



Appliquer

les ordonnances travail 2017 dans mon entreprise

L'entreprise en mouvement



Négocier dans mon entreprise

Organiser le dialogue social dans mon entreprise

Faire vivre le contrat de travail

Appliquer les nouvelles règles du licenciement





Appliquer les ordonnances travail 2017 dans mon entreprise

L'entreprise en mouvement





La réforme du Code du travail par ordonnances de 2017 est une étape importante dans la construction d'un nouveau droit du travail en phase avec la réalité quotidienne de nos entreprises.

En donnant aux entreprises la capacité d'adapter les règles de travail au plus près de leurs besoins, en simplifiant le dialogue social, en encadrant certaines pratiques (prud'hommes par exemple), cette réforme donne un cadre clair et permet une plus grande agilité au service de la compétitivité des entreprises.

Il est nécessaire que l'ensemble des entreprises, et en particulier les TPE/PME, s'approprient ce nouvel environnement juridique afin d'en faire un véritable levier de leur compétitivité et de leur politique sociale.

C'est l'ambition de ce guide, qui se veut pratique afin d'aider les chefs d'entreprise à comprendre les enjeux et à agir concrètement.

N'hésitez pas à approfondir ces premiers éléments et à vous faire accompagner pour identifier les leviers d'action compte tenu de votre contexte spécifique.

Mettons en mouvement cette réforme pour préparer ensemble un dialogue social du XXI^e siècle, activateur de croissance et d'emplois.

Pierre Gattaz

Président du Medef

Sommaire



Appliquer les ordonnances travail 2017 dans mon entreprise

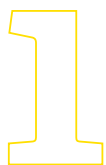


Ce guide contient 2 types de liens interactifs :

- **Internes** : optimisent la navigation dans le document.
- **Externes** : renvoient vers des contenus sur internet



: signe distinctif de présence d'un lien.



Négocier dans mon entreprise

Articulation entre accords d'entreprise et accords de branche ou interprofessionnels

La négociation dans les entreprises pourvues de délégués syndicaux ou d'un conseil d'entreprise

La négociation dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux ou d'un conseil d'entreprise

La contestation des accords collectifs

Organiser le dialogue social dans mon entreprise

Le comité social et économique (CSE)

Le conseil d'entreprise



Faire vivre le contrat de travail

L'adaptation à l'activité de mon entreprise

L'organisation du travail dans l'entreprise

Appliquer les nouvelles règles du licenciement

La sécurisation des licenciements

La spécificité du licenciement pour inaptitude



Annexes

1

Négocier dans mon entreprise



Articulation entre accords d'entreprise
et accords de branche ou interprofessionnels

La négociation dans les entreprises pourvues
de délégués syndicaux ou d'un conseil d'entreprise

La négociation dans les entreprises dépourvues
de délégués syndicaux ou d'un conseil d'entreprise

La contestation des accords collectifs

Articulation entre accords d'entreprise et accords de branche ou interprofessionnels



DE QUOI

PARLE-T-ON ?

Les pouvoirs publics ont souhaité donner la possibilité aux entreprises de s'affranchir le plus largement possible, par accord collectif d'entreprise, des accords collectifs de branches et interprofessionnels pour adapter les règles de travail à leurs besoins spécifiques dans des domaines stratégiques. Pour ce faire, les ordonnances travail permettent aux accords d'entreprise de déroger aux accords de branche ou interprofessionnel dans tous les domaines, à l'exception de 17 matières. Il appartient aux entreprises de s'emparer de ces nouvelles marges de négociation pour adapter leur organisation et améliorer leur compétitivité, s'agissant par exemple de l'aménagement du temps de travail ou de la rémunération des salariés.

La négociation collective s'articule autour de trois grands domaines :

- 1** le domaine comprenant les matières dans lesquelles l'accord de branche ou interprofessionnel prime de manière obligatoire sur l'accord d'entreprise ;
- 2** le domaine regroupant les matières dans lesquelles l'accord de branche ou interprofessionnel prime sur l'accord d'entreprise, si les signataires de l'accord de branche ou interprofessionnel le prévoient expressément ;
- 3** le domaine comprenant les matières dans lesquelles l'accord d'entreprise prime nécessairement sur l'accord de branche ou interprofessionnel.



L'essentiel sur la primauté des accords d'entreprise

Aux termes des dispositions du Code du travail résultant des ordonnances travail du 22 septembre et du 20 décembre 2017, les entreprises vont disposer de plus de liberté pour définir leurs propres règles de travail, en phase avec leurs besoins particuliers.

Dans toutes les matières autres que les dix-sept citées ci-après relevant de l'ordre public conventionnel, l'accord de branche ou l'accord interprofessionnel ne s'appliquera qu'en l'absence d'accord d'entreprise portant sur le même sujet.

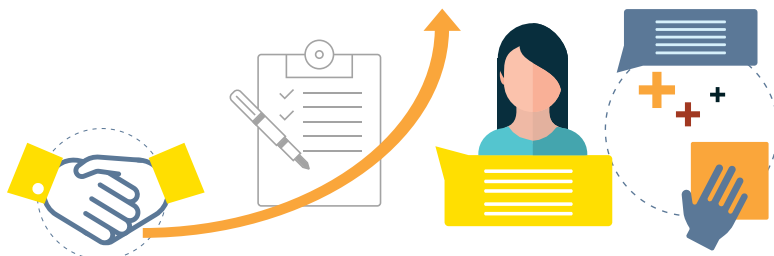
La primauté de l'accord d'entreprise sur l'accord de branche ou interprofessionnel, devient la règle.

Cette nouvelle articulation permet aux entreprises de déroger plus largement aux dispositions des accords de branche ou interprofessionnels et d'adapter, par accord collectif, les règles applicables aux relations de travail à leurs besoins spécifiques. En effet, de nombreuses clauses dites « de verrouillage » des accords de branche ou interprofessionnels, s'opposant à l'adaptation de leurs dispositions par accord d'entreprise, sont supprimées, de fait, par la loi.

L'articulation entre les accords de branche et les accords d'entreprise s'en trouve simplifiée et l'identification par les employeurs et les salariés des règles conventionnelles de travail qu'ils doivent appliquer se voit facilitée.



En pratique, par exemple, compte tenu de l'introduction dans le Code du travail du principe de primauté de l'accord d'entreprise sur les stipulations de l'accord de branche, si l'employeur et les salariés, via leurs délégués syndicaux ou leurs représentants élus, préfèrent instituer au niveau de l'entreprise des primes pour l'innovation ou pour la garde d'enfants au lieu de primes d'ancienneté [prévues par la branche], cela sera désormais possible.





L'essentiel sur la primauté des accords de branche

Dans treize matières visées par la loi, un accord d'entreprise ne peut s'appliquer que s'il assure des « garanties au moins équivalentes » pour les salariés à celles prévues par l'accord de branche ou interprofessionnel. Cette équivalence de garanties s'apprécie par ensemble de garanties se rapportant à la même matière. La règle s'applique, que l'accord d'entreprise soit conclu antérieurement ou postérieurement à l'accord de branche (article L. 2253-1 du Code du travail).

Les treize matières sont les suivantes :

- ➔ les salaires minima hiérarchiques ;
- ➔ les classifications ;
- ➔ la mutualisation des fonds de financement du paritarisme ;
- ➔ la mutualisation des fonds de la formation professionnelle ;
- ➔ les garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité (article L. 912-1 du Code de la Sécurité sociale) ;
- ➔ certaines mesures relatives à la durée du travail, à la répartition et à l'aménagement des horaires ;
- ➔ certaines mesures relatives aux contrats de travail à durée déterminée et aux contrats de travail temporaire ;

- ➔ les mesures relatives aux contrats à durée indéterminée de chantier ou d'opération ;
- ➔ l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- ➔ les conditions et les durées de renouvellement de la période d'essai ;
- ➔ les transferts conventionnels d'entreprise ;
- ➔ certains cas de mise à disposition d'un salarié temporaire auprès d'une entreprise utilisatrice ;
- ➔ la rémunération minimale du salarié porté, ainsi que le montant de l'indemnité d'apport d'affaire.



Les règles d'articulation

Dans quatre matières optionnelles, la branche peut décider de faire primer son accord sur les accords d'entreprise conclus postérieurement. En pratique, dès lors qu'un accord de branche stipule expressément sa primauté dans une de ces matières sur l'accord d'entreprise, un accord d'entreprise conclu postérieurement ne peut comporter de dispositions différentes de celles prévues par l'accord de branches, sauf si celles-ci offrent des « *garanties au moins équivalentes* » pour les salariés (article L. 2253-2 du Code du travail).

Ces matières « optionnelles » sont les suivantes :

- ➔ la prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels ;
- ➔ l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
- ➔ l'effectif à partir duquel les délégués syndicaux peuvent être désignés, leur nombre et la valorisation de leurs parcours syndical ;
- ➔ les primes pour travaux dangereux ou insalubres.



Afin de sécuriser un accord d'entreprise portant sur les matières précitées relevant de l'ordre public conventionnel obligatoire ou optionnel, il est recommandé de préciser en préambule que les signataires considèrent qu'il comporte des garanties au moins équivalentes à celles de l'accord de branche applicables dans le même domaine.

LES ACCORDS DE BRANCHE DÉDIÉS AUX MATIÈRES OPTIONNELLES ANTÉRIEURS À L'ENTRÉE EN VIGUEUR DES NOUVELLES DISPOSITIONS



À partir du 1^{er} janvier 2019, il sera possible de déroger par accord d'entreprise :

- ➔ aux dispositions des accords de branche antérieurs au 6 mai 2004 ;
- ➔ aux dispositions des accords de branche postérieurs au 6 mai 2004 auxquelles l'accord

de branche interdisait expressément de déroger en défaveur des salariés par accord d'entreprise, c'est-à-dire comportant des clauses de verrouillage ;

sauf si un avenant, conclu avant le 1^{er} janvier 2019, confirme la portée des clauses de tels accords.

La négociation dans les entreprises pourvues de délégués syndicaux ou d'un conseil d'entreprise

DE QUOI

PARLE-T-ON ?

Les règles encadrant la négociation obligatoire en entreprise sont profondément modifiées. Ces modifications permettent aux entreprises pourvues de délégués syndicaux, soumises à l'obligation d'engager périodiquement des négociations, d'adapter à leurs besoins spécifiques les thèmes, la périodicité et l'organisation de ces négociations obligatoires. Cette négociation obligatoire est désormais organisée selon le tryptique suivant :

- 1 les dispositions d'ordre public précisant les thèmes d'ordre public, sur lesquels il est impératif d'engager des négociations dans les entreprises pourvues de délégués syndicaux ou d'un conseil d'entreprise (cf. p.40), selon une périodicité minimale ;
- 2 les dispositions fixant le champ de la négociation collective, c'est-à-dire les domaines dans lesquels les partenaires sociaux vont pouvoir négocier les modalités de mise en œuvre des dispositions d'ordre public relatives à la négociation obligatoire dans l'entreprise ;
- 3 les dispositions supplétives, s'appliquant à défaut d'accord collectif fixant les modalités de mise en œuvre des dispositions d'ordre public relatives à la négociation obligatoire dans l'entreprise.

La négociation dans les entreprises pourvues de délégués syndicaux ou d'un conseil d'entreprise



L'essentiel sur les obligations d'ordre public en matière de négociation périodique dans les entreprises pourvues de délégués syndicaux

Les entreprises pourvues de délégués syndicaux ou d'un conseil d'entreprise ont l'obligation d'engager au moins une fois tous les 4 ans une négociation sur :

- ➔ la rémunération, notamment les salaires effectifs, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise ;
 - ➔ l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, portant notamment sur les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération et la qualité de vie au travail ;
 - ➔ la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) sous réserve du franchissement d'un seuil d'effectif précisé par la loi¹ ;
- Ces dispositions relatives aux thèmes de négociations périodiques obligatoires sont assorties d'un certain nombre d'obligations pour l'employeur :
- ➔ joindre un procès-verbal d'ouverture des négociations sur l'égalité femmes-hommes aux accords salaires à l'occasion de leur dépôt ;
 - ➔ ne pas arrêter de décisions unilatérales dans les matières en cours de négociation ;
 - ➔ établir et déposer un procès-verbal de désaccord au terme des négociations obligatoires ayant échoué ;
 - ➔ établir un plan d'action annuel en faveur de l'égalité femmes-hommes en l'absence d'accord d'entreprise sur le sujet et de le diffuser par tous moyens ;
 - ➔ en l'absence d'accord prévoyant les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, faire en sorte que la négociation annuelle sur les salaires effectifs porte également sur la programmation de mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes ;
 - ➔ payer une pénalité en cas de manquement au respect de l'obligation de négocier périodiquement sur les salaires ;
 - ➔ payer, pour l'employeur d'au moins 50 salariés, une pénalité en l'absence d'un accord ou d'un plan d'action en faveur de l'égalité femmes-hommes.

