

**ORDONNANCE RELATIVE A LA PREVISIBILITE ET A LA SECURISATION DES
RELATIONS DE TRAVAIL**

**Article 1 : Accès au droit du travail et aux dispositions légales et
conventionnelles par voie numérique**

Avant	Après
Le code du travail et les conventions collectives sont disponibles gratuitement sur le site Légifrance.	Création d'un code du travail numérique mis en place au plus tard le 1 ^{er} janvier 2020. ✓ Ce qui est présenté comme une nouveauté existe déjà.

**Articles 2 et 3 : Dispositions relatives à la réparation du licenciement
irrégulier ou sans cause réelle et sérieuse**

- **Dans les entreprises de 11 salariés et plus :**

Avant	Après		
	Ancienneté	Indemnité minimale	Indemnité maximale
	0	Sans objet	1
	1	1	2
	2	3	3
	3	3	4
	4	3	5
	5	3	6
	6	3	7
▪ <u>Salariés ayant une ancienneté de moins de 2 ans : pas de minima et pas de plafond maximum</u>	7	3	8
	8	3	8
	9	3	9
	10	3	10
▪ <u>Salariés ayant une ancienneté de plus de 2 ans : minimum 6 mois de salaire et pas de plafond maximum</u>	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 plus	3	20

▪ **Dans les entreprises de moins de 11 salariés**

Avant	Après	
	Ancienneté	Indemnité minimale
Pas de maximum et pas de minimum pour tous les salariés	0	Sans objet
	1	0.5
	2	0.5
	3	1
	4	1
	5	1.5
	6	1.5
	7	2
	8	2
	9	2.5
	10	2.5

A noter : pour fixer le montant des dommages et intérêts, le juge peut tenir compte le cas échéant des indemnités de licenciement versées à l'occasion de la rupture.

▪ **Les autres indemnités cumulables :**

Avant	Après
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Art L1235-12 : Dommages et intérêts pour <u>non-respect par l'employeur des procédures de consultation des représentants du personnel ou d'information de l'autorité administrative</u> : fixés en fonction du préjudice subi 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Art L1235-12 : Dommages et intérêts pour <u>non-respect par l'employeur des procédures de consultation des représentants du personnel ou d'information de l'autorité administrative</u> : Fixés en fonction du préjudice subi mais ne peut dépasser le plafond d'indemnisation fixé par le barème.
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Art L1235-13 : Dommages et intérêts pour <u>violation de la priorité de réembauchage en cas de licenciement économique</u> : 2 mois de salaire minimum 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Art L1235-13 : Dommages et intérêts pour <u>violation de la priorité de réembauchage en cas de licenciement économique</u> : 1 mois de salaire minimum dans la limite du plafond d'indemnisation fixé par le barème.

<ul style="list-style-type: none"> ▪ Art L1235-15: Dommages et intérêts pour défaut de mis en place d'un comité d'entreprise ou de délégués du personnel et aucun procès-verbal de carence établi : 1 mois de salaire minimum 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Art L1235-15: Dommages et intérêts pour défaut de mis en place d'un comité d'entreprise ou de délégués du personnel et aucun procès-verbal de carence établi : 1 mois de salaire minimum dans la limite du plafond d'indemnisation fixé par le barème
--	---

- **Licenciement nul**

Avant	Après
12 mois de salaires minimum	6 mois de salaires minimum
Paiement des salaires écoulés depuis l'éviction jusqu'à la fin de la période de protection	Paiement du salaire depuis l'éviction jusqu'à la fin de la période de protection seulement « <i>lorsqu'il est du</i> » : risque de limitation de l'indemnisation au seul complément de salaire des indemnités journalières.
La sanction de 12 mois de dommages et intérêts est automatique dès que le licenciement est fondé sur un motif discriminatoire	Même si le licenciement est nul pour atteinte à une liberté ou un droit fondamental, le juge est autorisé à prendre en considération les griefs énoncés dans la lettre de licenciement pour limiter l'indemnisation du salarié.

Article 4 : Règles de procédure et motivation du licenciement

- **Motivation du courrier de licenciement**

Avant	Après
L'employeur doit notifier au salarié les motifs du licenciement dans un courrier individualisé	Création d'un imprimé CERFA comportant les mentions obligatoires du courrier de licenciement afin de faciliter à l'employeur la rédaction du courrier
Le contenu du courrier fixe les limites du litige : l'employeur ne peut jamais le compléter ultérieurement et invoquer des griefs nouveaux	L'employeur est autorisé à compléter le courrier de licenciement dans un délai fixé par décret.
Un courrier insuffisamment motivé ou non motivé entraînait automatiquement la sanction de licenciement sans cause réelle et sérieuse : 6 mois de dommages et intérêts	Si le salarié ne demande pas à l'employeur de compléter le courrier de licenciement fixé par décret, l'insuffisance de motivation n'est sanctionnée que par une indemnité qui ne peut être supérieure à un mois de salaire et non plus par la sanction de 6 mois.

- **Procédure conventionnelle de licenciement**

Avant	Après
La violation d'une procédure conventionnelle de licenciement (consultation d'un conseil de discipline, d'une instance paritaire...) préalable au licenciement rendait le licenciement sans cause réelle et sérieuse : 6 mois de dommages et intérêts	La violation d'une procédure conventionnelle de licenciement ne donne droit qu'à une indemnité maximale de 1 mois de salaire.

- **Formalisme du CDD**

Avant	Après
Le salarié en CDD ou en intérim qui ne s'est pas vu remettre son contrat dans le délai de 48 heures obtient une requalification automatique en CDI.	Le défaut de transmission du contrat du salarié en CDD ou en intérim dans le délai de 48 heures la requalification en CDI

Article 5 et 6 : Délai de recours en cas de rupture du contrat

Avant	Après
Délai de 2 ans (ou 1 an pour certains cas de rupture uniquement), pour saisir le conseil de Prud'hommes.	1 an à compter de la notification du licenciement pour contester devant les Prud'hommes

Article 7 : Reclassement pour inaptitude

Avant	Après
L'obligation de recherche de reclassement se fait au sein de l'entreprise ou des entreprises du groupe, y compris à l'international.	L'obligation de recherche de reclassement se fait au sein de l'entreprise ou des entreprises du groupe : sur le territoire national et seulement si l'organisation, les activités ou le lieu d'exploitation du groupe assurent la permutation de tout ou partie du personnel.

