ou l'employeur peut saisir le **conseil de prud'hommes en référés pour contester les éléments de natures médicales** (avis, propositions, conclusions ou indications émis par le médecin du travail) (*art. L 4624-7*) :
 - Le conseil de prud'hommes peut confier les **mesures d'instruction au médecin-inspecteur** ;
 - **⚠** A la demande de l'employeur, **les éléments médicaux peuvent être notifiés au médecin que l'employeur mandate** ;
 - La **décision des prud'hommes se substitue à l'avis du médecin du travail**.

LES LICENCIEMENTS ÉCONOMIQUES

- Le périmètre d'appréciation de la **cause économique** serait **le périmètre national = licenciements boursiers** (*art. L 1233-3*) **et si l'entreprise appartient à un groupe : au niveau du secteur d'activité commun au sien et à celui des entreprises du groupe auquel elle appartient.**
- L'employeur n'aurait plus qu'à **informer les salariés** licenciés qu'ils peuvent accéder à **des offres de reclassement internes par exemple sur l'intranet de l'entreprise** (*art. L 1233-4*).
 - Il y aurait donc une présomption de respect de l'obligation de reclassement par une simple information.
- L'employeur n'aura **plus à proposer des postes de reclassement à l'étranger ni au sein du groupe si son organisation, ses activités ou son lieu d'exploitation n'assurent pas la permutabilité de tout ou partie de son personnel** (*art. L 1233-4*).
- Le **périmètre d'application des critères d'ordre des licenciements pourra être limité aux zones d'emploi** (*art. L 1233-5*).
- **Toutes les entreprises d'au moins 50 salariés pourront licencier les salariés avant de revendre l'entreprise** (*art. L 1233-61*).

LES RUPTURES CONVENTIONNELLES COLLECTIVES (1)

- **Les ruptures conventionnelles collectives ne sont pas soumises aux règles de licenciement économique collectif.**
- Sont écartées, les règles relatives :
 - Aux critères d'ordre de licenciement ;
 - Au plan de reclassement ;
 - À l'obligation de recherche de reclassement ;
 - À la priorité de réembauche ;
 - Aux indemnités de départ du PSE ;
 - À la procédure de consultation des IRP ;
 - Les mesures n'ont pas à être proportionnées aux moyens de l'entreprise ou du groupe.

LES RUPTURES CONVENTIONNELLES COLLECTIVES (2)

- Il faudra un **accord collectif majoritaire** qui sera **soumis à l'administration pour validation** *(art. L 1237-19 et s.)*.
- Cet **accord** déterminera :
 - le **nombre maximal de départs** ;
 - les **conditions à remplir par les salariés** ;
 - les **modalités et conditions d'information du CSE**.
- La **rupture** du contrat de travail sera prétendue être d'un **commun accord**.



CONTRE LES ATTEINTES PORTÉES À L'ACCÈS AU JUGE

BARÉMISATION DES DOMMAGES ET INTÉRÊTS (1)

- Les **dommages et intérêts versés en cas de licenciement abusif** seront encadrés par un **plafond, un plancher et une échelle obligatoire** (art. L 1235-3) sauf dans les cas de discrimination et de harcèlement.
 - ⚠ Cette disposition **honteuse permettra aux entreprises de budgéter des licenciements abusifs pour se débarrasser des salariés.**
 - ⚠ Les salariés ne pourront **pas obtenir une juste réparation au regard du préjudice réellement subi.**

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

BARÉMISATION DES DOMMAGES ET INTÉRÊTS (3)

- **En cas de nullité du licenciement** (*art. L 1235-3-1*) :
 - **Plancher de 6 mois de salaire, avant 12 mois ;**
 - **Pas de plafonnement.**

BARÉMISATION DES DOMMAGES ET INTÉRÊTS (4)

- **Réparations spécifiques modifiées dans un sens défavorable**

- **Violation de la priorité de réembauche en cas de licenciement économique : au moins 1 mois de salaire (au lieu de 2) (art. L 1235-13) ;**
- **Nullité du licenciement économique en cas d'absence ou d'insuffisance du PSE, ou d'absence de validation ou d'homologation du PSE : minimum 6 mois de salaire (au lieu de 12) (art. L 1235-11) ;**
- **Défaut de réintégration du salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, ou manquement à l'obligation de reclassement en cas d'inaptitude : au moins 6 mois de salaire (au lieu de 12) (art. L 1226-15 et L 1235-3-1) .**

INDEMNITÉ LÉGALE DE LICENCIEMENT

- **L'indemnité de licenciement ne peut être inférieure à** *(art. R. 1234-2)* :
 - **1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années jusqu'à 10 ans ;**
 - **1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années à partir de 10 ans.**