À cet égard, pour prévenir toute sanction et vérifier qu'il n'encourt pas de pénalité, l'employeur dispose toujours de la faculté de formuler une demande d'appréciation de la conformité d'un tel accord ou plan d'action aux dispositions de la loi auprès de la Direccte, également dénommée « rescrit égalité ».

¹ Entreprises et groupes d'entreprises au sens de l'article L. 2331-1 du Code du travail d'au moins trois cents salariés, et entreprises et groupes d'entreprises de dimension communautaire au sens des articles L. 2341-1 et L. 2341-2 du Code du travail comportant au moins un établissement ou une entreprise de cent cinquante salariés en France.

La négociation dans les entreprises pourvues de délégués syndicaux ou d'un conseil d'entreprise



L'essentiel sur le champ de la négociation collective

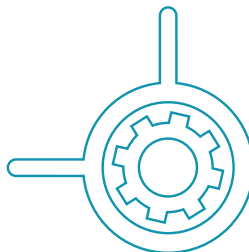
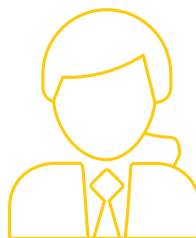
Dans les entreprises pourvues de délégués syndicaux ou pourvues d'un conseil d'entreprise, la négociation d'un accord de méthode peut être engagée, à l'initiative de l'employeur ou à la demande d'une organisation syndicale de salariés représentative, afin de préciser le calendrier, la périodicité, les thèmes et les modalités de mise en œuvre de la négociation périodique obligatoire dans le groupe, l'entreprise ou l'établissement (article L. 2222-3 du Code du travail).

L'accord conclu à l'issue de cette négociation doit préciser :

→ les thèmes des négociations et leur périodicité de telle sorte qu'au moins tous les quatre ans soient négociées les rémunérations et l'égalité professionnelle ;

- le contenu de chacun des thèmes ;
- le calendrier et les lieux des réunions ;
- les informations que l'employeur remet aux négociateurs sur les thèmes prévus par la négociation qui s'engage et la date de cette remise ;
- les modalités selon lesquelles sont suivis les engagements souscrits par les parties.

La durée de l'accord doit également être précisée et ne peut excéder quatre ans.



La négociation dans les entreprises pourvues de délégués syndicaux ou d'un conseil d'entreprise



L'essentiel sur les dispositions applicables à défaut d'accord



À défaut d'accord portant sur les négociations obligatoires, ou en cas de non-respect de ses stipulations, les dispositions légales supplétives s'appliquent. Ces dispositions reprennent pour l'essentiel les dispositions antérieures aux ordonnances relatives aux

négociations périodiques obligatoires, annuelles (rémunération et égalité professionnelle) et triennales (gestion des emplois et des parcours professionnels) (articles L. 2242-13 et suivants du Code du travail).

LA VALIDATION DES ACCORDS D'ENTREPRISE



À compter du 1^{er} mai 2018, pour être valables, tous les accords doivent être majoritaires, c'est-à-dire qu'ils doivent être signés par des syndicats ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au 1^{er} tour des élections des titulaires au conseil social et économique.

Pour éviter les blocages en présence d'accord minoritaire¹, une ou plusieurs des organisations signataires de l'accord, ayant recueilli 30 % d'audience, ont la possibilité, dans un délai d'un mois à compter de la signature de l'accord, d'indiquer qu'elles souhaitent une consultation des salariés, par référendum, dans le but

de valider l'accord. Au terme de ce délai, l'employeur peut également demander l'organisation de cette consultation, en l'absence d'opposition de l'ensemble de ces organisations.

Cette consultation, qui doit être organisée dans un délai de deux mois, peut se faire par voie électronique, selon des modalités prévues par un protocole spécifique conclu entre l'employeur et une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli plus de 30 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des élections.

L'accord est valide s'il est approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés.



BOÎTE À TEXTES

→ Articles L2232-12 à L2232-22 du Code du travail

¹ C'est-à-dire si les organisations syndicales signataires de l'accord n'atteignent pas les 50 % des suffrages exprimés et si l'accord a été signé à la fois par l'employeur et par des organisations syndicales représentatives ayant recueilli plus de 30 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des élections, quel que soit le nombre de votants.

La négociation dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux ou d'un conseil d'entreprise

DE QUOI

PARLE-T-ON ?

Les pouvoirs publics se sont attachés à assouplir par voie d'ordonnance les règles de négociation collective dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux ou d'un conseil d'entreprise. Elles disposent ainsi de nouveaux outils pour faciliter l'accès de toutes les entreprises à l'accord collectif.

Ces nouvelles dispositions permettent :

- 1** aux employeurs des entreprises employant moins de 50 salariés de conclure des accords collectifs sur tous les thèmes sans recourir au mandatement d'un salarié par un syndicat extérieur à l'entreprise ;
- 2** aux employeurs des entreprises employant moins de 11 salariés ou jusqu'à 20 salariés en l'absence d'élus représentants du personnel, de consulter directement les salariés de l'entreprise pour valider un accord collectif.

En contrepartie de l'assouplissement et de la simplification des règles de négociation dans les entreprises de moins de 50 salariés dépourvues de délégués syndicaux ou de conseil d'entreprise, les ordonnances travail prévoient également la mise en place d'un observatoire d'analyse et d'appui au dialogue social et à la négociation dans ces entreprises au niveau départemental afin de les accompagner, le cas échéant, dans leurs démarches.

La négociation dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux ou d'un conseil d'entreprise



L'essentiel sur la négociation dans les entreprises de moins de 11 salariés et dans les entreprises de 11 à 20 salariés sans élus du personnel

Dans les entreprises de moins de 11 salariés et celles de 11 à 20 salariés sans élus du personnel, l'employeur peut proposer de sa propre initiative un projet d'accord aux salariés pouvant porter sur n'importe quel thème ouvert à la négociation collective d'entreprise (article L. 2232-21 du Code du travail).

Pour être valable, un tel accord doit être approuvé par la majorité des deux tiers du personnel.

La consultation des salariés est organisée à l'issue d'un délai minimum de 15 jours à partir de la communication auprès de chaque salarié du projet d'accord, permettant un délai suffisant pour tout salarié de se rapprocher des organisations syndicales de branche, dont les coordonnées sont accessibles sur le site du ministère du Travail.

L'organisation matérielle de cette consultation incombe à l'employeur. Cette consultation doit respecter les conditions suivantes :

- elle doit être organisée par tout moyen sur le temps de travail ;
- son caractère personnel et secret doit être garanti ;

➤ elle doit se dérouler en l'absence de l'employeur.

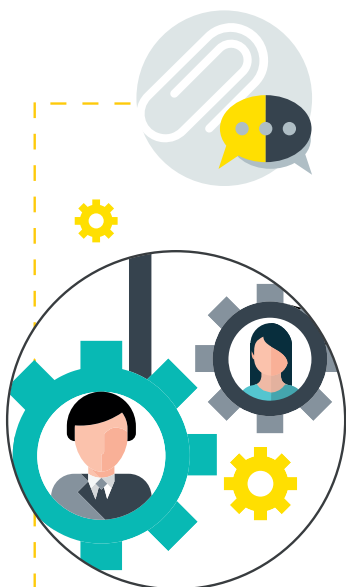
Les résultats de cette consultation sont portés à la connaissance de l'employeur à son issue et doivent faire l'objet d'un procès-verbal dont la publicité est assurée dans l'entreprise par tout moyen. Ce procès-verbal sera annexé à l'accord approuvé lors du dépôt de ce dernier.

Les modalités d'organisation de la consultation sont définies par l'employeur et incluent :

- les modalités de transmission aux salariés du texte de l'accord soumis à consultation ;
- le lieu, la date et l'heure de la consultation ;
- l'organisation et le déroulement de la consultation ;
- le texte de la question relative à l'approbation de l'accord soumise à la consultation des salariés.

Il est recommandé au chef d'entreprise de prévoir, en amont de la consultation des salariés organisée pour faire valider ces accords, des réunions d'information afin que les salariés en comprennent les enjeux.

La négociation dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux ou d'un conseil d'entreprise



Dans les entreprises de moins de 11 salariés, ou les entreprises de 11 à 20 salariés sans élu du personnel, les accords ou leurs avenants de révision peuvent également être dénoncés à l'initiative des salariés dans les conditions prévues par l'art. L. 2232-22 du Code du travail :

- les salariés représentant les deux tiers du personnel notifient collectivement et par écrit la dénonciation à l'employeur ;
- la dénonciation à l'initiative des salariés ne peut avoir lieu que pendant un délai d'un mois avant chaque date anniversaire de la conclusion de l'accord.



STIPULATIONS À DESTINATION DES ENTREPRISES DE MOINS DE 50 SALARIÉS DANS LES ACCORDS DE BRANCHE



Désormais, les branches ont l'obligation de prévoir dans leurs accords des stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés, le cas échéant, sous forme d'accords types indiquant les différents choix laissés à l'employeur, ou justifier des motifs pour lesquels ils n'en comportent pas.

Les entreprises de moins de 50 salariés peuvent appliquer ces stipulations même si l'accord n'est pas étendu, et ce, quelle que soit la date de conclusion de l'accord (avant ou après l'entrée en vigueur de l'ordonnance) au moyen d'un document unilatéral indiquant les options que l'entreprise a retenues après en avoir informé la délégation du personnel du comité social et économique, ainsi que les salariés, par tous les moyens.

La négociation dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux ou d'un conseil d'entreprise



L'essentiel sur la négociation dans les entreprises ayant entre 11 et 50 salariés

Dans les entreprises ayant entre 11 et 50 salariés, dépourvues de DS ou de conseil d'entreprise, les accords d'entreprise ou d'établissement peuvent être négociés, conclus et révisés selon deux modalités au choix :

➤ soit par un ou plusieurs salariés mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans la branche, ou à défaut, au niveau national et interprofessionnel, étant membre ou non de la délégation du personnel du comité social et économique (CSE).



Une même organisation ne peut mandater qu'un seul salarié.

➤ soit par un ou des membres titulaires de la délégation du personnel du CSE.

Ces accords peuvent porter sur tous les sujets relevant du champ de la négociation collective.

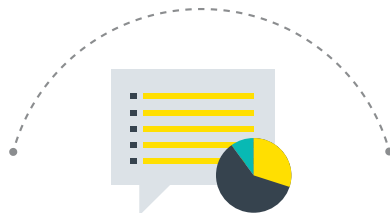
Un accord négocié avec des membres du CSE, mandatés ou non, doit, pour être valable, être signé par des membres du CSE représentant la majorité des suffrages exprimés en faveur des membres du CSE lors des dernières élections professionnelles. Consultez également les règles d'appréciation de la condition de majorité pour un CSE central à l'article L. 2232-23-1 du Code du travail.

Un accord négocié avec des salariés mandatés non membres du CSE devra, pour être valide, être approuvé par référendum à la majorité des suffrages exprimés (article L. 2232-23-1 du Code du travail). Pour consultez les règles relatives aux modalités d'approbation des accords par cette voie de consultation, reportez-vous à la page 15.

