SOMMAIRE

n° 119

Décembre 2017

Editorial
par Laurent Laubry
➪ *page 2*

ORDONNANCES MACRON - Décryptage
par le Cabinet SECAFI

Quels changements et quels impacts pour les représentants du personnel ?
➪ *page 3*

La fusion des instances représentatives du personnel
➪ *page 4*

A quel moment le CSE doit-il être mis en place ?
➪ *page 5*

Les modalités de fonctionnement du CSE
➪ *pages 6 et 7*

Le Recours aux experts
Le Conseil d'Entreprise
➪ *page 8*

De nouvelles modalités pour la négociation collective
Des changements concernant la rupture du contrat de travail
➪ *page 9*

Des transformations majeures pour les licenciements individuels
➪ *page 10*

Les autres changements importants issus des ordonnances
➪ *page 11*

Agenda
➪ *page 12*

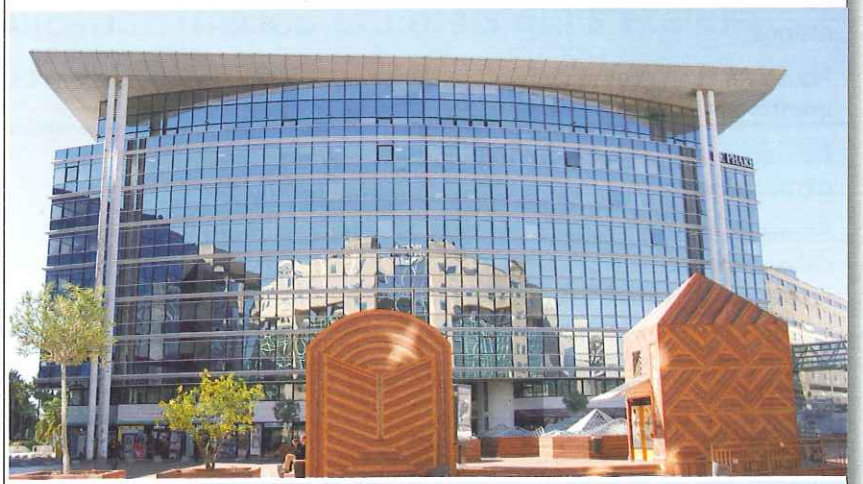


photo de couverture :
Parc National du Mercantour

Bulletin de liaison de l'Union Départementale CFE-CGC des Alpes-Maritimes
Immeuble le Phare - 455 Promenade des Anglais - 06200 NICE
Tel : 04 93 88 86 88

COMMISSION PARITAIRE - N° 0116S07697 (31/01/2016) - ISSN 1261 - 761 X

Directeur de la publication : Laurent LAUBRY
Rédacteur en Chef : Stéphane CHENU
Secrétaire de rédaction : Dominique CLERICO
Rédaction, Administration : Immeuble le Phare - 455 Promenade des Anglais - 06200 NICE

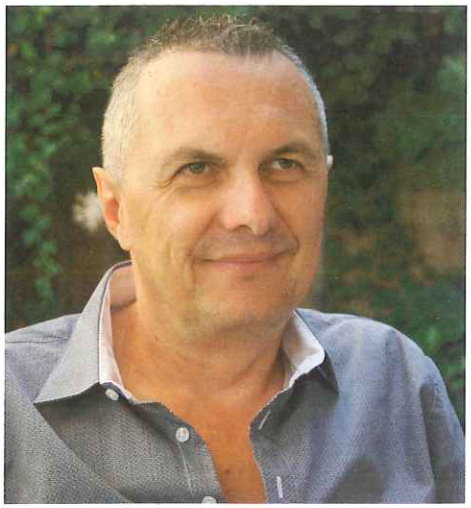
Paraît tous les trois mois - Toute demande de changement d'adresse doit être accompagnée de la bande adresse de PRESENCE CFE-CGC 06
Imprimerie LA TOSCANE à NICE
Abonnement annuel : 15 € - 4 numéros/an

Consultez le site web de l'UD 06

www.cfecgc06.org

L'édito de Laurent Laubry, Président

Pourquoi ...