Article 8 : contestation des avis, propositions, conclusions écrites ou indications émises par le médecin du travail

Avant	Après
Salarié ou employeur peuvent contester l'avis du médecin en saisissant le conseil des prud'hommes et demander une expertise médicale.	Salarié ou employeur peuvent contester l'avis du médecin en saisissant le conseil des prud'hommes. Celui-ci peut confier toutes mesures d'instruction au médecin inspecteur du travail (plus d'expertise).
L'employeur n'a pas accès au dossier médical du salarié.	L'employeur peut demander qu'un médecin de son choix se fasse communiquer les éléments médicaux ayant fondés l'avis du médecin.

Article 9 et 10 : suppression du contrat de génération

Article 11 à 17 : Rupture d'un commun accord dans le cadre d'un accord collectif

Avant	Après
Plan de départ volontaire était une création de la pratique. Les incertitudes demeuraient sur l'obligation de l'associer à un PSE, à une obligation de reclassement etc...	Les plans de départs volontaires sont sécurisés par accord d'entreprise. Toute la législation sur le licenciement économique collectif est écartée : pas de PSE à mettre en place, pas de recherche de reclassement, de critères d'ordre des licenciements, de priorité de réembauchage...

Article 18 : Périmètre d'appréciation de la cause économique

Avant	Après
La cause économique s'apprécie au niveau de l'entreprise ou du secteur d'activité du groupe auquel elle appartient, y compris à l'international.	La cause économique ne s'apprécie plus qu'au niveau national (entreprise ou groupe) sauf fraude. Dans les faits, la fraude sera impossible à prouver.

Articles 19 et 20 : obligation de reclassement en matière de licenciement économique

Avant	Après
La recherche de reclassement doit intervenir au niveau national mais également à l'international si le salarié en fait la demande.	La recherche de ce reclassement n'intervient plus qu'au niveau national dans l'entreprise ou le groupe si le personnel est permutable.
L'offre de reclassement doit être précise, ferme et individualisée.	L'employeur peut se contenter d'adresser une liste contenant des offres via internet ou un panneau d'affichage. (fin des offres individualisées).

Article 22 : transfert des contrats de travail

Avant	Après
En cas de PSE si une entité économique autonome était reprise par une entreprise extérieure, les contrats de travail des salariés affectés à cette entité étaient automatiquement transférés. Cependant dans les entreprises de plus de 1000 salariés, l'entreprise reprenant l'entité transférée était autorisée ne pas reprendre tout le personnel. Les salariés non repris étaient licenciés dans le cadre du PSE.	Dans le cadre d'un PSE, quelle que soit la taille de l'entreprise, en cas de reprise d'une entité économique autonome, l'entreprise repreneuse est autorisée à ne pas reprendre tout le personnel. La règle du transfert automatique des contrats est supprimée, les salariés non repris sont licenciés.

Article 24 : Télétravail

Avant	Après
Le télétravail doit être prévu par contrat ou avenant.	Le télétravail est prévu dans le cadre d'un accord collectif ou d'une charte établie par l'employeur. <ul style="list-style-type: none"> ▪ Si le salarié est sur un poste éligible au télétravail tel que défini dans l'accord ou la charte, il peut invoquer des contraintes personnelles pour bénéficier du télétravail. ▪ Si l'employeur refuse, il doit motiver sa réponse.
C'est à l'employeur de veiller au respect de la réglementation sur le temps de travail en	Plus d'obligation pour l'employeur de contrôler le temps de travail, l'accord ou la

s'assurant de la fiabilité du système de décompte des heures supplémentaires.	charte peut simplement prévoir une régulation de la charge de travail. Dans les faits, le salarié aura des difficultés pour se faire payer des heures supplémentaires.
---	---

Article 25 à 32: CDD et contrat de mission

Avant	Après
Durée du CDD ou intérim prévue par la loi : 18 mois maximum.	La durée totale du CDD ou intérim est prévue par convention ou accord de branche. A défaut d'accord, la durée maximale reste de 18 mois.
Le CDD ou l'intérim est renouvelable deux fois dans la limite des 18 mois.	L'accord de branche fixe le nombre de renouvellement maximum (n'est pas limité à deux). A défaut d'accord de branche, la limite de deux renouvellements est toujours d'actualité.
Entre deux CDD ou intérim : délai de carence d'un tiers de la durée du précédent contrat.	Entre deux CDD ou intérim : la durée du délai de carence est définie par l'accord de branche, elle peut être plus longue ou plus courte. Le délai de carence peut également être supprimé par accord de branche. A défaut d'accord, délai de carence reste à un tiers.

Article 33 : CDI de chantier ou d'opération

Avant	Après
Contrat conclut pour la durée d'un chantier selon la pratique habituelle et l'exercice régulier de la profession. En fin de chantier, le licenciement est possible sans qu'il s'agisse d'un motif économique : à condition que l'employeur ne puisse réemployer le salarié sur un autre	Toutes les branches, quelle que soit leur activité, peuvent prévoir par accord étendu de recourir au contrat de chantier. La fin du chantier <u>ou</u> la réalisation des tâches contractuellement définies constitue un motif de licenciement pour cause réelle et sérieuse.

chantier ou que le salarié refuse. Le salarié a droit à une indemnité de licenciement.	Aucune obligation pour l'accord de branche de prévoir des conditions de réemplois à la fin du chantier. L'accord de branche peut même prévoir une rupture anticipée du contrat avant la fin du chantier.
---	---

Article 35 : Travail de nuit

Avant	Après
Le travail de nuit est mis en place par accord collectif qui pouvait être attaqué pour rupture d'égalité de traitement.	La valeur de l'accord collectif mettant en place le travail de nuit est renforcé puisqu'il est présumé conforme aux exigences de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs.