CAS PARTICULIER DES ENTREPRISES DE 11 À 20 SALARIÉS SANS ÉLUS DU PERSONNEL



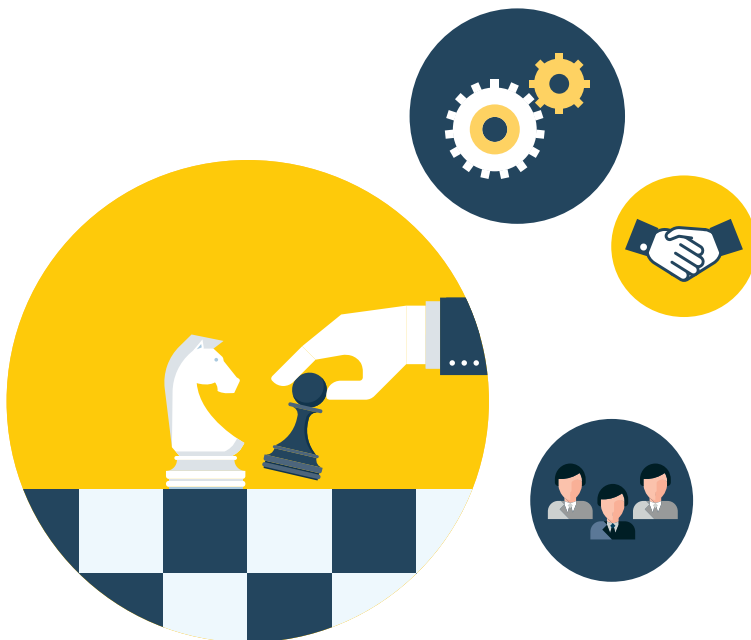
Par exception, lorsque l'entreprise emploie de 11 à 20 salariés et n'a pas d'élus du personnel (CSE), l'employeur peut appliquer les mêmes règles que dans les entreprises de moins de 11 salariés (cf. page 17).



1

NÉGOCIER DANS MON ENTREPRISE

La négociation dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux ou d'un conseil d'entreprise



L'essentiel sur la négociation dans les entreprises d'au moins 50 salariés dépourvues de DS et de CE

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés dépourvues de DS ou de conseil d'entreprise, les modalités de négociation ne sont pas modifiées.

Ces entreprises ont trois options pour négocier un accord collectif :

➔ s'adresser à un élu mandaté ;

➔ s'adresser à un élu non mandaté ;

➔ s'adresser à un salarié mandaté.

L'accord doit parfois être approuvé par référendum.

La négociation dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux ou d'un conseil d'entreprise



L'essentiel sur l'Observatoire d'analyse et d'appui au dialogue social et à la négociation

Une nouvelle instance départementale tripartite destinée aux seules entreprises de moins de 50 salariés est créée. Il s'agit d'un Observatoire d'analyse et d'appui au dialogue social et à la négociation qui a pour mission de favoriser et d'encourager le développement du dialogue social et de la négociation collective.

Il est composé au plus de 13 membres :

- des représentants des salariés ayant leur activité dans la région, désignés par les organisations syndicales représentatives au niveau interprofessionnel et du département ;
- des représentants des employeurs ayant leur activité dans la région, désignés par les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national interprofessionnel et multi-professionnel ;
- un représentant de l'administration compétente dans le département.

La présidence est alternativement confiée à un membre salarié ou employeur ; le secrétariat étant assuré par l'administration.

L'Observatoire a pour mission :

- d'établir un bilan annuel du dialogue social dans le département ;
- d'apporter son concours et son expertise juridique aux entreprises de son ressort dans le domaine du droit social.

Il peut être saisi par les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs de toutes difficultés rencontrées dans le cadre d'une négociation.



BOÎTE À TEXTES

➔ Articles L. 2234-4 à L. 2234-7 et R. 2234-1 à R. 2234-4 du Code du travail

La contestation des accords collectifs

DE QUOI

PARLE-T-ON ?

Les règles en matière de contestation des accords collectifs sont modifiées afin d'apporter plus de sécurité et de visibilité aux entreprises.

Il appartient à celui qui conteste la légalité d'une convention ou d'un accord collectif de démontrer qu'il n'est pas conforme aux conditions légales qui le régissent.

Dans la pratique, en cas de contestation, il appartiendra donc à la partie formulant le recours d'apporter la preuve d'illégalité, de la non-régularité ou de l'absence de justification de l'acte contesté.

De plus, le juge peut décider que l'annulation de tout ou partie d'un accord ne produira ses effets que pour l'avenir. Les effets de sa décision peuvent également être modulés dans le temps, à la condition que l'effet rétroactif attaché à cette annulation judiciaire totale ou partielle soit de nature à emporter « *des conséquences manifestement excessives en raison tant des effets que cet acte a produits et des situations qui ont pu se constituer lorsqu'il était en vigueur que de l'intérêt général*

pouvant s'attacher à un maintien temporaire de ses effets ». Ce pouvoir de modulation ne peut s'exercer que sous réserve des actions contentieuses similaires déjà engagées à la date de sa décision.

Enfin, toute action en nullité doit être engagée dans un **délai de 2 mois** à compter soit de la notification à destination des organisations représentatives dans l'entreprise à l'issue de la procédure de signature pour les organisations disposant d'une section syndicale dans l'entreprise, soit de la date de publicité de l'accord dans la base de données nationale des accords collectifs. Sont concernés les accords conclus postérieurement au 23 septembre 2017 ainsi que les accords conclus antérieurement et pour lesquels aucune instance n'a été introduite avant le 23 septembre 2017.



**BOÎTE
À TEXTES**

→ Articles L. 2262-13 à L. 2262-15 du Code du travail

Notes

A series of horizontal dotted lines for taking notes.

2 Organiser le dialogue social dans mon entreprise



Le comité social et économique (CSE)

Le conseil d'entreprise

Le comité social et économique (CSE)

DE QUOI**PARLE-T-ON ?**

Le comité social et économique remplace, à compter du 1^{er} janvier 2020, dans toutes les entreprises de 11 salariés et plus, les délégués du personnel, le comité d'entreprise et le comité d'hygiène, de santé et des conditions de travail.

La simplification des instances représentatives doit rendre plus souple le dialogue social en entreprise.

Pour bien s'approprier ces nouvelles dispositions, il faudra intégrer aux pratiques d'entreprise les nouvelles règles relatives au comité social et économique, à savoir :

- 1 les conditions de mise en place du CSE ;
- 2 les commissions du CSE ;
- 3 la composition et l'élection des membres du CSE ;
- 4 les attributions du CSE ;
- 5 le fonctionnement du CSE.

Le comité social et économique (CSE)



L'essentiel sur la mise en place d'un CSE

Le comité social et économique est mis en place au niveau de l'entreprise dès lors que celle-ci atteint 11 salariés et plus pendant 12 mois consécutifs. Les conditions de franchissements des seuils effectifs sont définies aux articles L. 1111-2 et L. 1251-54 du Code du travail.

Des règles spécifiques s'appliquent pour les entreprises à établissements multiples d'au moins 50 salariés et les unités économiques et sociales (articles L. 2313-1 à L. 2313-6 du Code du travail) :

➔ dans le premier cas, si l'entreprise comporte au moins deux établissements distincts, l'employeur doit mettre en place un CSE central ainsi que des CSE d'établissement dans chaque établissement distinct ;

➔ dans le second cas, un CSE est mis en place au sein de l'unité économique et sociale. Si cette dernière comporte plusieurs établissements distincts, les mêmes règles que celles prévues pour une entreprise à établissements multiples s'appliquent.



Afin de sécuriser votre instance, il est essentiel d'apporter le plus grand soin à la rédaction des accords relatifs à la mise en place ou au fonctionnement de votre comité social et économique (protocole d'accord électoral, accord d'adaptation des règles de fonctionnement du CSE).

Les textes prévoient désormais, en effet, de nombreuses possibilités d'adaptation au plus près des besoins de votre entreprise.



Seul un accord majoritaire (accord signé par des organisations ayant recueilli au moins 50% d'audience) permet d'adapter les modalités de fonctionnement du comité social et économique (CSE).

LES REPRÉSENTANTS DE PROXIMITÉ



Pour « compenser » la disparition des délégués du personnel, l'accord d'entreprise majoritaire reconnaissant l'existence d'établissements distincts peut mettre en place des représentants de proximité qui doivent être membres du CSE ou désignés par lui pour une durée qui prend fin avec la durée des mandats des membres du CSE. L'accord doit prévoir le nombre de représentants,

leurs attributions (notamment en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail), leurs modalités de désignation et de fonctionnement (notamment le nombre d'heures de délégation dont bénéficient les représentants de proximité pour l'exercice de leurs attributions). L'institution des représentants de proximité est facultative.

2

ORGANISER LE DIALOGUE SOCIAL DANS MON ENTREPRISE

Le comité social et économique (CSE)



L'essentiel sur les commissions du CSE dans les entreprises d'au moins 50 salariés

Une commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT), dotée (par délégation) de tout ou partie des attributions du CSE relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail, **à l'exception du recours à l'expert et des attributions consultatives**, doit obligatoirement être mise en place dans :

- ➔ les entreprises ou les établissements distincts d'au moins 300 salariés ;
- ➔ les établissements comprenant au moins une installation nucléaire ou classée Seveso et certains gisements miniers (peu importe leur effectif) (article L. 4521-1 du Code du travail) ;
- ➔ les entreprises ou établissements de moins de 300 salariés dans lesquels l'inspection du travail a décidé d'imposer sa mise en place.

Une commission des marchés doit être créée au sein du CSE dès lors qu'un certain nombre de seuils fixés par décret sont dépassés.

Pour en savoir plus sur les obligations relatives à cette commission, référez-vous aux articles L. 2315-36 à L. 2315-44 du Code du travail.

Selon les dispositions prévues à l'article L. 2315-45 du Code du travail, d'autres commissions peuvent être instituées par accord collectif d'entreprise pour l'examen de problèmes particuliers. À défaut d'accord, les commissions « économique », « formation », « information et aide au logement » et « égalité professionnelle » devront être mises en place dans leur périmètre prévu auparavant au sein du comité d'entreprise (L. 2315-46 à L. 2315-60 du Code du travail).



BOÎTE À TEXTES

➔ **Fonctionnement des commissions : articles L. 2325-22 à L. 2325-34-4 du Code du travail**



L'essentiel sur la composition du CSE et les élections professionnelles

Le CSE est composé, pour une durée de 4 ans (sauf accord prévoyant une durée plus courte d'un minimum de 2 ans), de :

- ➔ l'employeur (ou son représentant), qui préside le CSE ;
- ➔ la délégation du personnel, composée d'un nombre égal de titulaires et de suppléants. Le protocole électoral peut modifier le nombre de sièges en le réduisant, le cas échéant, à condition de maintenir un volume global minimal d'heures de délégations au bénéfice des élus. Pour en savoir plus sur le nombre d'élus et les heures de délégation, reportez-vous à l'annexe 1 page 72.
- ➔ le représentant syndical (désigné par chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise), qui n'a pas droit de vote.

Les mandats des membres de la délégation du personnel du CSE sont limités à trois, sans toutefois avoir pour effet de réduire en deçà de 12 ans la durée des mandats successifs, quelle que soit leur durée. Les membres titulaires et suppléants peuvent se répartir, chaque mois, entre eux, leur crédit d'heures de délégation, dans la limite de plus d'une fois et demie le crédit d'heures de délégation dont bénéficie un membre titulaire.



2

ORGANISER LE DIALOGUE SOCIAL DANS MON ENTREPRISE

Le comité social et économique (CSE)



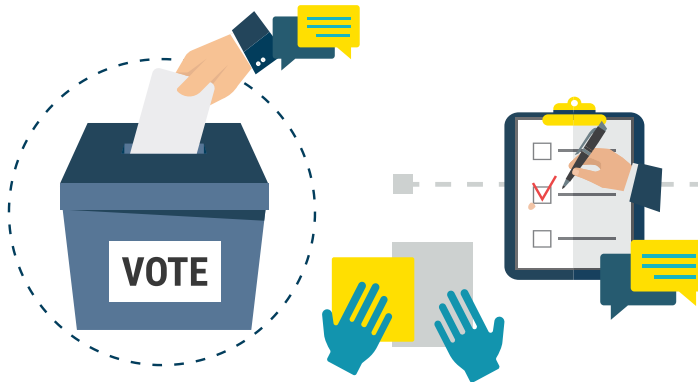
LES ÉLECTIONS POUR LA MISE EN PLACE OU LE RENOUELEMENT DU CSE

L'employeur doit envisager d'organiser les élections professionnelles dans toutes entreprises dès lors que le seuil d'effectif de 11 salariés et plus est franchi, et ce, pendant 12 mois consécutifs.