Mars 2017, la couverture de notre journal était : « Pourquoi tant de haine ? » Pourquoi tant de haine vis-à-vis du Code du Travail Français, garant de l'application des règles de vie saines et équilibrées au sein de nos entreprises ?

Aujourd'hui, après quelques mois, les « pourquoi » s'accumulent !

Pourquoi vouloir à tout prix balayer les acquis du passé, balayer les avancées sociales, balayer la représentativité des salariés, seule valeur ajoutée réelle au sein de l'entreprise ?

Pourquoi favoriser les affrontements inévitables qui se profilent alors que le plus gros de la crise financière et économique semble enfin s'éloigner ?

Pourquoi favoriser outrageusement tel pan de la société au détriment de tel autre ?

Pourquoi crier haut et fort que favoriser les licenciements facilitera l'embauche ?

Pourquoi faire reculer les règles du paritarisme et de la concertation ?

Pourquoi revenir en arrière vis-à-vis du fonctionnement des IRP ?

Pourquoi vouloir limiter le montant des indemnités prud'homales en cas de licenciement abusif sans laisser au juge la possibilité d'évaluer à sa juste valeur le niveau des préjudices provoqués par l'employeur ?

Pourquoi ne plus vouloir un dialogue de qualité avec des représentants du personnel suffisamment formés et compétents ?

Pourquoi avoir succombé aux charmes d'une parodie de négociation alors qu'il aurait été plus simple d'écouter puis d'entendre les vraies avancées et les modifications que nous préconisions ?

Pourquoi avoir réalisé ce saccage dont nous commençons seulement à entrevoir les prémices en matière de casse sociale ?

Pourquoi décider seul en bafouant les règles essentielles de la démocratie ?

Pourquoi casser l'espérance alors que les organisations syndicales responsables s'échinent au jour le jour, et ce depuis des lustres, à construire la confiance indispensable au bon fonctionnement de nos entreprises ?

> « Quelles peuvent bien être les raisons d'une telle attitude, d'une telle stratégie, quel est le but... ? »

Cette façon de faire est dangereuse. Elle ne peut, à notre avis, que mettre en place cette lutte entre le pot de fer et le pot de terre que nous redoutons. Mais les politiques actuellement au pouvoir seront seuls responsables de l'avoir fomenté...

Un grand merci au cabinet SECAFI qui a œuvré à la rédaction de ce numéro, intégralement dédié au décryptage, le plus simple possible, des « ordonnances Macron ». Car notre devoir est de vous défendre mais aussi de vous informer.

Bonne lecture !

ORDONNANCES MACRON :

Quels changements et quels impacts pour les représentants du personnel ?

Après avoir engagé des changements profonds dans le cadre de l'exercice des mandats avec les lois Rebsamen et El Khomri, le 31 août 2017 le Gouvernement décidait de publier cinq projets d'ordonnances concernant :

- Le renforcement de la négociation collective ;
- La nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales ;
- La prévisibilité et la sécurisation des relations de travail ;
- Diverses mesures relatives au cadre de la négociation collective ;
- Le compte professionnel de prévention.

Ces ordonnances ont fait l'objet d'une publication au Journal Officiel le 23 septembre 2017.

Dans l'attente des décrets et de la loi de ratification prévue pour fin 2017, les « Ordonnances Travail » bouleversent les repères du dialogue social et les droits des salariés.

Comment se préparer à la reconfiguration des Instances Représentatives du Personnel (IRP) ?

Quelles sont les nouvelles modalités de la négociation collective au niveau de l'entreprise ?

Avec quels impacts probables sur la manière d'exercer vos missions, vos droits et ceux des salariés ?