Article 36 : Recours au prêt de main d'œuvre

Avant	Après
Seul le prêt de main d'œuvre à but non lucratif est autorisé. Une opération de main d'œuvre ne poursuit pas un but <u>lucratif lorsque l'entreprise prêteuse ne facture à l'entreprise utilisatrice que</u> : <ul style="list-style-type: none"> ▪ Les salaires versés aux salariés ▪ Les charges sociales afférentes ▪ Les frais professionnels rendus nécessaire par la mise à disposition 	Possibilité d'un prêt de main d'œuvre à but non lucratif pour les entreprises de 5000 salariés et plus, au profit des jeunes entreprises (moins de 8ans d'existence) et petites ou moyennes entreprises (maximum 250 salariés). Ces opérations n'ont pas de but lucratif <u>même lorsque le montant facturé par l'entreprise prêteuse à l'entreprise utilisatrice est inférieur</u> : <ul style="list-style-type: none"> ▪ aux salaires versés au salarié, ▪ aux charges sociales afférentes ▪ aux frais professionnels remboursés à l'intéressée.
Ainsi l'opération ne doit pas conduire à : <u>Pour l'entreprise prêteuse</u> : réaliser un profit dans sa facturation <u>Pour l'entreprise utilisatrice</u> : réaliser un bénéfice sur les salaires et charges sociales.	Ainsi l'opération peut conduire l'entreprise utilisatrice à réaliser un bénéfice sur les salaires et charges sociales.

Article 37 : Transfert conventionnel du contrat de travail entre deux entreprises prestataires

Avant	Après
En cas de succession d'entreprise dans l'exécution d'un marché, les salariés de l'entreprise entrante affectés sur le site repris pouvait revendiquer le même niveau de salaire que celui des salariés dont le contrat a été repris.	En cas de succession d'entreprises dans l'exécution d'un marché, les salariés de l'entreprise entrante, affectés sur le site repris ne peuvent plus revendiquer utilement la rémunération plus avantageuse des salariés repris.

Article 42 : condition d'octroi de l'indemnité de licenciement

Avant	Après
Indemnité est due à partir d'un an d'ancienneté ininterrompue	Indemnité est due à partir de 8 mois d'ancienneté ininterrompue

A noter : La majoration de 25% de l'indemnité légale de licenciement annoncée par le gouvernement ne figure pas dans les ordonnances.

Article 43 : Application des dispositions

Les dispositions relatives aux barèmes d'indemnisation et aux procédures de licenciement s'appliquent aux licenciements notifiés postérieurement à la publication de l'ordonnance.

Les nouveaux délais de contestation des licenciements s'appliquent aux prescriptions en cours à la date de la promulgation de la loi de ratification de la présente ordonnance.

Les instances introduites avant la promulgation de l'ordonnance seront régies par l'ancien code du travail.

Les dispositions sur les plans de départs volontaires s'appliqueront aux accords conclus après la publication des décrets et au plus tard le 1^{er} janvier 2018.

Les dispositions sur le périmètre d'appréciation de la cause économique s'appliquent, aux procédures de licenciement engagées après la publication des ordonnances.

Les dispositions sur le télétravail et sur les CDD, contrat de mission et contrat de chantier s'appliquent aux contrats conclus postérieurement à la publication des ordonnances.

Le reste s'applique à la date de publication des décrets et au plus tard au 1^{er} janvier 2018.

ORDONNANCE RELATIVE A LA NOUVELLE ORGANISATION DU DIALOGUE SOCIAL ET ECONOMIQUE DANS L'ENTREPRISE ET FAVORISANT L'EXERCICE ET LA VALORISATION DES RESPONSABILITES SYNDICAL

Article 1 :

▪ **Instances représentatives du personnel**

Avant	Après
<p>Entreprise de 11 salariés et plus : délégués du personnel</p> <p>Entreprise de 50 salariés et plus : délégués du personnel et comité d'entreprise.</p> <p>Toutes les dispositions relatives aux délégués du personnel et au comité d'entreprise sont supprimées.</p>	<p>Dans les entreprises de 11 salariés et plus, un comité social et économique est élu.</p>

▪ **Attribution dans les entreprises de plus de 11 et de moins de 50 salariés**

Avant	Après
<p>Délégué du personnel : Réclamations individuelles et collectives présentées à l'employeur.</p> <p>Saisit l'inspection du travail des plaintes et observations relatives à l'application des dispositions légales</p>	<p>Le CSE a des attributions identiques au DP.</p> <p>En plus, il contribue à promouvoir la santé et la sécurité dans l'entreprise et réalise des enquêtes en matière d'accident du travail et maladie professionnelle.</p>

▪ **Attribution dans les entreprises de plus de 50 salariés**

✓ **Compétence générale**

Avant	Après
<p>Le comité d'entreprise assure l'expression collective des salariés.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ assure l'expression collective des salariés. ✓ attribution en matière de santé, sécurité et conditions de travail.