Les dispositions relatives à l'élection des membres restent identiques à celles auparavant applicables pour l'élection des membres du comité d'entreprise à quelques exceptions, en particulier celles relatives à l'organisation des élections dans les entreprises de 11 à 20 salariés et à l'établissement d'un procès-verbal.

Si votre entreprise a un effectif compris entre 11 et 20 salariés, l'employeur n'est pas tenu d'inviter les organisations syndicales représentatives à négocier le projet d'accord préélectoral, c'est-à-dire, selon nous, est dispensé d'organiser les élections si aucun salarié ne s'est porté candidat aux élections dans un délai de 30 jours à compter de l'information faite aux salariés de l'organisation d'élections professionnelles.

En cas de PV de carence dans le cadre de la mise en place ou du renouvellement de l'instance, de nouvelles élections professionnelles ne peuvent être organisées avant l'expiration d'un délai de 6 mois suivant l'établissement de ce PV.



BOÎTE À TEXTES

→ Les règles relatives à l'organisation des élections professionnelles : articles L. 2314-2 à L. 2314-31 du Code du travail



L'essentiel sur les attributions

Les attributions du CSE varient en fonction des effectifs de l'entreprise :

↳ dans les entreprises de 11 à 49 salariés, le CSE est doté des missions générales des délégués du personnel, à l'exclusion de certaines attributions spéciales ;

↳ dans celles de 50 salariés ou plus, elles intègrent également les attributions du comité d'entreprise et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

La loi prévoit qu'en cas de franchissement du seuil de 50 salariés, le CSE n'exerce l'ensemble de ses attributions qu'à l'expiration d'un délai de douze mois, dans les conditions précisées par les textes.



TAILLE D'ENTREPRISE	ATTRIBUTIONS	PÉRIODICITÉ
De 11 à 49 salariés	<ul style="list-style-type: none"> • présenter à l'employeur les réclamations individuelles et collectives des salariés sur toute matière relative à l'organisation de l'activité et aux conditions d'emploi ; • promouvoir la santé, la sécurité et les conditions de travail, et réaliser des enquêtes en matière d'accident du travail et maladie professionnelle (AT/MP) ; • possibilité de saisir l'inspection du travail des plaintes et observations relatives à l'application des dispositions légales dont il est chargé d'assurer le contrôle ; • consultation lorsque l'employeur envisage de procéder à un licenciement collectif pour motif économique ; • droit d'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes et en cas de danger grave et important. 	Sans objet
À partir de 50 salariés	<p>INFORMATION/CONSULTATION SUR LES QUESTIONS INTÉRESSANT L'ORGANISATION, LA GESTION ET LA MARCHE GÉNÉRALE DE L'ENTREPRISE, À SAVOIR :</p> <ul style="list-style-type: none"> • les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs ; • les modifications de son organisation économique ou juridique ; • les conditions d'emploi, de travail (notamment la durée du travail) et la formation professionnelle ; • l'introduction de nouvelles technologies, tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ; • les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civils, des personnes atteintes de maladies chroniques évolutives et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail. 	Sans objet
À partir de 50 salariés	<p>CONSULTATIONS RÉCURRENTES :</p> <ul style="list-style-type: none"> • orientations stratégiques ; • situation économique et financière ; • politique sociale, conditions de travail et emploi. 	La périodicité annuelle peut être augmentée jusqu'à 3 ans par accord d'entreprise majoritaire

TAILLE D'ENTREPRISE	ATTRIBUTIONS	PÉRIODICITÉ
À partir de 50 salariés	<p>CONSULTATIONS PONCTUELLE SUR :</p> <ul style="list-style-type: none"> • les méthodes de recrutement et moyens de contrôle de l'activité des salariés ; • la restructuration et la compression des effectifs ; • les licenciements pour motif économique ; • les opérations de concentration ; • les offres publiques d'acquisition (OPA) ; • les procédures de sauvegarde, de redressement et de liquidation judiciaire. 	<p>Un accord peut définir le contenu précis, les modalités des consultations ponctuelles ainsi que les délais dans lesquels le CSE rend ses avis</p>
	<p>DROITS D'ALERTE :</p> <ul style="list-style-type: none"> • en cas d'atteinte aux droits des personnes ; • en cas de danger grave et imminent ainsi qu'en matière de santé publique et d'environnement ; • en cas d'utilisation non conforme du crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi ; • en matière économique, en cas de connaissance de faits de nature à affecter la situation économique de l'entreprise ; • en matière sociale, notamment lorsque le nombre de salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée et le nombre de salariés temporaires connaît un accroissement important par rapport à la situation existant lors de la dernière réunion du comité social et économique. 	
À partir de 50 salariés	<p>ACTIVITÉS SOCIALES ET CULTURELLES (ASC) :</p> <p>En cas de reliquat budgétaire sur le budget des ASC, les membres de la délégation du personnel pourront décider, par une délibération, de transférer au budget de fonctionnement ou à des associations l'excédent annuel du budget des ASC, dans la limite de 10 % de cet excédent. Le CSE peut également décider, par une délibération, de transférer tout ou partie du montant de l'excédent annuel du budget de fonctionnement au financement des activités sociales et culturelles.</p>	<p>Le montant de la contribution peut être fixé par accord d'entreprise</p>



L'essentiel sur le fonctionnement du CSE

Comme ses attributions, les règles de fonctionnement du CSE varient en fonction des effectifs de l'entreprise :

- ➔ dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le comité social et économique est présidé par l'employeur, qui peut être assisté de trois collaborateurs qui n'ont pas droit de vote. Il se dote d'un règlement intérieur et désigne, parmi ses titulaires, un secrétaire et un trésorier ;
- ➔ le CSE a la personnalité civile et a la possibilité d'avoir un patrimoine, à l'exception du CSE des entreprises de moins de 50 salariés ;
- ➔ les réunions du CSE obéissent à des règles simples, définies en fonction de l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement. Une règle commune, quelle que soit la taille de l'entreprise est la non-participation des suppléants aux réunions du CSE, sauf en cas d'absence d'un titulaire :
- pour les entreprises de moins de 50 salariés, le nombre de réunions est de 12 (une par mois), avec la possibilité, pour les élus, de solliciter une réunion supplémentaire en cas d'urgence,
- pour les entreprises de plus de 50 salariés, le nombre de réunions et leur périodicité peuvent être définis par accord collectif majoritaire, sans toutefois être inférieur à 6 réunions annuelles. En l'absence de délégué syndical, cet accord peut être conclu entre l'employeur et le CSE. Au moins quatre de ces réunions doivent porter sur les questions de santé, sécurité et conditions de travail. Le CSE peut également se réunir dans des cas exceptionnels. L'ordre du jour des réunions est établi conjointement par le président et le secrétaire et transmis au moins 3 jours avant la réunion ;
- ➔ les élus disposent d'heures de délégation en fonction de la taille de l'entreprise ou de l'établissement (consultez l'annexe 1 en page 72) ;
- ➔ le CSE dispose d'un local :
 - dans les entreprises de moins de 50 salariés. Celui-ci doit permettre à ses membres d'accomplir leur mission et notamment de se réunir ;
 - dans les entreprises de plus de 50 salariés, ce local doit être aménagé et équipé du matériel nécessaire à l'exercice des fonctions du CSE.

BUDGET DU CSE



DEUX SUBVENTIONS SONT PRÉVUES PAR LA LOI, DANS LES ENTREPRISES DE 50 SALARIÉS ET PLUS :

1 La subvention de fonctionnement, qui correspond à :

➤ 0,2 % de la masse salariale brute en faveur des salariés pour les entreprises de 50 à 2 000 salariés ;

➤ 0,22 % de la masse salariale brute pour les entreprises au-dessus de 2 000 salariés.

Dans les entreprises comportant plusieurs CSE d'établissement, le budget de fonctionnement du CSE central pourra être déterminé par accord entre le CCSE et les CSE ou, à défaut, désormais par décret en Conseil d'État.

2 La subvention pour les activités sociales et culturelles, dont les règles de calcul sont fixées par accord d'entreprise. À défaut d'accord, celles-ci sont légèrement modifiées par rapport à celles prévues avant la réforme.

Dans les entreprises à établissements multiples, la répartition des sommes est prévue par accord d'entreprise ou, à défaut d'accord, selon la masse salariale de chaque établissement.

Le calcul de la contribution est assis sur la masse salariale brute de l'entreprise, c'est-à-dire l'ensemble des gains et rémunérations soumis à cotisations, à l'exception des sommes versées à l'occasion de la rupture d'un CDI.

Par délibération et dans des conditions et limites fixées par la loi ou par décret, le CSE peut désormais décider de transférer l'excédent de la subvention de fonctionnement vers les ASC et inversement (articles L. 2312-78 à L. 2312-84 du Code du travail).



2

ORGANISER LE DIALOGUE SOCIAL DANS MON ENTREPRISE

Le comité social et économique (CSE)



LES EXPERTISES

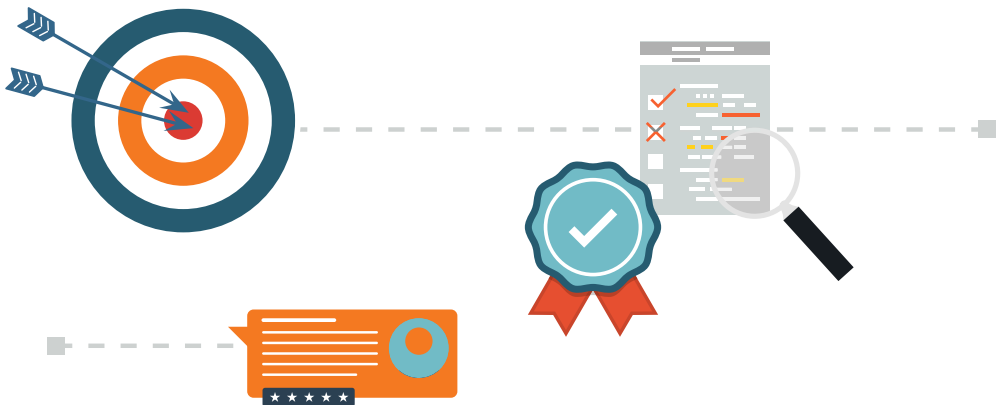
L'accord collectif majoritaire définissant les règles de fonctionnement du CSE peut comporter des dispositions sur les expertises permettant de définir notamment le nombre d'expertises annuelles ou pluriannuelles dans le cadre des trois consultations récurrentes.

La loi prévoit les cas dans lesquels les expertises sont prises en charge par l'employeur ou le CSE. Les taux de prise en charge des frais d'expertise par l'employeur et le CSE varient selon les cas de recours tels que définis page suivante.

Les délais d'expertise peuvent être fixés par accord d'entreprise ou par accord entre l'employeur et le comité social et économique adopté à la majorité des membres titulaires élus de la délégation du personnel.

À défaut d'accord, et en dehors des cas particuliers prévus par décret, l'expert remet son rapport dans un délai de deux mois à compter de sa désignation. Ce délai peut être renouvelé une fois pour une durée maximale de deux mois, par accord entre l'employeur et le comité social et économique adopté à la majorité des membres titulaires élus de la délégation du personnel (articles R. 2315-47 et suivants du Code du travail).

L'employeur dispose d'un délai de 10 jours pour saisir le juge d'une contestation des recours à l'expertise (article R. 2315-49 du Code du travail).



Le comité social et économique (CSE)

EXPERTISES FINANÇÉES À 100 % PAR L'EMPLOYEUR

EXPERT-COMPTABLE	EXPERT HABILITÉ
<p>CONSULTATIONS ANNUELLES 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. <p>CONSULTATIONS PONCTUELLES :</p> <ul style="list-style-type: none"> en cas de licenciement collectif pour motif économique avec plan de sauvegarde de l'emploi (PSE). 	<ul style="list-style-type: none"> lorsqu'un risque grave, identifié et actuel, révélé ou non par un accident du travail, une maladie professionnelle ou à caractère professionnel, est constaté dans l'établissement ; dans les entreprises d'au moins 300 salariés, en vue de préparer la négociation sur l'égalité professionnelle, en l'absence de tout indicateur relatif à l'égalité professionnelle prévu dans la base de données économiques et sociales.