Les ordonnances : Une application immédiate mais qui s'étalera jusqu'à fin 2019

23 septembre 2017

Publication des ordonnances au Journal officiel

Elles sont donc applicables sauf pour les mesures en attente de décret ou à effet différé

1er janvier 2018

Date limite fixée par le gouvernement pour la publication de tous les décrets d'application nécessaires ainsi que pour le vote au Parlement de la loi de ratification des ordonnances

1er janvier 2020

Date limite pour la mise en place du Comité social et économique dans les entreprises de 11 salariés et plus

La fusion des instances représentatives du personnel : vers le Comité Social et Économique (CSE) et le Conseil d'Entreprise

Pour quel objet ? Pour quelles missions ?

Comité Social & Économique

=

Règles de fonctionnement calquées sur l'actuel comité d'entreprise

Les ordonnances prévoient que le Comité Social et Économique (CSE) est mis en place dans les entreprises et établissements distincts d'au moins onze salariés.

Les attributions du CSE varient selon la taille de l'entreprise :

- Dans les entreprises de moins de 50 salariés, le CSE exercera les missions incombant aux délégués du personnel (DP) ainsi que, dans une certaine limite, au CHSCT ;

- Dans les entreprises de 50 salariés et plus, le CSE concentrera, sous réserve d'aménagements non négligeables, les missions jusqu'à présent exercées par le CE, les DP et le CHSCT.

Organisation et composition du CSE

Les membres de la délégation du personnel du CSE seront élus pour quatre ans et le nombre de mandats successifs sera limité à trois (excepté si le protocole d'accord préélectoral prévoit d'autres modalités), et au maximum à 12 ans.

Le CSE comprendra :

- L'employeur, éventuellement assisté par 3 collaborateurs ;

- Une délégation du personnel, comportant un nombre égal de titulaires et suppléants (déterminés par décret en Conseil d'État, en fonction du nombre des salariés) ;

- Un représentant désigné par chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise ou l'établissement (dans les entreprises de moins de 300 salariés et dans les établissements appartenant à ces entreprises, le délégué syndical est, de droit, représentant syndical au comité) ;

- Des intervenants externes sur les points de l'ordre du jour relatifs aux questions ayant trait à la santé, la sécurité et les conditions de travail.

En revanche, les suppléants ne participeront plus aux réunions, sauf pour remplacer un titulaire absent.

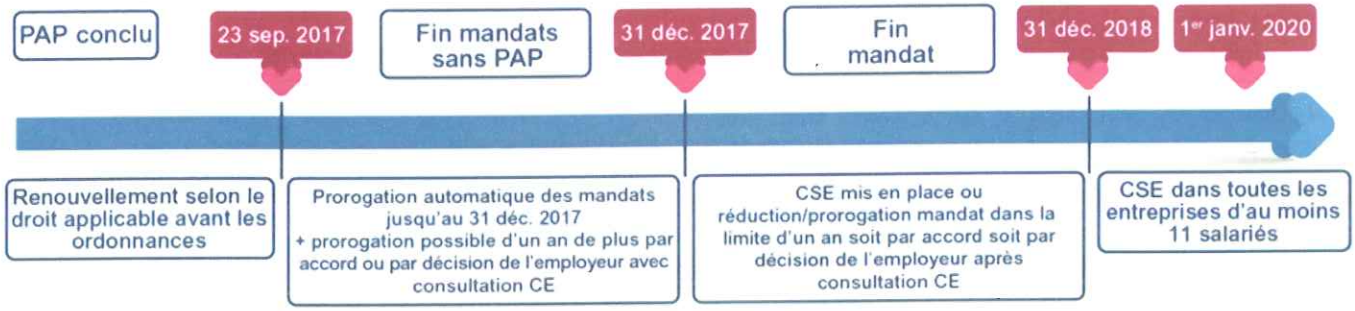
Point

C'était comment avant ?
- **Il n'y avait pas de limitation du nombre de mandat ;**
- **L'employeur était assisté de deux collaborateurs, au maximum ;**
- **Les suppléants participaient à toutes les réunions ;**
- **Des instances CHSCT et DP dissociées du CE**

À quel moment le CSE doit-il être mis en place ?

La mise en place du Comité social et économique se fera de façon échelonnée jusqu'au 31 décembre 2019.