LA LIMITATION DES MOTIFS DE CONTESTATION DES LICENCIEMENTS

- Le Gouvernement a fait le constat que 80% des contentieux prud'homaux étaient liés à la contestation des licenciements. Cela signifie que les employeurs licencient les salariés abusivement, sans justifier d'une cause réelle et sérieuse.
- Pour éviter leurs condamnations et leurs **permettre de licencier sans risque**, l'ordonnance prévoit (*art. L 1232-6 et s.*) :
 - de **diminuer les exigences de motivation** ;
 - de donner le droit à l'employeur de **préciser les motifs de licenciement. Si l'employeur a insuffisamment motivé et que le salarié n'a pas demandé de précisions, il encourt seulement le paiement d'une indemnité d'un maximum d'un mois** (*art. L 1235-2*) ;
 - d'établir un modèle type de **lettre de licenciement** comme un **formulaire CERFA** (*art. L 1232-6, L 1233-16 et L 1233-42*) ;
 - de **réduire à 12 mois tous les délais de recours portant du la rupture du contrat de travail** ;
 - **Le défaut de transmission d'un CDD écrit n'entraînera plus la requalification des CDD en CDI mais seulement une indemnité d'un mois de salaire** (*art. L 1245-1*).

LA LIMITATION DES PRESCRIPTIONS (1)

➤ Actions relatives à la rupture du contrat de travail :

- L'ordonnance ramène de **2 ans à 12 mois**, le délai de prescription (*art. L 1471-1 al. 2 du code du travail*).

➤ Régime transitoire :

- Ces dispositions s'appliquent aux **prescriptions en cours** au **23 septembre 2017** (date de publication de l'ordonnance), sans que la durée totale de la prescription (ancien délai de prescription déjà écoulé + nouveau délai de prescription réduit) ne puisse excéder l'ancien délai de prescription, soit 2 ans
- Il s'agit du cas où une action en justice a été introduite après la promulgation de l'ordonnance et avec un point de départ du délai de prescription antérieur à cette promulgation.

LA LIMITATION DES PRESCRIPTIONS (2)

▪ Exemple :

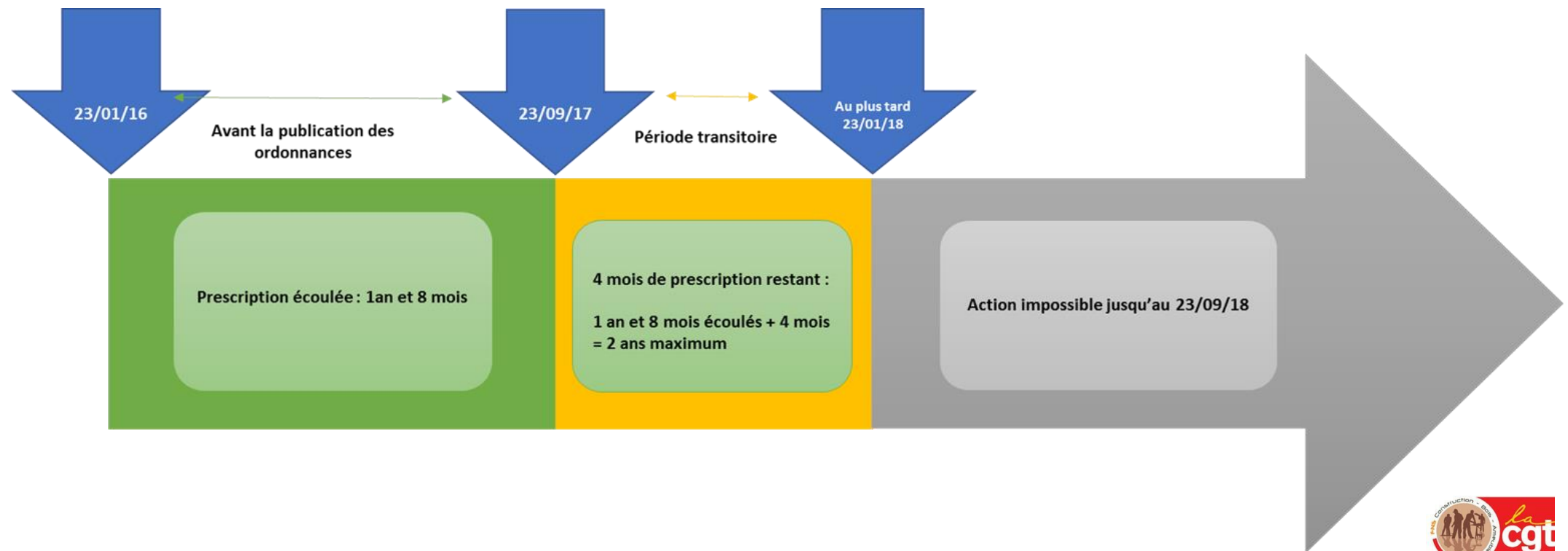
Un salarié a été **licencié le 23 janvier 2016**.

En vertu de l'ancienne prescription de 2 ans, il pouvait saisir le conseil de prud'hommes jusqu'au 23 janvier 2018.

Le 23 septembre 2017, le nouveau délai de prescription d'un an est entré en vigueur. 1 an et 8 mois de prescription se sont écoulés.

Pour autant, le salarié ne pourra pas saisir le conseil de prud'hommes jusqu'au 23 septembre 2018 puisque l'ancienne prescription de 2 ans est ne peut pas être dépassée.