EXPERTISES FINANÇÉES À 80 % PAR L'EMPLOYEUR

EXPERT-COMPTABLE	EXPERT HABILITÉ
<p><i>Sauf lorsque le budget de fonctionnement du CSE est insuffisant pour couvrir le coût de l'expertise et n'a pas donné lieu à un transfert d'excédent annuel au budget destiné aux activités sociales et culturelles au cours des 3 années précédentes. Dans ce cas, l'employeur finance l'expert en totalité.</i></p> <p>CONSULTATIONS ANNUELLES SUR :</p> <ul style="list-style-type: none"> les orientations stratégiques de l'entreprise. <p>CONSULTATIONS PONCTUELLES :</p> <ul style="list-style-type: none"> en cas d'opérations de concentration ; en cas d'exercice du droit d'alerte économique ; en cas d'offre d'achat reçue par l'entreprise ; au profit des délégués syndicaux en vue de préparer les négociations relatives à un PSE. 	<ul style="list-style-type: none"> en cas d'introduction de nouvelles technologies, tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail.

RECOURS LIBRE À TOUT AUTRE EXPERT FINANÇÉ SUR LE BUDGET DU CSE



**BOÎTE
À TEXTES**

↳ **Fonctionnement des réunions : articles L. 2315-14 à L. 2315-21 du Code du travail**

↳ **Les règles de fonctionnement du CSE : articles L. 2315-1 à L. 2315-26 du Code du travail**

2

ORGANISER LE DIALOGUE SOCIAL DANS MON ENTREPRISE

Le comité social et économique (CSE)



FORMATION ET RECONNAISSANCE DES PARCOURS SYNDICAUX

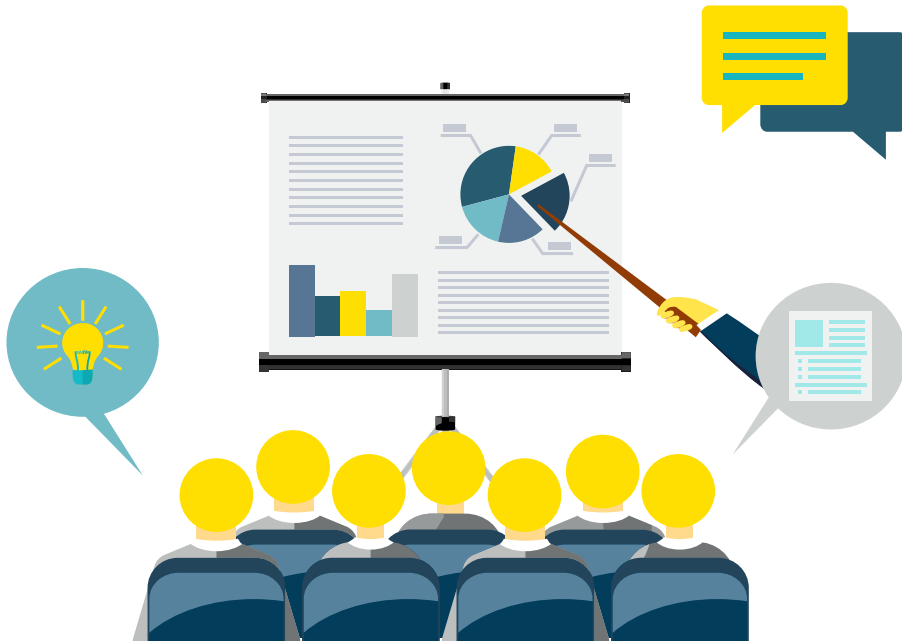
FORMATION DES MEMBRES DU CSE

➔ Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, les membres titulaires du CSE élus pour la première fois bénéficieront, comme c'était le cas pour le CE, d'un stage de formation économique d'une durée maximale de cinq jours. La formation sera renouvelée lorsque le mandat aura été exercé pendant quatre ans, (C. trav, art. L. 2315-63 à venir).

élus du CSE bénéficient d'une formation en matière de santé et de conditions de travail de cinq jours dans les entreprises d'au moins 300 salariés et de trois jours dans les autres.

Le financement des formations (maintien de salaire et frais de formation) est pris en charge par l'employeur (article L. 2315-16 du Code du travail).

➔ Les membres de la commission santé, sécurité et conditions de travail et les membres



MISE À DISPOSITION DES SALARIÉS

Un salarié peut être mis à disposition d'une organisation syndicale ou d'une association d'employeur, avec son accord exprès. Pendant cette période de mise à disposition, les obligations de l'employeur à son égard sont maintenues.

Un accord collectif de branche étendu ou un accord d'entreprise portant sur les conditions

de mise à disposition des salariés en faveur d'une organisation syndicale ou patronale détermine les conditions de cette mise à disposition et doit désormais impérativement prévoir les aménagements permettant à l'employeur de respecter son obligation de formation d'adaptation du salarié à son poste de travail (article L. 2315-8 du Code du travail).

ENTRETIEN DE FIN DE MANDAT

À compter du 1^{er} janvier 2020, les conditions de l'entretien professionnel des salariés titulaires d'un mandat de représentant du personnel titulaire ou d'un mandat syndical prenant effet après le 31 décembre 2019 sont modifiées selon la taille de l'entreprise :

➤ dans les entreprises de plus de 2000 salariés, lorsqu'il est réalisé au terme d'un mandat de représentant du personnel titulaire ou d'un mandat syndical, il doit systématiquement permettre de procéder au recensement des compétences acquises au cours du mandat et préciser les modalités de valorisation de l'expérience acquise ;

➤ Dans les entreprises de moins de 2000 salariés, l'obligation de procéder à ce recensement de compétences ne concerne que les titulaires de mandat disposant d'heures de délégation sur l'année représentant au moins 30 % de la durée de travail fixée dans son contrat de travail ou, à défaut, de la durée applicable dans l'établissement, comme précédemment.



Le conseil d'entreprise

DE QUOI

PARLE-T-ON ?

Un conseil d'entreprise peut être institué en lieu et place du CSE par accord d'entreprise à durée indéterminée ou par un accord de branche étendu à durée déterminée, pour les entreprises dépourvues de délégués syndicaux.

Le conseil d'entreprise exerce l'ensemble des attributions du CSE et est seul compétent pour négocier, conclure et réviser les conventions et accords d'entreprise ou d'établissement :

- il est mis en place par accord d'entreprise majoritaire conclu avec les délégués syndicaux lorsqu'ils sont présents dans l'entreprise (article L. 2232-12 du Code du travail) ou, à défaut, par accord de branche étendu en l'absence de délégué syndical.
- le conseil d'entreprise remplace le CSE, sa composition est donc identique.

- il peut être institué dans les entreprises appartenant à une unité économique et sociale. Dans ce cas, l'accord instituant ce conseil d'entreprise est conclu soit au niveau d'une ou de plusieurs entreprises composant l'unité économique et sociale, soit au niveau de l'unité économique et sociale¹.

¹ Dans ce dernier cas, les règles de validité de l'accord sont appréciées en tenant compte des suffrages valablement exprimés dans l'ensemble des entreprises.

CONTENU DE L'ACCORD INSTITUANT LE CONSEIL D'ENTREPRISE



L'ACCORD INSTITUANT LE CONSEIL D'ENTREPRISE DOIT PRÉVOIR :

- **la liste des thèmes** pour lesquels les décisions de l'employeur ne peuvent être prises qu'avec un avis conforme du conseil² ;
- **le nombre d'heures de délégation** dont bénéficient les élus du conseil d'entreprise participant aux négociations ; cette durée s'additionne aux heures de délégation déjà prévues pour les membres du CSE (annexe 1 page 72) et ne peut être inférieure à :
 - 12 heures par mois dans les entreprises jusqu'à 149 salariés,
 - 18 heures par mois dans les entreprises de 150 à 499 salariés,
 - 24 heures par mois dans les entreprises d'au moins 500 salariés ;
- **les modalités selon lesquelles les négociations se déroulent** au niveau des établissements ;
- **les règles d'indemnisation des frais de déplacement.**

² La formation est obligatoirement concernée, et l'égalité professionnelle, de manière optionnelle.



L'essentiel sur la validation des accords signés par le conseil d'entreprise

La validité d'un accord d'entreprise est subordonnée à sa signature par la majorité des membres titulaires élus du conseil d'entreprise ou d'établissement, ou par un ou plusieurs titulaires ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés (premier ou second tour selon les cas) lors des dernières élections professionnelles.



Bien que le conseil d'entreprise exerce les compétences en matière de négociation collective au sein de l'entreprise, la mise en place du conseil d'entreprise n'entraîne pas la suppression des délégués syndicaux, des sections syndicales et des représentants de la section syndicale qui conservent leurs attributions habituelles, à l'exception de la capacité à négocier les accords collectifs.



BOÎTE À TEXTES

- Mise en place et fonctionnement du conseil d'entreprise : articles L. 2321-1 et suivants du Code du travail

Notes

A series of horizontal dotted lines for taking notes.

3

Faire vivre le contrat de travail



..... L'adaptation à l'activité de mon entreprise

..... L'organisation du travail dans l'entreprise

L'adaptation à l'activité de mon entreprise

DE QUOI

PARLE-T-ON ?

Afin d'adapter dans les meilleures conditions votre entreprise à son activité et de pouvoir ainsi gérer les fluctuations de marché, vous pouvez désormais négocier sur différents dispositifs :

- 1 un nouveau mode de rupture du contrat de travail** dit « autonome » est désormais à votre disposition, dans le cadre d'accords collectifs mettant en œuvre deux dispositifs de gestion des emplois : la rupture conventionnelle collective et le congé de mobilité.

En excluant ces dispositifs des règles du licenciement pour motif économique et de celles de la démission, ce nouveau mode de rupture permet une fin de contrat sécurisée d'un commun accord entre l'employeur et le salarié ;

- 2 un nouveau type d'accord primant sur le contrat de travail** est désormais accessible pour toutes les entreprises afin de répondre aux nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise ou en vue de préserver ou de développer l'emploi.





L'essentiel sur la rupture conventionnelle collective

Les ruptures conventionnelles collectives sont applicables à compter du 1^{er} janvier 2018 dans toutes les entreprises. Inspirées de la rupture conventionnelle individuelle, elles constituent un nouvel outil de gestion de l'activité, permettant une adaptation des effectifs sur la base du volontariat.

Elles doivent être mises en place par accord collectif prévoyant un objectif chiffré de départs envisagés, à condition qu'aucun licenciement pour motif économique ne soit prononcé pour atteindre cet objectif.

L'employeur est tenu d'informer la Direccte de son intention d'ouvrir une négociation, puis de lui transmettre son accord, par voie dématérialisée, à l'adresse suivante : www.portail-pse-rcc.emploi.gouv.fr.

Chaque entreprise a désormais la possibilité de définir un cadre commun de départs strictement volontaires, homologué par l'administration qui dispose d'un délai de 15 jours pour se prononcer (le silence gardé vaut acceptation). En cas de refus, l'employeur a la possibilité

de reprendre son projet et de présenter une nouvelle demande.

Le contrôle de l'administration porte sur la validité et le contenu de l'accord, sur le respect des obligations d'information et sur le caractère précis et concret des mesures d'accompagnement.

Le comité social et économique (CSE) ainsi que l'administration sont tenus informés tout au long du processus.

L'acceptation par l'employeur de la candidature d'un salarié emporte rupture du contrat de travail d'un commun accord (pour les salariés protégés, une autorisation administrative est nécessaire ; pour les médecins du travail, celle-ci intervient après avis du médecin-inspecteur du travail).

Une contestation portant sur la rupture du contrat doit être formée dans un délai de 12 mois à compter de la rupture effective du contrat. Une contestation contre la décision de validation de l'administration relève du tribunal administratif et doit être formée dans un délai de 2 mois.



Une vigilance particulière doit être portée sur le principe de non-discrimination, et notamment les mesures visant les seniors, qui feront l'objet d'un contrôle particulier.