Les entreprises de 11 salariés et plus, actuellement dépourvues d'IRP, devront mettre en place un CSE au plus tard le 1er janvier 2018. Pour les entreprises actuellement pourvues d'IRP, plusieurs cas de figure existent selon la date d'échéance des mandats en cours et la date de signature du protocole pré-électoral (PAP). Ces différentes situations sont illustrées sur le schéma suivant :



Le tableau suivant détaille ce qui peut se passer dans les différentes situations :

Protocole électoral conclu avant le 23 septembre 2017	Les élections se déroulent comme prévu et les instances séparées (DP, CE, CHSCT ou DUP) sont mises en place comme auparavant Le CSE devra être mis en place au plus tard le 1er janvier 2020. Si les mandats cessent après le 31 décembre 2019, l'entreprise doit anticiper et organiser des élections pour permettre la mise en place du CSE au 1er janvier 2020. Attention, le CSE peut être mis en place avant cette date par accord ou par décision unilatérale de l'employeur après consultation du CE.
Mandats arrivant à échéance entre le 23 septembre 2017 et le 31 décembre 2017	Les mandats sont prorogés automatiquement jusqu'au 31 décembre 2017 La mise en place du CSE intervient le 1er janvier 2018 Ou Les mandats sont prorogés au maximum d'un an par accord ou par décision unilatérale de l'employeur après consultation du CE La mise en place du CSE intervient donc au plus tard le 1er janvier 2019
Mandats arrivant à échéance en 2018	Les mandats peuvent être réduits d'un an maximum par accord ou par décision unilatérale de l'employeur après consultation du CE. La mise en place du CSE peut donc intervenir potentiellement dès janvier 2018. Les mandats peuvent être prorogés d'un an maximum par accord ou par décision unilatérale de l'employeur après consultation du CSE. La mise en place du CSE intervient donc au plus tard le 1er janvier 2020.
Mandats arrivant à échéance en 2019	La mise en place du CSE est obligatoire à échéance des mandats.
Mandats arrivant à échéance après 2019	**L'entreprise doit anticiper et organiser des élections pour permettre la mise en place du CSE au 1er janvier 2020.**
Toutes les entreprises de 11 salariés et plus doivent avoir mis en place un Comité social et économique au plus tard le 1er janvier 2020	
Décrets attendus en particulier sur les moyens des instances	

Les modalités de fonctionnement du CSE

Les réunions

Les réunions du CSE seront organisées tous les mois dans les entreprises de moins de 50 salariés et dans celles de 300 salariés et plus, et tous les deux mois dans les entreprises de 50 à 300 salariés.

Les réunions extraordinaires seront toujours réalisables. En effet, il sera possible de tenir une « seconde réunion » à la demande de la majorité des membres du CSE.

Au moins quatre de ces réunions porteront en tout ou partie sur la santé, la sécurité et les conditions de travail.

Le CSE sera également réuni à la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves. De même, en cas d'évènement grave lié à l'activité de l'entreprise, ayant porté atteinte ou ayant pu porter atteinte à la santé publique ou à l'environnement, ainsi qu'à la demande de deux membres au CSE sur les sujets relevant de la santé, de la sécurité ou des conditions de travail.

L'ordre du jour sera réalisé par le secrétaire et le président de cette nouvelle IRP et il sera communiqué par l'employeur au moins 3 jours avant la réunion.

Les heures de délégation et le nombre de représentants du personnel

Un décret fixera le nombre d'heures dont disposeront les représentants du personnel, en fonction des effectifs et du nombre de membres à la délégation. Les premiers projets de décrets, parus récemment, indiquent une tendance à la baisse du nombre d'élus, tout en conservant un volume global d'heures de délégation quasi-similaire à la situation antérieure (hormis dans les entreprises multi-établissements).

Les heures de délégation et le nombre d'élus pourront être intégrés à l'accord collectif (impliquant une négociation) concernant la mise en place du CSE et ainsi être plus avantageux que le prévoit le décret.

Règlement intérieur du CSE

Le CSE devra déterminer, dans un règlement intérieur, les modalités de son fonctionnement et celles de ses rapports avec les salariés.