✓ **Consultation et informations récurrentes :**

Avant	Après
<p>Information et consultation obligatoire sur 3 grands thèmes :</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ orientation stratégique de l'entreprise ✓ situation économique et financière de l'entreprise ✓ Politique sociale et conditions de travail et emploi. <p>Ces consultations étaient menées au niveau de l'entreprise et de chaque établissement.</p> <p>Droit d'expertise pour les 3 consultations financé par l'employeur.</p> <p>Le support de ces consultations est contenu dans la BDES qui est définie par la loi.</p>	<p>✓ Ordre public</p> <p>Le CSE est informé et consulté :</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ orientation stratégique de l'entreprise ✓ situation économique et financière de l'entreprise ✓ Politique sociale et conditions de travail et emploi. <p>✓ Champ de négociation collective :</p> <p>Un accord d'entreprise prévoit :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Le contenu ▪ La périodicité ▪ Les modalités de consultation : nombre de réunion ne pouvant être inférieur à 6. ▪ Le niveau de consultation ▪ Les informations transmises <p>Un avis unique peut être rendu.</p> <p>Un accord de groupe peut prévoir que la consultation sur les orientations stratégiques est effectuée au seul niveau du comité de groupe.</p> <p>Son avis est transmis à chaque CSE pour une consultation sur les conséquences des orientations stratégiques qui les concernent.</p> <p>Le support des consultations est contenu dans la BDES qui est définie par accord d'entreprise, ou à défaut de branche.</p> <p>✓ Dispositions supplétives (à défaut d'accord) :</p> <p>La consultation sur les orientations stratégiques et les situations économiques et financière se fait au niveau de l'entreprise.</p> <p>La consultation sur la politique sociale, les conditions de travail et d'emploi est conduite au niveau central et au niveau des établissements lorsqu'ils sont concernés.</p>

	Les anciennes dispositions relatives aux contenus et aux modalités des trois consultations s'appliquent.
--	--

✓ **Consultations et informations ponctuelles :**

Avant	Après
<p>Trois grands thèmes :</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Organisation et marche de l'entreprise ✓ Conditions de travail ✓ Procédure de sauvegarde, de redressement et de liquidation judiciaire 	<p>✓ Ordre public :</p> <p>Six cas de consultations précis :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Moyens de contrôle de l'activité des salariés mis en œuvres ; ▪ Restructurations et compressions des effectifs ▪ Licenciement collectif pour motif économique ▪ Offre public d'acquisition ▪ Procédures collectives <p>➤ Champs de négociation collective :</p> <p>Un accord d'entreprise peut prévoir le contenu, les modalités de consultations ponctuelles, ainsi que les délais pour rendre un avis.</p> <p>Un accord de groupe peut prévoir que les consultations ponctuelles sur les procédures collectives seront menées au niveau du groupe. L'avis est transmis à chaque CSE pour qu'ils soient consultés sur les conséquences des projets sur l'entreprise.</p> <p>➤ Disposition supplétives :</p> <p>Les informations transmises à défaut d'accord sont prévu par la loi</p>

▪ **Le droit d'alerte**

Avant	Après
<p>Bénéficiait du droit d'alerte : <u>Les délégués du personnel</u> : atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés dans l'entreprise. <u>Le comité d'entreprise</u> : en cas de faits affectant la situation économique de l'entreprise. <u>Le CHSCT</u> : en cas de danger grave et imminent pour la sécurité et la santé des travailleurs</p>	<p>Bénéficie du droit d'alerte : Le CSE uniquement dans les entreprises de plus de 50 salariés.</p> <p>Le droit d'alerte existe dans 4 cas :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Atteinte aux droits des personnes ▪ Danger grave et imminent ▪ Utilisation non conforme du CICE ▪ Droit d'alerte économique <p>La mise en œuvre est identique. <u>/!\ Le droit d'alerte concernant les atteintes aux droits des personnes n'est plus d'actualité dans les entreprises de moins de 50 salariés.</u></p>

▪ **Activité sociale et culturelle**

Avant	Après
<p>Le Comité d'entreprise assure, contrôle ou participe à la gestion de toutes les activités sociales et culturelles établies dans l'entreprise prioritairement au bénéfice des salariés, de leur famille et des stagiaires.</p>	<p>Le CSE assure, contrôle ou participe à la gestion de toutes les activités sociales et culturelles établies dans l'entreprise prioritairement au bénéfice des salariés, de leur famille et des stagiaires.</p>
<p>La contribution versée chaque année par l'employeur pour financer des institutions sociales du comité d'entreprise ne peut, en aucun cas, être inférieure au total le plus élevé des sommes affectées aux dépenses sociales de l'entreprise atteint au cours des trois dernières années précédant la prise en charge des activités sociales et culturelles par le comité d'entreprise.</p> <p>Le rapport de cette contribution au montant global des salaires payés ne peut non plus être inférieur au même rapport existant pour l'année de référence définie au premier alinéa.</p>	<p>La contribution versée chaque année par l'employeur pour financer des institutions sociales du comité d'entreprise est fixée par accord d'entreprise.</p> <p>A défaut seulement, on retombe sur le minimum légal.</p> <p>Dans le cadre du second minimum légal, le rapport de la contribution n'est plus par rapport aux salaires payés mais par rapport à la masse salariale brute.</p> <p>La masse salariale brute est égale à l'ensemble des gains et rémunérations soumis à cotisations de sécurité sociale.</p>

Le reliquat du budget pouvait être dans la limite de 1% reversé à une association humanitaire.	En plus de pouvoir reverser le reliquat dans la limite de 1% à une association humanitaire, possibilité de transférer tout ou partie du montant de l'excédent annuel au budget de fonctionnement du CSE.
--	--

- **Mise en place du CSE**
- **Comité social et économique d'établissements et comité central**

Avant	Après
<p>Un comité d'établissement et un comité central d'entreprise sont mis en place dans les entreprises comportant des établissements distincts.</p> <p>L'existence d'établissements distincts ne pouvait être reconnue que par accord (<i>dans les mêmes conditions qu'un accord préélectoral</i>) ou par l'autorité administrative à défaut d'accord.</p>	<p>Des comités sociaux et économiques et un comité social et économique central sont constitués dans les entreprises comportant au moins deux établissements distincts.</p> <p>Désormais, le nombre et le périmètre d'établissements distincts est fixé par accord d'entreprise.</p> <p>A défaut, par accord entre l'employeur et les membres du CSE à la majorité des membres titulaires.</p> <p>Si aucun accord n'est trouvé, l'employeur fixe seul le nombre d'établissement distinct.</p> <p>En cas de litige sur la décision de l'employeur, c'est l'autorité administrative du siège de l'entreprise qui tranche. Recours possible devant le juge judiciaire.</p>