3

FAIRE VIVRE LE CONTRAT DE TRAVAIL

L'adaptation à l'activité de mon entreprise

LES CLAUSES DE L'ACCORD



L'accord doit préciser :

- les modalités d'information du comité social et économique s'il existe ;
- le nombre maximal de départs, de suppressions d'emplois et la durée pendant laquelle des ruptures de contrats de travail peuvent être engagées sur le fondement de l'accord ;
- les conditions à remplir pour en bénéficier ;
- les modalités de candidature ;
- les modalités de conclusion d'une convention individuelle de rupture et d'exercice du droit de rétractation des parties ;
- les critères de départage entre candidats ;
- les modalités de calcul des indemnités de rupture (au minimum équivalentes à l'indemnité légale de licenciement) ;

→ les mesures visant à faciliter l'accompagnement et le reclassement externe, telles que le congé de mobilité ;

→ les modalités de suivi de la mise en œuvre effective de l'accord.

Il doit être majoritaire (article L. 2232-12 du Code du travail).

La décision de validation de l'accord par l'autorité administrative est adressée dans un délai de 15 jours à partir de la réception du dossier complet. Le silence de l'administration, passé ce délai, vaut acceptation.



L'essentiel sur le congé de mobilité

Dans les entreprises ayant conclu un accord de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) ou dans le cadre d'un accord portant rupture conventionnelle collective, vous pouvez mettre en place un congé de mobilité.

Il a pour objet de favoriser le retour à un emploi stable des salariés en mettant en œuvre une période de congé, alternant phase de travail, mesures d'accompagnement et actions de formation.

Le congé est pris pendant le préavis, que le salarié est dispensé d'exécuter. La durée du congé ainsi que le montant de la rémunération versée à l'issue du préavis sont déterminés par l'accord, sans toutefois pouvoir prévoir une rémunération inférieure à 65 % de la rémunération brute ou 85 % du Smic.

L'acceptation par le salarié du congé de mobilité emporte rupture du contrat d'un commun accord à l'issue du congé.



LES CLAUSES DE L'ACCORD

L'accord doit prévoir, en application de l'article L. 1237-18-2 du Code du travail :

- la durée du congé de mobilité ;
- les conditions que doit remplir le salarié pour en bénéficier ;
- les modalités d'adhésion du salarié à la proposition de l'employeur, comprenant les conditions d'expression de son consentement écrit et les engagements des parties ;
- l'organisation des périodes de travail, les conditions auxquelles il est mis fin au congé et les modalités d'accompagnement des actions de formation envisagées ;
- le niveau de la rémunération versée pendant la période du congé de mobilité ;
- les conditions d'information des institutions représentatives du personnel ;

➤ les indemnités de rupture garanties au salarié, qui ne peuvent être inférieures aux indemnités légales dues en cas de licenciement pour motif économique.

Tous les 6 mois à compter de la date de dépôt de l'accord, l'employeur transmet à la Direccte du lieu où se situe le siège social de l'entreprise un document précisant notamment :

- le nombre de ruptures de contrats de travail intervenues à la suite d'un congé de mobilité ;
- les mesures de reclassement mises en place dans le cadre de ce congé de mobilité telles que les actions de formation, les périodes de travail en entreprise et les mesures d'accompagnement ;
- la situation des salariés au regard de l'emploi à l'issue du congé de mobilité.



L'essentiel sur les accords de performance collective

Ce nouveau type d'accord remplace les accords d'aménagement et de réduction du temps de travail (ARTT), de mobilité interne (AMI), de préservation ou de développement de l'emploi (APDE), d'aménagement du temps de travail et de maintien de l'emploi (AME) et permet :

- d'aménager la durée du travail, ses modalités d'organisation et de répartition ;
- d'aménager la rémunération (dans le respect du Smic et des minimas conventionnels) ;
- de déterminer les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise.

Cet accord se veut plus souple et moins contraignant que ses prédécesseurs, notamment en matière de durées d'application, de clauses obligatoires et de dispositifs d'accompagnement des salariés licenciés à la suite d'un refus d'application de l'accord.

L'accord a une visée aussi bien préventive (préservation de l'emploi) qu'offensive (accompagnement du développement de l'activité et de l'emploi). Il est exclusif de toute procédure de licenciement économique. En pratique, l'entreprise peut maintenant adapter son organisation du travail au plus près de ses besoins.

3

FAIRE VIVRE LE CONTRAT DE TRAVAIL

L'adaptation à l'activité de mon entreprise

LES CLAUSES DE L'ACCORD



Il doit impérativement comprendre :

→ un objectif clair défini dans le préambule.



Afin d'éviter toute contestation de l'accord, il est fortement recommandé de stipuler expressément que celui-ci est conclu en application des dispositions prévues à l'article L. 2254-2 du Code du travail relatives aux accords d'entreprise bénéficiant de la primauté sur le contrat de travail.

Le contenu de l'accord, largement ouvert, peut également prévoir :

→ les modalités d'information des salariés sur son application et son suivi pendant toute sa durée ainsi que, le cas échéant, l'examen de la situation des salariés au terme de l'accord ;

→ les conditions dans lesquelles des efforts proportionnés à ceux demandés aux salariés peuvent être demandés :

• aux dirigeants salariés exerçant dans le périmètre de l'accord,

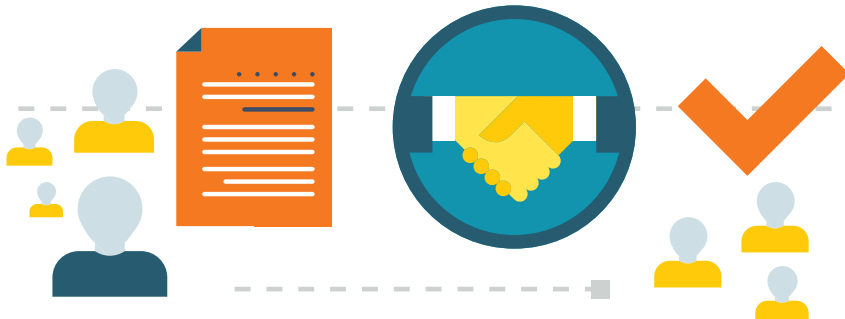
• aux mandataires sociaux et aux actionnaires, dans le respect des compétences des organes d'administration et de surveillance ;

→ les modalités selon lesquelles sont conciliées la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale des salariés ;

→ les modalités d'accompagnement des salariés, ainsi que l'abondement du compte personnel de formation (CPF) au-delà du montant minimal.



Attention, l'accord de « modulation », c'est-à-dire prévoyant une répartition des horaires sur une période supérieure à la semaine, n'a pas disparu et continue d'obéir aux articles L. 3121-41 et suivants du Code du travail.



CONSÉQUENCES D'UN ACCORD SUR LE CONTRAT DE TRAVAIL

Les stipulations de l'accord se substituent de plein droit aux clauses contraires et incompatibles du contrat de travail, notamment en matière de rémunération, de durée du travail et de mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise.

Le salarié peut refuser par écrit la modification de son contrat de travail résultant de l'application de l'accord dans un délai d'un mois suivant la date à laquelle l'employeur aura communiqué dans l'entreprise sur l'existence et le contenu de l'accord. Toutefois, dans ce cas, l'employeur pourra procéder à son licenciement.

Ce licenciement est réputé reposer sur une cause réelle et sérieuse et repose sur un motif sui generis.

Pour en savoir plus, consultez l'article L. 2254-2 du Code du travail.

À l'issue du licenciement, l'employeur doit abonder le compte personnel de formation (CPF) du salarié, via son OPCA, d'une somme équivalente au nombre d'heures de formation attribuées au salarié (100 heures minimum) multiplié par un montant forfaitaire de 30 euros.



L'organisation du travail dans l'entreprise

DE QUOI

PARLE-T-ON ?

De nouvelles dispositions permettent de renforcer les outils à disposition des entreprises pour être plus flexibles et donc plus en adéquation avec les exigences de leur marché. Ces adaptations permettront aux entreprises de disposer des compétences utiles, grâce à des dispositifs plus sécurisés. Sont concernés :

- 1 le **CDI de chantier ou d'opération**, qui permet de sécuriser le motif de la rupture du CDI s'il ne peut être poursuivi au-delà de la réalisation du projet pour lequel il a été conclu ;
- 2 le **recours aux CDD et contrats de travail temporaire (CTT)**, dont les modalités peuvent être adaptées par accord de branche étendu ;
- 3 le **télétravail** – régulier ou occasionnel –, plus souple et plus facile à mettre en œuvre (accord et, à défaut, charte) ;
- 4 le travail de nuit ;
- 5 le **prêt de main d'œuvre à but non lucratif**, qui vise à faciliter les échanges de compétences ainsi qu'à répondre à des variations d'activité sans rompre le contrat de travail ;
- 6 les **transferts conventionnels**, dont le régime est sécurisé, notamment en matière de salaires.



L'essentiel sur le CDI de chantier ou d'opération

Il est désormais possible de mettre en place des contrats de chantier ou d'opération si un **accord de branche étendu** le prévoit dans votre secteur.

Ce contrat est conclu pour la durée d'un chantier ou d'une opération et peut donc se dérouler sur plusieurs mois, voire années. Le dispositif permet plus de souplesse qu'un CDD ou un CTT puisque sa durée peut être supérieure aux durées maximales de ces autres types de contrat et n'a pas à être fixée à l'avance. Il prend fin à la fin du chantier ou une fois l'opération réalisée, par un licenciement pour cause réelle et sérieuse. La procédure du licenciement pour motif personnel s'applique à ce type de rupture.

Pour recourir à ce type de contrats, vérifiez que vous remplissez les conditions posées par l'accord de branche dont vous relevez !

L'accord de branche étendu fixe les conditions dans lesquelles il peut être recouru à ce type de contrat, et fixe la taille des entreprises concernées, les activités concernées, les mesures d'information du salarié sur la nature de son contrat, les contreparties en termes de rémunération et d'indemnité de licenciement, les garanties en termes de formation et les modalités adaptées de rupture anticipée du contrat, dans le cas où le chantier ou l'opération ne peut se réaliser ou se termine de manière anticipée.

Si la convention ou l'accord le prévoit, le salarié licencié à l'issue d'un contrat de chantier ou d'opération peut bénéficier d'une priorité de réembauchage en CDI.



L'essentiel sur le recours aux CDD et CTT

Un **accord de branche étendu** permet désormais de déterminer les modalités de recours aux contrats à durée déterminée et aux contrats de travail temporaire. Pour ces derniers, l'accord de branche de l'entreprise utilisatrice fixe ces modalités.

L'accord de branche peut désormais fixer des modalités différentes de la loi en matière de :

- durée maximale des contrats ;
- nombre maximal de renouvellements possibles ;
- calcul du délai de carence, ainsi que les cas

où ce délai de carence n'est pas applicable.

Ne sont pas concernés les cas de recours, le formalisme et l'indemnité de précarité, qui restent soumis aux dispositions légales (articles L. 1242-1 et suivants pour les CDD et L. 1251-1 et suivants pour les CTT) .



Afin de pouvoir bénéficier de ces aménagements, il est important de vous rapprocher de votre organisation patronale afin d'avoir l'information de la signature d'un tel accord de branche.



L'essentiel sur le télétravail

Le télétravail est désormais légalement envisagé **aussi bien de façon régulière qu'occasionnelle**. Sa mise en œuvre doit être encadrée par un accord collectif ou, à défaut, par une charte élaborée par l'employeur après avis du comité social et économique s'il existe. L'accord (ou la charte) peut notamment définir les postes éligibles au télétravail régulier.

Le passage au télétravail régulier doit être formalisé. Même si un avenant au contrat de travail n'est plus obligatoire, il permet de sécuriser cette pratique.

En l'absence d'accord ou de charte, le télétravail, sous toutes ses formes, reste néanmoins possible et peut être mis en œuvre d'un commun accord, formalisé par tout moyen.

Dès lors que l'accord ou la charte fixe les postes éligibles au télétravail, le refus opposé par l'employeur à un salarié, dont le poste est éligible, doit être motivé.

Le salarié a les mêmes droits que celui qui exécute son contrat dans les locaux de l'entreprise.

En cas d'accident survenu sur le lieu où est exercé le télétravail pendant les plages horaires du télétravail, le texte pose une présomption simple d'accident de travail.