Les formations

- Formation économique : 5 jours renouvelables tous les 4 ans, financé par le budget de fonctionnement et rémunéré comme du temps de travail effectif ;
- Formation en santé, sécurité et conditions de travail : prise en charge par l'entreprise dans la limite de 3 jours pour les entreprises/établissements de moins de 300 salariés et 5 jours pour ceux de plus de 300 salariés.

Le budget du CSE

Le CSE assurera la gestion de toutes les activités sociales et culturelles (ASC) établies dans l'entreprise. Pour ce faire, l'employeur lui versera chaque année une contribution dont les modalités de calcul seront définies par accord d'entreprise. À défaut d'accord, le mode de calcul sera identique à celui existant à ce jour, à partir de la masse salariale brute.

Par ailleurs, pour assurer son propre fonctionnement, le CSE disposera de :

- 0,20% de la masse salariale brute dans les entreprises de 50 à 2 000 salariés ;
- 0,22% de la masse salariale brute dans les entreprises de plus de 2 000 salariés.

La masse salariale brute, servant de base pour procéder à la détermination de ces budgets, sera constituée par l'ensemble des gains et rémunérations soumis aux cotisations de sécurité sociale.

Les indemnités versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail à durée indéterminée seront exclues ; tandis que les sommes distribuées aux salariés (lors de l'année de référence) en application d'un accord d'intéressement ou de participation seront intégrées.

À noter que le comité pourra décider, par une délibération, de transférer tout ou partie de l'excédent annuel d'un des budgets (« Fonctionnement » et « Activités Sociales et Culturelles ») de l'un vers l'autre.

Point pédagogique

Concernant la gestion des budgets, il pourra y avoir des pressions sur les représentants du personnel au CSE afin qu'ils utilisent le budget de fonctionnement pour alimenter celui des ASC.

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

Une commission santé, sécurité et conditions de travail sera créée au sein du CSE dans :

- Les entreprises ou établissements distincts d'au moins 300 cent salariés ;
- Les établissements à risques.

Les membres de cette commission, au minimum trois, seront désignés parmi les membres titulaires ou suppléants de la délégation du personnel du CSE.

L'inspecteur du travail pourra, dans les entreprises et établissements distincts de moins de 300 salariés, imposer la création d'une telle commission lorsque cette mesure sera nécessaire, notamment en raison de la nature des activités, de l'agencement ou de l'équipement des locaux.

Cette commission interviendra par délégation du CSE, à l'exception du recours à l'expert et des recours qui sont des attributions du CSE.

Les membres de cette commission ou, le cas échéant, les membres de la délégation du personnel du comité, bénéficieront de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail. Le financement sera pris en charge par l'entreprise.

Point pédagogique

La dénomination de la commission ne reprend pas le terme « hygiène ».
Dans les entreprises de moins de 300 salariés fonctionnant en DUP nouvelle version (CE/DP/CHSCT), le CHSCT disposait d'une place à part entière car il s'agissait d'une forme de cohabitation et non d'une fusion des instances. Ce ne sera plus le cas avec le CSE.

Le recours aux experts

Le CSE pourra décider de recourir à un expert dans le cadre des missions qui lui sont confiées.

Les frais d'expertise seront pris en charge par l'entreprise (à 100%) pour :

- La consultation sur la situation économique et financière
- La consultation sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi ;
- La consultation sur un projet de licenciement collectif pour motif économique ;
- 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 autres cas, ils seront pris en charge par le CSE à hauteur de 20% du montant des honoraires, sur son budget de fonctionnement, et par l'entreprise à hauteur de 80%, pour :

- La consultation sur les orientations stratégiques ;
- La consultation sur un projet important modifiant les conditions de santé, de sécurité ou les conditions de travail ;
- Le droit d'alerte économique ;
- Les opérations de concentration ;
- Les OPA ;
- L'accompagnement des organisations syndicales à la négociation d'un accord PSE ou d'un accord de préservation et développement de l'emploi.