- **Les commissions santé, sécurité et conditions de travail**

Avant	Après
<p>Un CHSCT était mise en place dans les entreprises de 50 salariés et plus :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Dans les établissements de 50 salariés et plus ; ▪ Dans au moins un établissement lorsque l'entreprise est composée uniquement d'établissement de moins de 50 salariés. 	<p>L'accord d'entreprise qui définit le nombre d'établissement distincts, définit également le nombre et le cadre de mise en place des commissions santé, sécurité et conditions de travail.</p> <p>L'accord définit :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Nombre de membres ▪ Modalités de désignation

	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Mission déléguées ▪ Modalités de fonctionnement (heures de délégation) ▪ Modalités de formation ▪ Moyens alloués <p>En l'absence d'accord d'entreprise, ces modalités sont déterminées par accord entre l'employeur et la majorité des membres titulaires du CSE.</p> <p><u>A défaut de tout accord, l'employeur détermine seul les modalités de mise en place des commissions santé, sécurité et conditions de travail.</u></p> <p>Une commission santé, sécurité et conditions de travail est créé obligatoirement au sein du CSE dans :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Les entreprises d'au moins 300 salariés ▪ Les établissements distincts d'au moins 300 salariés <p>L'inspecteur du travail peut imposer la création d'une commission santé sécurité et conditions de travaux dans les entreprises de moins de 300 salariés.</p>
	<p>La commission est présidée par l'employeur.</p> <p>Les membres sont désignés par le CSE et leur mandat est calqué sur celui des membres du CSE.</p> <p>Elle est composée de trois membres représentants du personnel, dont au moins un membre de la catégorie des cadres.</p>

▪ Les représentants de proximité

Dans le cadre de l'accord sur le nombre d'établissements distincts, possibilité de mettre en place des représentants de proximité.

Ils sont membres du CSE ou désignés par lui. Leur mandat est calqué sur celui des membres du CSE. Ils sont salariés protégés.

- Composition, élection et mandat du CSE

- **Composition**

Avant	Après
Les suppléants assistent aux réunions avec voix consultative.	Les suppléants assistent aux réunions uniquement en l'absence du titulaire.

- **Election**

Avant	Après
Le protocole préélectoral peut augmenter le nombre de sièges	<p>Le protocole préélectoral peut modifier le nombre de sièges (et donc le diminuer !).</p> <p>Le protocole peut également prévoir une modification du volume des heures individuelles de délégation, dès lors que le volume global des heures au sein de chaque collège est au moins égal à celui résultant des dispositions légales au regard de l'effectif de l'entreprise.</p>
Délai d'un mois pour l'employeur pour organiser les élections à compter de la demande d'un salarié ou d'une OS	<p>Délai d'un mois pour l'employeur pour organiser les élections à compter de la demande d'un salarié ou d'une OS.</p> <p>Cependant, en cas de PV de carence, aucune demande d'élection ne peut être adressée à l'employeur avant l'expiration d'un délai de 6 mois.</p>
En l'absence d'accord préélectoral, la répartition des personnels et des sièges dans les collèges était effectuée par la DIRECCT	Lorsqu'aucune OS représentative dans l'entreprise ne participe aux négociations, l'employeur fixe seul la répartition du personnel et des sièges dans les collèges électoraux.
Durée du mandat : 4 ans sauf accord prévoyant une durée de mandat de 2 à 4 ans. Pas de règle concernant le cumul des mandats.	Durée du mandat inchangé mais sauf accord en disposant autrement, <u>le nombre de mandats successifs est limité à 3 dans les entreprises de moins de cinquante salariés.</u>
Si le titulaire cesse ses fonctions, il est	Si le titulaire cesse ses fonctions, il est

remplacé par le suppléant élu sur sa liste. A défaut de suppléant élu sur la liste présenté par l'OS du titulaire, le remplacement est assuré par le suppléant élu de la même catégorie qui a obtenu le plus grand nombre de voix.	remplacé par le suppléant élu sur sa liste. S'il n'existe pas de suppléant élu sur la liste présenté par l'OS du titulaire, le remplacement est assuré par un candidat non élu présenté par la même OS. A défaut, le remplacement est assuré par le suppléant élu de la même catégorie qui a obtenu le plus grand nombre de voix.
---	---

- **Fonctionnement**
- ✓ **Entreprise de moins de 50 salariés**

Avant	Après
Personnalité juridique : Le CE et le CHSCT ont la personnalité juridique.	Personnalité juridique : Le CSE n'a pas la personnalité juridique.
<u>Pour les délégués du personnel</u> : 10heures	Minimum 10 heures dans les entreprises de moins de 50 salariés
<u>Pour les délégués du personnel</u> : 1 fois par mois et sur leur demande en cas d'urgence Possibilité pour les DP d'être assistés par un représentant d'une OS.	1 fois par mois et sur leur demande en cas d'urgence Suppression de la possibilité de se faire assister.

- ✓ **Entreprise de plus de 50 salariés**

Avant	Après
Heures de délégation : <u>Pour les délégués du personnel</u> : 15 heures <u>Pour les membres du CE</u> : 20heures <u>Pour les membres du CHSCT</u> : <ul style="list-style-type: none"> ▪ 2 heures par mois dans les établissements employant jusqu'à 99 salariés ; ▪ 5 heures par mois dans les établissements employant de 100 à 299 salariés ; 	Heures de délégation : Minimum 16 heures