Pour les salariés dont le contrat de travail comporte déjà des stipulations relatives

au télétravail, et sauf refus de leur part, les dispositions de l'accord ou de la charte se substituent aux clauses contraires ou incompatibles. Le salarié fait connaître son refus à l'employeur dans le délai d'un mois à compter de la date à laquelle l'accord ou la charte a été communiquée dans l'entreprise.



Même si la mention de la prise en charge des coûts liés au télétravail n'est plus prévue, elle figure toujours dans l'ANI de 2005, qui continue de s'appliquer en l'absence d'accord d'entreprise.

Le refus d'accepter un poste de télétravailleur n'est pas un motif de rupture du contrat de travail.

Un accord, à titre expérimental, peut être envisagé afin de tester le dispositif, d'évaluer sa pertinence dans le but d'une éventuelle généralisation. Pour cela, l'accord expérimental devra notamment spécifier la durée déterminée de l'accord, ses conditions de suivi et de bilan.

Un rapport conjoint des partenaires sociaux comportant d'utiles conseils pour mettre en place le télétravail, ainsi que des bonnes pratiques résultant de l'expérience concrète des entreprises est disponible sur demande.

LES CLAUSES DE L'ACCORD ET/OU CHARTE



L'accord ou la charte doit comprendre :

- ↳ les conditions de passage en télétravail et de réversibilité ;
- ↳ les modalités d'acceptation par le salarié ;
- ↳ les modalités de contrôle du temps de travail ou de régulation de la charge de travail ;

↳ la détermination des plages horaires pendant lesquelles l'employeur peut contacter le salarié.

Il est également important de prévoir :

- ↳ les postes éligibles ;
- ↳ les modalités de prise en charge par l'employeur des coûts liés au télétravail.



BOÎTE À TEXTES

↳ Pour en savoir plus, consultez les articles
L. 1222-9 et L. 1222-10 du Code du travail



L'essentiel sur le travail de nuit

Désormais, les accords autorisant le recours au travail de nuit sont présumés conformes à la loi. Si l'accord collectif justifie de la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique, le recours au travail de nuit est présumé exceptionnel, conformément à l'article L. 3122-1 du Code du travail.



LES CLAUSES DE L'ACCORD



Selon l'article L. 3122-15 du Code du travail, un accord d'entreprise ou d'établissement ou une convention ou un accord collectif de branche peut mettre en place, dans une entreprise ou un établissement, le travail de nuit, au sens de l'article L. 3122-5, ou l'étendre à de nouvelles catégories de salariés.

Il doit prévoir :

- les justifications du recours au travail de nuit mentionnées à l'article L. 3122-1 ;
- la définition de la période de travail de nuit, dans les limites mentionnées aux articles L. 3122-2 et L. 3122-3 ;
- une contrepartie sous forme de repos compensateur et, le cas échéant, sous forme de compensation salariale ;
- des mesures destinées à améliorer les conditions de travail des salariés ;
- des mesures destinées à faciliter, pour ces mêmes salariés, l'articulation de leur activité professionnelle nocturne avec leur vie personnelle et avec l'exercice de responsabilités familiales et sociales, concernant notamment les moyens de transport ;
- des mesures destinées à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment par l'accès à la formation ;
- l'organisation des temps de pause.



BOÎTE À TEXTES

➤ Articles L. 3122-1 à L. 3122-4 du Code du travail



L'essentiel sur le prêt de main d'œuvre à but non lucratif

Par dérogation au régime général du prêt de main d'œuvre à but non lucratif (art. L. 8241-2 du Code du travail), un dispositif propre à des catégories particulières d'entreprises est désormais prévu.

Peut prétendre à ce dispositif :

- une entreprise ou une entreprise appartenant à un groupe d'au moins 5 000 salariés, pour l'entreprise prêteuse ;
- une jeune entreprise de moins de 8 ans, une PME d'au maximum 250 salariés ou une association ou société visée aux a à g de l'art. 238 bis du Code général des impôts, pour l'entreprise receveuse.

Le montant facturé à l'entreprise utilisatrice peut être inférieur aux salaires et charges versés, voire même être égal à zéro.

Une convention de mise à disposition doit impérativement être conclue, elle reprend nécessairement la précision de la finalité du prêt correspondant à des critères limitativement énumérés :

- améliorer la qualification de sa main d'œuvre ;
- favoriser les transitions professionnelles ;
- constituer un partenariat d'affaires ou d'intérêt commun.

Elle mentionne l'identité et la qualification du salarié concerné et le mode de détermination des salaires, des charges sociales et des frais professionnels. Elle doit préciser la durée (2 ans maximum) et la finalité poursuivie par l'opération de prêt.

Le CSE doit bénéficier d'informations telles que le nombre des conventions conclues et le type de postes occupés de l'entreprise utilisatrice pour les salariés mis à disposition, dans le cadre de la base de données économiques et sociales (BDES).



Ce dispositif n'est pas applicable au sein d'un groupe. Le prêt a une durée maximale limitée à deux ans.



BOÎTE À TEXTES

→ Articles L. 8241-2 à L. 8241-3 du Code du travail



L'essentiel sur les transferts conventionnels

Certains accords de branche organisent, en cas de perte de marché, le transfert conventionnel des contrats de travail à l'entreprise qui a remporté le marché (par exemple dans le secteur de la propreté).

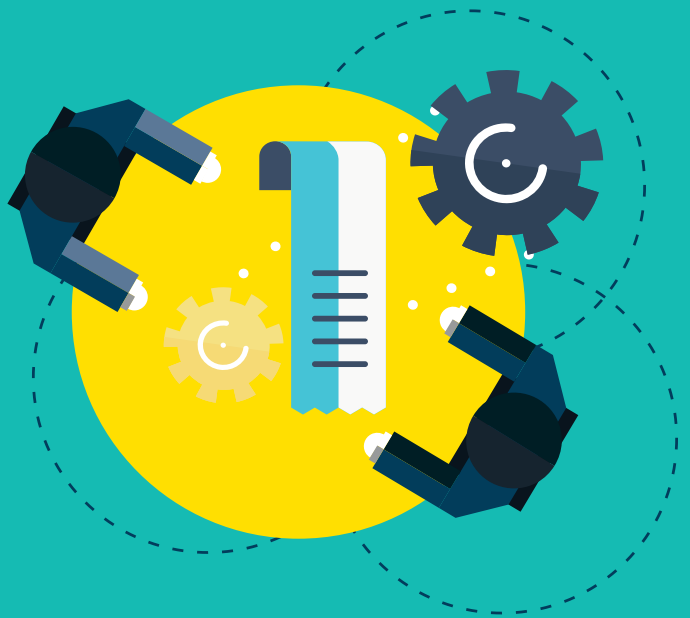
Dans cette situation, la loi prévoit que les salariés de l'entreprise d'accueil

travaillant sur d'autres sites ne peuvent se prévaloir d'éventuelles différences de rémunération avec les salariés de l'entreprise cédante, au regard d'avantages que les salariés de l'entreprise d'accueil auraient acquis dans leur précédente entreprise (article L. 1224-3-2 du Code du travail).



4

Appliquer les nouvelles règles du licenciement



La sécurisation des licenciements

La spécificité du licenciement pour inaptitude

La sécurisation des licenciements

DE QUOI

PARLE-T-ON ?

Les règles de licenciement ont été fortement impactées par la publication des ordonnances. Ces règles plus souples et plus encadrées permettent ainsi de sécuriser les ruptures du contrat de travail et d'alléger la procédure, l'objectif affiché étant de lever les freins à la peur de l'embauche en CDI. Toutefois, une augmentation de l'indemnité de licenciement est venue contrebalancer ces dispositions bienvenues dans les entreprises :

- 1 l'instauration d'un **encadrement des dommages et intérêts** en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse, mettant fin à l'aléa judiciaire lié aux contestations du licenciement d'un salarié ;
- 2 l'assouplissement de l'**obligation de motivation de la lettre de licenciement**, instaurant un certain « droit à l'erreur » au profit de l'employeur ;
- 3 l'augmentation du montant de l'**indemnité de licenciement**, venant à l'encontre des dispositions en faveur des entreprises ;
- 4 la poursuite de la **réforme du licenciement économique**, notamment pour les entreprises de dimension internationale.



L'essentiel sur l'encadrement des dommages et intérêts

En cas de licenciement jugé sans cause réelle et sérieuse (article L. 1235-3 du Code du travail), les dommages et intérêts que le juge peut accorder sont encadrés, en fonction de l'ancienneté du salarié et de la taille de l'entreprise.

Le juge peut tenir compte des indemnités déjà versées, à l'exception de l'indemnité légale de licenciement.

Pour en savoir plus sur ce référentiel, consultez l'annexe 2 page 73.

Les indemnités éventuellement accordées au salarié dans le cadre de licenciements économiques en réparation :

- ➔ du non-respect des procédures de consultation des instances représentatives du personnel (IRP) ou de l'administration en cas de licenciement collectif (en fonction du préjudice subi) ;
- ➔ du non-respect de la priorité de réembauche (qui passe de 2 à 1 mois minimum) ;
- ➔ du défaut de consultation du comité social et économique (CSE) pour absence de mise en place en l'absence de procès-verbal (PV) de carence (1 mois minimum) ;

se cumulent avec les dommages et intérêts, mais ne peuvent conduire à dépasser l'indemnité maximale prévue.



4

APPLIQUER LES NOUVELLES RÈGLES DU LICENCIEMENT

La sécurisation des licenciements

EXCEPTIONS AU BARÈME



En cas de nullité du licenciement, le plancher est relevé à 6 mois et le plafond (maximum) ne s'applique pas. Sont visées les nullités afférentes à :

- la violation d'une liberté fondamentale ;
- des faits de harcèlement moral ou sexuel (L. 1152-3 et L. 1152-4 du Code du travail) ;
- un licenciement discriminatoire (L. 1134-4 et L. 1132-4 du Code du travail) ;
- un licenciement consécutif à une action en justice en matière d'égalité professionnelle (L. 1144-3 du Code du travail) ;

→ un licenciement consécutif à une action en justice en matière de dénonciation de crimes et délits ;

→ la violation de l'exercice d'un mandat par un salarié protégé ;

→ la violation de la protection en matière de maternité (L. 1225-71 du Code du travail) ;

→ la violation de la protection en matière d'accidents du travail et maladies professionnelles (L. 1226-13 du Code du travail) ;

Les mêmes règles et exceptions s'appliquent en cas de prise d'acte de la rupture du contrat ou de résolution judiciaire.





L'essentiel sur la motivation du licenciement

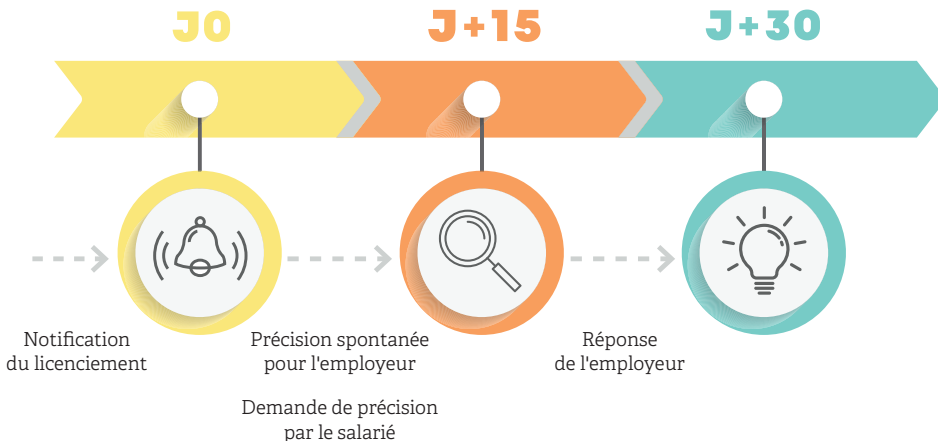
Tout licenciement doit être motivé, et une motivation absente ou imprécise aboutissait systématiquement à une condamnation de l'employeur pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Désormais, l'employeur a **la possibilité, après avoir notifié le licenciement, de préciser les motifs de licenciement mentionnés dans la lettre**, spontanément ou à la demande du salarié, dans un délai de 15 jours, par lettre recommandée avec avis de réception ou remise contre récépissé. La lettre de licenciement – éventuellement précisée – fixe les limites du litige en ce qui concerne les motifs.