Le salarié ne pourra donc agir en justice que jusqu'au 23 janvier 2018.



LA LIMITATION DES PRESCRIPTIONS (3)

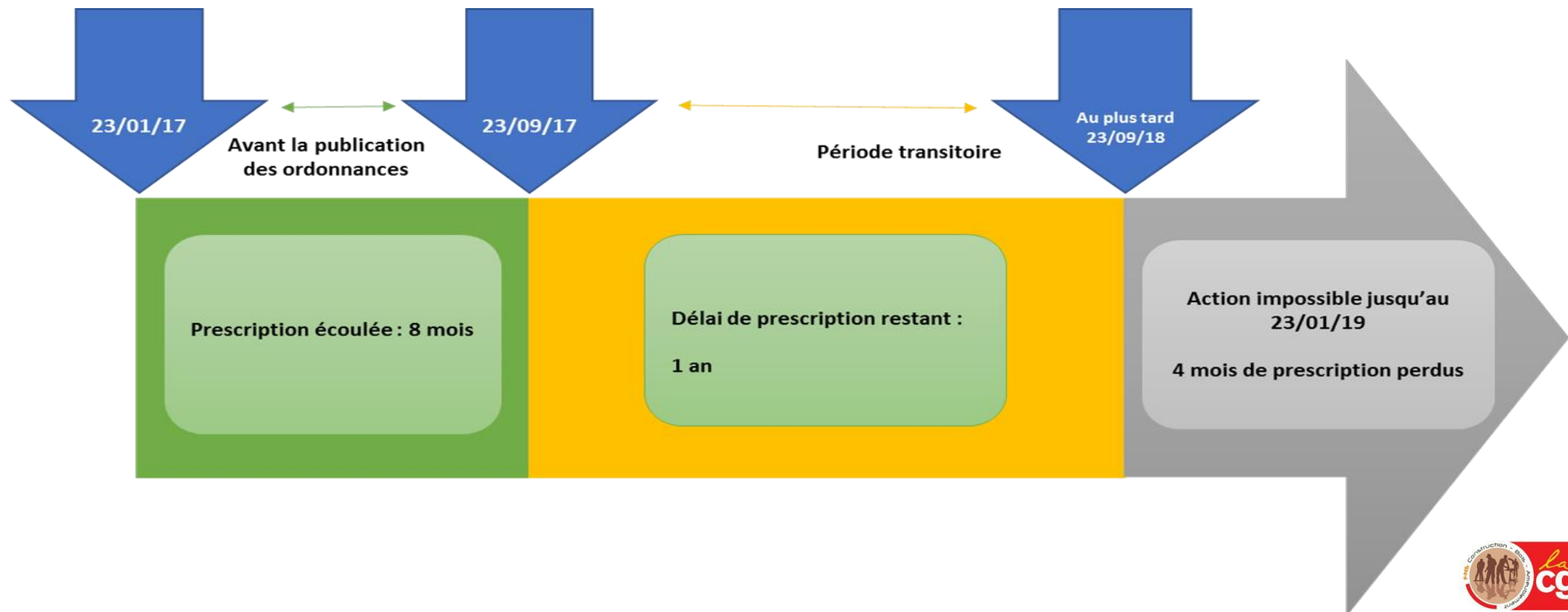
▪ Exemple :

Un salarié a été licencié le **23 janvier 2017**.

En vertu de l'ancienne prescription de 2 ans, il pouvait saisir le conseil de prud'hommes jusqu'au 23 janvier 2019.

Le 23 septembre 2017, le nouveau délai de prescription d'un an est entré en vigueur. 8 mois de prescription se sont écoulés.

Le salarié ne pourra agir en justice que jusqu'au 23 septembre 2018 et non plus jusqu'au 23 janvier 2019.



LA LIMITATION DES PRESCRIPTIONS (4)

- En revanche, **lorsqu'une instance a été introduite avant la publication de la présente ordonnance, l'action se poursuivra et sera jugée conformément à la loi ancienne y compris en appel et en cassation.**
- **Déroptions aux nouvelles prescriptions** (*art. L 1471-1 al. 3 du code du travail*) :
 - actions en réparation d'un dommage corporel ;
 - actions en paiement ou en répétition du salaire (*art. L 3245-1 du code du travail*) ;
 - actions contre les discriminations (*art. L 1132-1 du code du travail*) ;
 - actions contre le harcèlement moral et sexuel (*art. L 1152-1 et L 1153-1 du code du travail*) ;
 - actions dans le cadre de l'adhésion au contrat de sécurisation professionnelle (*art. L 1233-67 du code du travail*) ;
 - actions relatives au solde de tout compte (*art. L 1234-20 du code du travail*) ;
 - actions en contestation du licenciement pour motif économique (*art. L 1235-7 du code du travail*) ;
 - actions relatives aux ruptures conventionnelles (*art. L 1237-14 du code du travail*) ;
 - actions relatives ruptures conventionnelles collectives (*art. L 1237-19-10 du code du travail*).