<ul style="list-style-type: none"> ▪ 10 heures par mois dans les établissements employant de 300 à 499 salariés ; ▪ 15 heures par mois dans les établissements employant de 500 à 1 499 salariés ; ▪ 20 heures par mois dans les établissements employant au moins mille cinq cents salariés. 	
<p>Réunions comité d'entreprise</p> <p>L'employeur peut se faire assister par deux collaborateurs.</p> <p>Entreprise de 300 salariés et plus : une fois par mois Entreprise de moins de 300 salariés : au moins tous les deux mois</p>	<p>Réunions : L'employeur peut se faire assister par trois collaborateurs.</p> <p>Le nombre de réunion est le même.</p> <p>Au moins 4 réunions sont consacrées à la santé, la sécurité et conditions de travail.</p>
<p>L'ordre du jour est communiqué au président et membres du CE</p>	<p>L'ordre du jour est communiqué au président et membres du CE, à l'agent de contrôle de l'inspection du travail et à l'agent des services de prévention des organismes de sécurité sociale.</p>
<p>Commission : Le CE peut créer des commissions pour l'examen de problèmes particulier :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Economiques - commission formation - commission information et aide au logement - commission égalité professionnelle - commission des marchés <p>Les commissions sont présidées dans les conditions fixées par décret.</p> <p>Les membres de la commission économique bénéficient de 40 heures par an consacrées à leur mission et considérées comme temps de travail effectif</p> <p>Les membres de la commission d'information et d'aide au logement bénéficient de 20 heures par an consacrées</p>	<p>Commission :</p> <p>Ordre public : Création des commissions de santé, de sécurité et conditions de travail.</p> <p>Champ de négociation collective. Un accord d'entreprise peut prévoir la création de commissions supplémentaires pour l'examen de problèmes particulier.</p> <p>Dispositions supplétives : A défaut d'accord, on retombe sur les commissions légales.</p> <p><u>Les commissions sont présidées par l'employeur.</u></p> <p><u>Plus de crédit d'heures pour les commissions économiques et aide au logement.</u></p>

<p>à leur mission et considérées comme temps de travail effectif.</p>	
<p>Expertise :</p> <p>1. Possibilité de se faire assister par un expert :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ En vue de la consultation annuelle sur la situation économique et financière ▪ En vue de l'examen des orientations stratégiques de l'entreprise ▪ En vue de la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi ▪ En cas d'opérations de concentration ; ▪ Dans le cadre du droit d'alerte économique ; ▪ Dans le cadre la procédure de consultation pour licenciement économique d'au moins dix salariés dans une même période de trente jours; ▪ En cas d'offres publiques d'acquisition. <p>2. L'expert est rémunéré par l'entreprise. Dans le cadre des orientations stratégiques, l'expert est rémunéré par le CE à hauteur de 20%.</p> <p>3. Le rapport d'expertise est remis dans un</p>	<p>Expertise :</p> <p>1. Possibilité de se faire assister par un expert :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Consultations annuelles; ▪ Consultations ponctuelles : <ul style="list-style-type: none"> - Expertise comptable - Expertise technique - Expertise qualité du travail et de l'emploi <p>Regroupement des expertises par thèmes mais les cas de recours restent identiques.</p> <p>Un accord d'entreprise peut déterminer le nombre d'expertise dans le cadre des consultations annuelles sur une ou plusieurs années.</p> <p>2. L'expert est rémunéré par l'employeur pour les expertises sur :</p> <ul style="list-style-type: none"> - La situation économique et financière de l'entreprise ; - La politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi ; - Le licenciement collectif pour motif économique ; - Un risque grave, identifié et actuel, révélé ou non par un accident du travail ou une maladie professionnelle. <p>Dans les autres cas, 20% de l'expertise est financée par le CSE sur son budget de fonctionnement. Les 80% restant sont financés par l'employeur.</p>

<p>délai raisonnable fixé par accord entre l'employeur et le comité d'entreprise, et à défaut par décret.</p> <p>4. Les demandes d'annulation d'une délibération du CE sont portées devant le tribunal de grande instance compétent. L'appel est possible.</p>	<p>3. Le délai maximal dans lequel l'expert remet son accord est fixé par décret.</p> <p>4. L'employeur peut directement contester le recours à l'expertise devant le juge judiciaire dans un délai de 5 jours. Le point de départ du délai de prescription est glissant selon l'objet de la contestation. Le juge statue en la forme des référés, en premier et dernier ressort.</p>
--	---

▪ **Comité central social et économique**

Avant	Après
<p>Attributions économiques qui concernent la marche générale de l'entreprise et qui excèdent les limites des pouvoirs des chefs d'établissement.</p> <p>Il est consulté sur tous les projets économiques et financiers importants concernant l'entreprise, notamment en cas d'offre publique d'acquisition.</p> <p>Il est seul consulté sur :</p> <ul style="list-style-type: none"> - les projets décidés au niveau de l'entreprise qui ne comportent pas de mesures d'adaptation spécifiques à un ou plusieurs établissements. - les projets décidés au niveau de l'entreprise lorsque leurs éventuelles mesures de mise en œuvre, qui feront ultérieurement l'objet d'une consultation spécifique au niveau approprié, ne sont pas encore définies. 	<p>Les attributions sont identiques.</p> <p>Une attribution supplémentaire : Il est seul consulté sur les mesures d'adaptation communes à plusieurs établissements sur des projets qui restent à définir.</p> <p>L'expertise concernant les projets importants en matière économique et financière est réalisée par le comité central : Exclusion du droit d'expertise des comités d'établissement en la matière.</p>

Article 4 :

Congé de FESS : le salarié a droit au maintien total de sa rémunération par l'employeur.

Article 5

Le droit d'expression directe et collective des salariés peut être assuré par le recours aux technologies numériques.

Article 6 à 11 :

Entrée en application à la date de publication des décrets et au plus tard le 1^{er} janvier 2018.

Les mandats en cours perdurent. Les nouvelles institutions représentative du personnel sont mis en place à la date de renouvellement des institutions et au plus tard le 31 décembre 2019.

Si les mandats arrivent à terme entre la date de publication et le 31 décembre 2018, l'employeur peut proroger les mandats pour une durée maximum de 1 an après consultation des instances.

Les anciennes dispositions restent applicables pendant cette période transitoire.