L'insuffisance de motivation ne prive donc plus à elle seule le licenciement de cause réelle et sérieuse.

Selon les cas de figure, les conséquences diffèrent :

- ➔ si aucune demande de précision n'est formée : l'insuffisance de motivation équivaut à une irrégularité de procédure, donnant droit à une indemnité d'un mois de salaire maximum ;
- ➔ si l'employeur apporte spontanément des précisions : l'insuffisance persistante de motivation équivaut à une irrégularité de procédure, donnant droit à une indemnité d'un mois de salaire maximum ;
- ➔ **Attention** si le salarié demande des précisions : si la lettre ainsi précisée est jugée insuffisamment motivée par le juge, alors ce vice de motivation prive le licenciement de cause réelle et sérieuse.



4

APPLIQUER LES NOUVELLES RÈGLES DU LICENCIEMENT

La sécurisation des licenciements



L'essentiel sur les règles de procédure du licenciement

En cas de non-respect d'une procédure conventionnelle de licenciement, une simple irrégularité de procédure est retenue, au même titre que les procédures légales.

Des **modèles types de lettre de licenciement** sont mis à la disposition des employeurs, sous forme de Cerfa.

Six formulaires, en fonction du motif indiqué (disciplinaire, inaptitude, non disciplinaire, économique individuel, économique pour les petits licenciements économiques, économique avec PSE), sont annexés au décret n°2017-1820 du 29 décembre 2017.



Chiffres – Indemnités de licenciement

La condition d'ancienneté pour bénéficier de l'indemnité de licenciement est passée de 12 à 8 mois ininterrompus. Le salaire de référence est ajusté et se calcule comme suit :

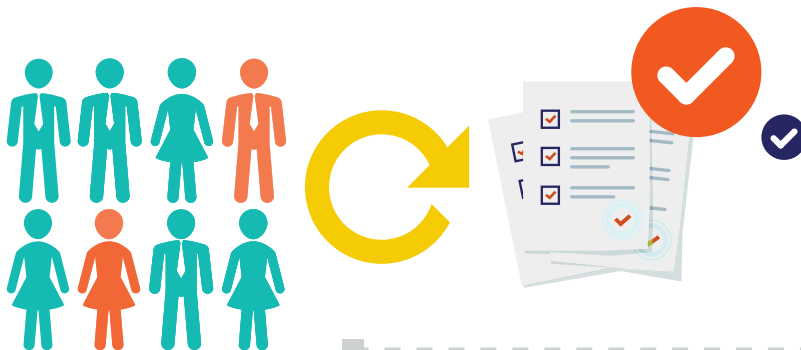
→ soit la moyenne mensuelle des 12 derniers mois précédant le licenciement ou, lorsque l'ancienneté est inférieure à 12 mois, la moyenne mensuelle de la rémunération de l'ensemble des mois précédant le licenciement ;

→ soit le tiers des 3 derniers mois.

Le montant de l'indemnité s'élève désormais à :

→ $\frac{1}{4}$ de mois pour les dix premières années ;

→ $\frac{1}{3}$ de mois pour les années suivantes.





L'essentiel sur les critères d'ordre des licenciements

Pour toutes les procédures de licenciement économique, quel que soit le nombre de licenciements envisagés et quelle que soit la taille de l'entreprise, **un accord collectif peut déterminer librement le périmètre d'appréciation des critères d'ordre des licenciements.**

En l'absence d'accord, ce périmètre peut être librement fixé par l'employeur, sans toutefois être inférieur à la zone d'emploi, telle que définie par l'Insee.



L'essentiel sur le délai de recours en cas de rupture

Un salarié peut saisir la justice d'une demande relative à la rupture de son contrat de travail dans un délai réduit de 24 mois à 12 mois à compter de la notification de cette dernière.

Le même délai s'appliquait déjà en matière de licenciement économique et de rupture conventionnelle individuelle.

En revanche, toute action relative à l'exécution du contrat reste soumise à un délai de 2 ans.

À noter que pour les actions engagées avant le 23 septembre 2017, le délai antérieur de 2 ans est maintenu.



4

APPLIQUER LES NOUVELLES RÈGLES DU LICENCIEMENT

La sécurisation des licenciements



L'essentiel sur l'obligation de reclassement

En cas de licenciement économique, l'entreprise est soumise à une obligation préalable de reclassement.

La recherche d'offres de postes disponibles se fait désormais sur le seul **territoire national**, dans l'entreprise ou les autres entreprises du groupe (article L. 2331-1-I° du Code du travail) dont elle fait partie et dont l'organisation, les activités ou le lieu d'exploitation assurent la permutation de tout ou partie du personnel.

Ces offres peuvent être proposées **de façon individuelle ou au moyen d'une liste** mise à disposition des salariés concernés.

Ces offres doivent préciser, par tous moyens, l'intitulé du poste et son descriptif, le nom de l'employeur, la nature du contrat de travail, la localisation du poste, le niveau de rémunération et la classification du poste.

La liste des offres doit également mentionner les critères de départage entre salariés en cas de candidatures multiples sur un même poste, ainsi que le délai de 15 jours francs minimum dont dispose le salarié pour présenter sa candidature (délai réduit à 4 jours francs minimum en cas de redressement ou de liquidation judiciaire).

L'absence de candidature écrite vaut refus des offres.





L'essentiel sur le périmètre d'appréciation de la cause économique d'un licenciement économique

Le périmètre d'appréciation du motif économique est le secteur d'activité commun à l'entreprise qui licencie et aux entreprises du groupe auquel elle appartient, établies sur le **territoire national, sauf fraude (le périmètre redevient alors international)**.

Le secteur d'activité est désormais défini et est caractérisé, notamment, par la nature des produits, biens ou services délivrés, la clientèle ciblée ainsi que les réseaux et modes de distribution se rapportant à un même marché.

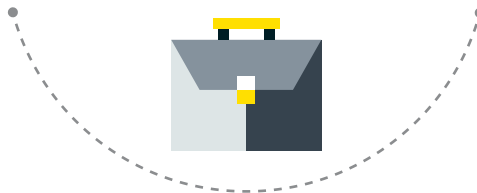
Le groupe est formé par une entreprise dominante et les entreprises qu'elle contrôle au sens du Code de commerce :

- ➔ avoir plus de la moitié du capital (L. 233-1) ;
- ➔ avoir la majorité des droits de vote (L. 233-3) ;
- ➔ exercer le contrôle exclusif sur une société (L.233-16).



L'essentiel sur la reprise des entités économiques autonomes

Les entreprises de 50 salariés et plus peuvent, dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi, procéder à des licenciements économiques avant de transférer une entité économique autonome dans le cadre d'une reprise d'activité.



La spécificité du licenciement pour inaptitude

DE QUOI

PARLE-T-ON ?

Le licenciement pour inaptitude est régi par les articles L.1226-2 et suivants du Code du travail et comporte des mesures spécifiques en matière de reclassement et de contestation.

Les évolutions récentes concernent :

1 l'obligation de reclassement, avec la précision du périmètre du reclassement, réduisant l'insécurité juridique que les chefs d'entreprise peuvent rencontrer ;

2 la contestation des décisions du médecin du travail, créant davantage de complexité.



BOÎTE À TEXTES

→ Obligation de reclassement : articles L. 1226-2 et L. 1226-10 du Code du travail

→ Procédure de contestation des articles : L. 4624-7 du Code du travail



L'essentiel sur l'obligation de reclassement

Une obligation de reclassement pèse sur les entreprises, préalablement à tout licenciement pour inaptitude, que celle-ci soit d'origine professionnelle ou non.

La recherche de reclassement s'effectue au sein de l'entreprise ou des entreprises du groupe auquel elle appartient, le cas échéant, situées sur le territoire national et dont l'organisation, les activités ou le lieu d'exploitation assurent la permutation de tout ou partie du personnel.

Le groupe est formé par une entreprise dominante et les entreprises qu'elle contrôle au sens du Code de commerce :

- ➔ avoir plus de la moitié du capital (L. 233-1) ;
- ➔ avoir la majorité des droits de vote (L. 233-3) ;
- ➔ exercer le contrôle exclusif sur une société (L. 233-16).



L'essentiel sur la contestation des décisions du médecin du travail

En cas de contestation des éléments de nature médicale, justifiant les avis, propositions, conclusions écrites ou indications, émis par le médecin du travail en application des articles L. 4624-2, L. 4624-3 et L. 4624-4, le salarié ou l'employeur peut saisir le conseil des prud'hommes, en la forme des référés, dans un délai de 15 jours. L'employeur en informe le médecin du travail, qui ne peut pas être partie au procès.

Le conseil peut désigner un médecin inspecteur du travail en charge de l'instruction.

La décision du conseil des prud'hommes se substitue à la décision du médecin du travail.

Le président du conseil des prud'hommes statuant en la forme des référés fixe la rémunération du médecin-inspecteur du travail.

La formation de référé peut décider de ne pas mettre les honoraires et frais d'expertise à la charge de la partie perdante, dès lors que l'action en justice n'est pas dilatoire ou abusive.

Annexes



Annexe 1 – Nombre d'élus et heures de délégation

Annexe 2 – Encadrement des dommages et intérêts

Annexe 1 – Nombre d'élus et heures de délégation

COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE

Seuils	Titulaires	Heures de délégation par titulaire	Heures de délégation pour l'ensemble des titulaires	Seuils	Titulaires	Heures de délégation par titulaire	Heures de délégation pour l'ensemble des titulaires
11 à 24	1	10	10	3500 à 3749	26	27	702
25 à 49	2	10	20	3750 à 3999	26	27	702
50 à 74	4	18	72	4000 à 4249	26	28	728
75 à 99	5	19	95	4250 à 4499	27	28	756
100 à 124	6	21	126	4500 à 4749	27	28	756
125 à 149	7	21	147	4750 à 4999	28	28	784
150 à 174	8	21	168	5000 à 5249	29	29	841
175 à 199	9	21	189	5250 à 5499	29	29	841
200 à 249	10	22	220	5500 à 5749	29	29	841
250 à 299	11	22	242	5750 à 5999	30	29	870
300 à 399	11	22	242	6000 à 6249	31	29	899
400 à 499	12	22	264	6250 à 6499	31	29	899
500 à 599	13	24	312	6500 à 6749	31	29	899
600 à 699	14	24	336	6750 à 6999	31	30	930
700 à 799	14	24	336	7000 à 7249	32	30	960
800 à 899	15	24	360	7250 à 7499	32	30	960
900 à 999	16	24	384	7500 à 7749	32	30	960
1000 à 1249	17	24	408	7750 à 7999	32	32	1024
1250 à 1499	18	24	432	8000 à 8249	32	32	1024
1500 à 1749	20	26	520	8250 à 8499	33	32	1056
1750 à 1999	21	26	546	8500 à 8749	33	32	1056
2000 à 2249	22	26	572	8750 à 8999	33	32	1056
2250 à 2499	23	26	598	9000 à 9249	34	32	1088
2500 à 2749	24	26	624	9250 à 9499	34	32	1088
2750 à 2999	24	26	624	9500 à 9749	34	32	1088
3000 à 3249	25	26	650	9750 à 9999	34	34	1156
3250 à 3499	25	26	650	100000	35	34	1190

Annexe 2 – Encadrement des dommages et intérêts en cas de licenciement
sans cause réelle et sérieuse

ANCIENNETÉ DU SALARIÉ	INDEMNITÉ MINIMALE		INDEMNITÉ MAXIMALE
	Entreprises de moins de 11 salariés	Entreprises de 11 salariés et plus	
0	Sans objet	Sans objet	1
1	0,5	1	2
2	0,5	3	3,5
3	1	3	4
4	1	3	5
5	1,5	3	6
6	1,5	3	7
7	2	3	8
8	2	3	8
9	2,5	3	9
10	2,5	3	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

Rédaction MEDEF
Illustrations Istock
Création, exécution

Cithéa
communication

Cithéa communication
Tél. : 01 53 92 09 00
www.citheacommunication.fr

Impression
Clumic Arts Graphiques

ISBN 978-2-86658-220-3
Dépôt légal mai 2018
Tous droits réservés.



Appliquer

**les ordonnances
travail 2017 dans
mon entreprise**



MEDEF