**ORDONNANCE RELATIVE AU RENFORCEMENT DE LA NEGOCIATION
COLLECTIVE**

**Article 1 : Rapport accord d'entreprise ou d'établissement / accord de
branche**

Avant	Après
<p>L'accord de branche prime sur l'accord d'entreprise :</p> <p>L'accord de branche pouvait définir les thèmes sur lesquels l'accord d'entreprise ne pouvait pas être moins favorable.</p>	<p>L'accord d'entreprise prime sur l'accord de branche :</p> <p>L'accord d'entreprise, même antérieur, peut toujours être moins favorable que l'accord de branche.</p> <p>Cependant dans les 11 cas suivants, la convention de branche prévaut sauf si la convention d'entreprise assure « <i>des garanties équivalentes</i> » :</p> <ol style="list-style-type: none"> 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 relatives à la durée du travail, à la répartition et à l'aménagement des horaires ; 7. Certaines mesures relatives aux contrats de travail à durée déterminés et aux contrats de travail temporaire ; 8. Les mesures relatives au contrat à durée indéterminée de chantier; 9. L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ; 10. Les conditions et les durées de renouvellement de la période d'essai. 11. Les modalités selon lesquelles la poursuite des contrats de travail est organisée entre deux entreprises lorsque les conditions

	<p>d'application de l'article L. 1224-1 ne sont pas réunies.</p> <p><u>Ainsi, l'accord de branche peut déroger à la période d'essai maximale prévue par la Loi</u></p> <p>Dans les quatre cas suivants, l'accord d'entreprise ne peut prévoir des stipulations différentes à celles de l'accord de branche sauf si la convention d'entreprise assure « <i>des garanties équivalentes</i> » :</p> <ol style="list-style-type: none"> 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. <p>La branche peut décider jusqu'au 1^{er} janvier 2019, de confirmer les accords antérieurs interdisant à l'entreprise de déroger défavorablement dans ces 4 domaines.</p>
--	---

A noter : les primes d'ancienneté ne sont pas considérées comme faisant partie du minimum conventionnel. La prime peut désormais être supprimée par simple accord d'entreprise même si elle est prévue par la convention de branche.

Article 2 : Extension de l'accord de branche

Pour être étendu, l'accord de branche doit obligatoirement comporter des stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés ou justifier des motifs pour lesquels il ne comporte pas de stipulation.

Article 3 : Primauté de l'accord d'entreprise sur le contrat de travail

Avant	Après
<p>Seuls les accords de mobilité et les accords de préservation et de développement de l'emploi pouvaient prévoir des dispositions se substituant au contrat de travail.</p> <p>L'accord ne pouvait pas prévoir une baisse de rémunération du salarié.</p>	<p>Tout accord d'entreprise peut prévoir :</p> <ul style="list-style-type: none">▪ une modification de la durée du travail▪ un aménagement de la rémunération▪ déterminer les conditions de mobilité professionnelle ou géographique <p>L'accord peut imposer une baisse de la rémunération contractuelle.</p>
<p>En cas de refus par le salarié de la modification de son contrat, il est licencié pour cause réelle et sérieuse.</p> <p>Il perçoit pendant 12 mois des allocations de chômage représentant 70% de son salaire de référence.</p>	<p>En cas de refus par le salarié de la modification de son contrat, il est licencié pour cause réelle et sérieuse.</p> <p>Il perçoit le chômage : 57% de son salaire de référence.</p>

A noter : L'accord entraînant modification des contrats de travail doit simplement être affiché et pas nécessairement transmis de manière individualisé aux salariés.

Le salarié a un mois à compter de l'affichage pour exprimer son refus. Son acceptation est donc présumée. On peut penser que si le salarié exprime son refus passé le délai d'un mois, la modification de son contrat sera déjà entrée en application et le salarié pourrait ainsi être licencié pour faute.

Article 4 : Contestation d'un accord collectif

Avant	Après
<p>Les demandes d'organisations syndicales portant sur l'opposabilité, l'application, la validité ou l'interprétation des dispositions d'un accord collectif sont soumises à la prescription quinquennale.</p>	<p>Délai de deux mois pour toute action en nullité de la convention ou de l'accord.</p>
<p>La nullité de l'accord produit un effet rétroactif.</p>	<p>Le juge peut décider de supprimer l'effet rétroactif de la nullité.</p>

A noter : Les accords collectifs sont désormais présumés être conformes à la loi.

Article 5 et 6: Consultations et négociations obligatoires au niveau de la branche

Avant	Après
Les thèmes de négociations obligatoires sont définis par la loi.	Suppression des thèmes de négociation obligatoires , le calendrier de négociation est désormais prévu par accord de branche.
<p>Tous les ans : sur les salaires</p> <p>Tous les 3 ans :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ▪ Les conditions de travail, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, et sur la prise en compte de la pénibilité du travail ▪ sur les travailleurs handicapés ▪ la formation professionnelle des salariés. <p>Tous les 5 ans :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ la classification professionnelle. ▪ plans d'épargne interentreprises ou plans d'épargne pour la retraite collectifs ▪ la gestion des emplois et des parcours professionnels et sur la mixité des métiers 	<p>Le code du travail prévoit :</p> <p>Disposition d'ordre public : l'engagement sérieux et loyal de la négociation sur le calendrier de négociation.</p> <p>Champ de la négociation collective :</p> <p>L'accord de branche précise le calendrier, la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans la branche.</p> <p>Il prévoit également les informations transmises aux négociateurs et les modalités de suivi de l'accord.</p> <p><u>Durée de l'accord</u> : 4 ans maximum</p> <p>Dispositions supplétives :</p> <p>A défaut d'accord de branche, on retombe sur les anciens thèmes de négociation obligatoire et leur périodicité.</p>

Article 7 : Consultations et négociations obligatoires au niveau de l'entreprise

Avant	Après
<p>Les thèmes de négociations obligatoires et leur périodicité sont définis par la loi.</p>	<p>Suppression des thèmes de négociation obligatoires : le calendrier de négociation est désormais prévu par accord d'entreprise.</p>
<p>Tous les ans :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée ▪ sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail <p>Tous les 3 ans :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ sur la gestion des emplois et des parcours professionnels 	<p>Le code du travail prévoit :</p> <p>Disposition d'ordre public :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Pendant la négociation, l'employeur ne peut prendre de décisions unilatérales dans les matières traitées ▪ A défaut d'accord, procès-verbal de désaccord attestant de l'ouverture sérieuse et loyale des négociations <p>Champ de la négociation collective :</p> <p>L'accord d'entreprise précise le calendrier, la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans l'entreprise.</p> <p>Il prévoit également les informations transmises aux négociateurs et les modalités de suivi de l'accord.</p> <p>Durée de l'accord : 4 ans maximum</p> <p>Dispositions supplétives : A défaut d'accord d'entreprise, on retombe sur les anciens thèmes de négociation obligatoire et leur périodicité</p>

A noter : Dans le cadre des dispositions supplétives concernant la négociation sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée, l'ordonnance supprime le dernier alinéa de l'ancien article L2242-5 qui permettait d'engager les négociations sur ce point au niveau des établissements ou des groupes d'établissements distincts.

Article 8 : Modalités de négociation

- Entreprise de moins de 50 salariés sans Délégué syndical

Avant	Après
<p>Dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux, la négociation est possible avec :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ les représentants élus du personnel ▪ ou les salariés mandatés ▪ ou le représentant de la section syndicale 	<p><u>Dans les entreprises de moins de 11 salariés</u> : l'employeur peut proposer un projet d'accord sur l'ensemble des thèmes de négociation collective qui doit être ratifié à la majorité des deux tiers du personnel.</p>
	<p><u>Dans les entreprises de plus de 11 et moins de 20 salariés</u> : en l'absence de membres élus de la délégation du personnel du comité social et économique, même régime que dans les entreprises de moins de 11 salariés.</p>
	<p><u>Dans les entreprises de plus de 11 et moins de 50 salariés</u> :</p> <p>En l'absence de délégué syndical, les accords sont négociés et conclus :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ soit par un ou plusieurs salariés mandatés par une OS représentative dans la branche ou à défaut au niveau national ; ▪ soit par un ou des membres de la délégation du personnel du comité social et économique <p>Pour être valable l'accord doit :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ dans la première hypothèse, être approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés ; ▪ dans la deuxième hypothèse, être signé par des membres du comité social et économique représentant la majorité des suffrages exprimés aux dernières élections.

▪ Entreprise de 50 salariés et plus sans Délégué syndical

Avant	Après
<p>Dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux, la négociation est possible avec :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ les représentants élus du personnel ▪ ou les salariés mandatés ▪ ou le représentant de la section syndicale 	<p>Dans les entreprises sans délégué syndical, la négociation est menée :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Avec un membre du CSE mandaté par une OS représentative dans la branche ou à défaut au niveau national. L'accord signé doit être approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés (pas de condition de quorum). 2. Avec un membre du CSE non mandaté uniquement pour les mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif. Dans ce second cas, l'accord doit être signé par des membres du comité social et économique représentant la majorité des suffrages exprimés aux dernières élections. 3. Avec un membre du CSE non mandaté pour toutes les négociations si aucune organisation syndicale ne mandate un membre du CSE dans le délai d'un mois à compter de l'annonce d'ouverture des négociations. 4. Avec un salarié, non élu mais mandaté par une OS, si aucun membre élu du CSE ne veut négocier. L'accord signé doit être approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés, sans quorum.

A noter : le salarié mandaté pour négocier l'accord a droit à 10 heures de délégation par mois pendant la durée de la négociation.

▪ **Dans les entreprises avec délégué syndical:**

L'ordonnance ne contient aucune disposition sur la négociation des accords d'entreprise dans les entreprises avec DS.

Il semble que l'ordonnance sur la nouvelle organisation du dialogue social instaure la possibilité de créer un Conseil d'Entreprise chargé de négocier les accords d'entreprise à la place des délégués syndicaux.

Les dispositions de l'ordonnance sur la nouvelle organisation du dialogue social sont incompréhensibles et comprennent des erreurs de numérotations rendant impossible l'analyse exacte de la portée de ce conseil d'entreprise.

Article 10 : Nouvelle règles d'appréciation du caractère majoritaire des accords

Avant	Après
<ul style="list-style-type: none">▪ Accord sur la durée du travail, repos et congés : <p>Accord majoritaire : Pour être valide, l'accord doit obtenir la signature d'une ou plusieurs OS représentant 50% des suffrages obtenues aux dernières élections.</p> <p>Si l'accord n'est signé que par des OS représentant 30% des suffrages exprimés aux dernières élections, un référendum à l'initiative de ces organisations syndicales est organisé dans l'entreprise pour valider l'accord.</p> <ul style="list-style-type: none">▪ Autres accords collectifs <u>jusqu'au 1^{er} septembre 2019</u> : <p>Accord signé à 30% des OS représentatives avec droit d'opposition des OS représentant 50% des suffrages exprimés</p>	<p>A compter du 1^{er} mai 2018 pour tous les accords :</p> <p>Accord majoritaire : Pour être valide, l'accord doit obtenir la signature d'une ou plusieurs OS représentant 50% des suffrages obtenues aux dernières élections.</p> <p>Si l'accord n'est signé que par des OS représentant 30% des suffrages exprimés aux dernières élections, un référendum est organisé pour valider l'accord:</p> <ul style="list-style-type: none">✓ à l'initiative des organisations syndicales représentant plus de 30% des suffrages exprimés aux dernières élections✓ à l'initiative de l'employeur en l'absence d'opposition de <u>toutes</u> les OS

Article 11 : accélération de la restructuration des branches

Elle doit être faite sous deux ans au lieu de trois ans.

Article 12 à 16 : Application des dispositions

L'ordonnance s'applique à tous les accords conclus postérieurement à son entrée en vigueur.

L'ordonnance entrera en application au plus tard le 1^{er} janvier 2018.