Le CSE pourra par ailleurs faire appel à toute expertise rémunérée par ses soins pour la préparation de ses travaux.

Point pédagogique

Tant que le CE et le CHSCT existent, le recours aux expertises ne change pas, l'entreprise prend en charge la totalité des coûts engagés.

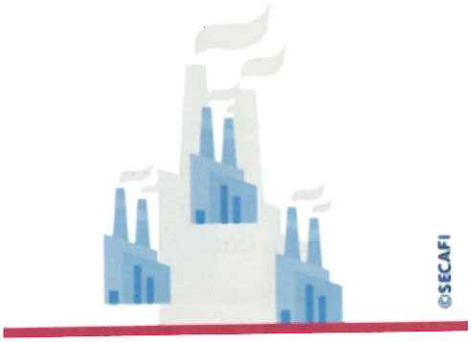
Le Conseil d'Entreprise

Un accord d'entreprise pourra créer un conseil d'entreprise. Cette instance aura pour mission d'exercer l'ensemble des attributions du CSE et par ailleurs elle pourra négocier, conclure et réviser les conventions et accords d'entreprise ou d'établissement ; à l'exception des accords qui sont soumis à des règles spécifiques de validité (exemple : les Plans de Sauvegarde de l'Emploi).

À noter que cette instance pourra être créée par accord de branche étendu.

L'accord devra préciser les modalités selon lesquelles les négociations se dérouleront au niveau des établissements. Il fixera la liste des thèmes soumis à « l'avis conforme » (notion à préciser par décret) du conseil d'entreprise (a minima la formation professionnelle et l'égalité H/F).

La validité d'une convention ou d'un accord d'entreprise conclu par ce conseil sera subordonnée à sa signature par la majorité des membres titulaires élus ou à la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections.



De nouvelles modalités pour la négociation collective

La généralisation des accords majoritaires au 1er mai 2018

La Loi Travail (dite El Khomri) du 08/08/2016 a instauré de nouvelles règles de validation des accords collectifs. Elles sont étendues par les ordonnances Macron à tous les accords collectifs au 1er mai 2018 (sauf les accords de maintien dans l'emploi).

Les référendums

Art. L.2232-12 du Code du Travail

La validité d'un accord d'entreprise ou d'établissement est subordonnée à sa signature par, d'une part, l'employeur ou son représentant et, d'autre part, une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations syndicales représentatives au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel, que que soit le nombre de votants.

Si cette condition n'est pas remplie et si l'accord est signé à la fois par l'employeur et par une ou plusieurs OS représentatives ayant recueilli plus de 30% des suffrages :

- Une ou plusieurs de ces organisations disposeront d'un délai d'un mois pour indiquer qu'elles souhaitent une consultation des salariés visant à valider l'accord.

- Au terme de ce délai, l'employeur pourra également demander l'organisation de cette consultation, hormis si l'ensemble de ces organisations syndicales s'y opposent.

Des changements concernant la rupture du contrat de travail

La définition du motif économique devient plus restrictive

Seule la « santé » du groupe dans l'Hexagone (au sens du comité de groupe), dans le secteur d'activité défini par un même marché, fera foi alors que jusqu'ici le périmètre était international.

Pour rappel, en France, 7,10 millions de salariés (près d'un sur deux du secteur marchand non agricole) sont employés par une firme multinationale. Parmi eux, 1,85 million (près d'un sur huit) travaille dans une firme multinationale sous contrôle étranger (source : INSEE - Juillet 2016).

L'obligation de reclassement est circonscrite aux emplois disponibles, situés sur le territoire national

Les reclassements se feront dans l'entreprise ou les autres entreprises du groupe dont l'entreprise fait partie « et dont l'organisation, les activités ou le lieu d'exploitation assurent la permutation de tout ou partie du personnel », formulation reprise à la jurisprudence constante. Les offres de reclassement, précises et concrètes, seront adressées aux salariés.

De fait, il ne sera plus possible de proposer les offres situées à l'étranger. Un décret précisera les modalités d'application de ces dispositions.

Des transformations majeures pour les licenciements individuels

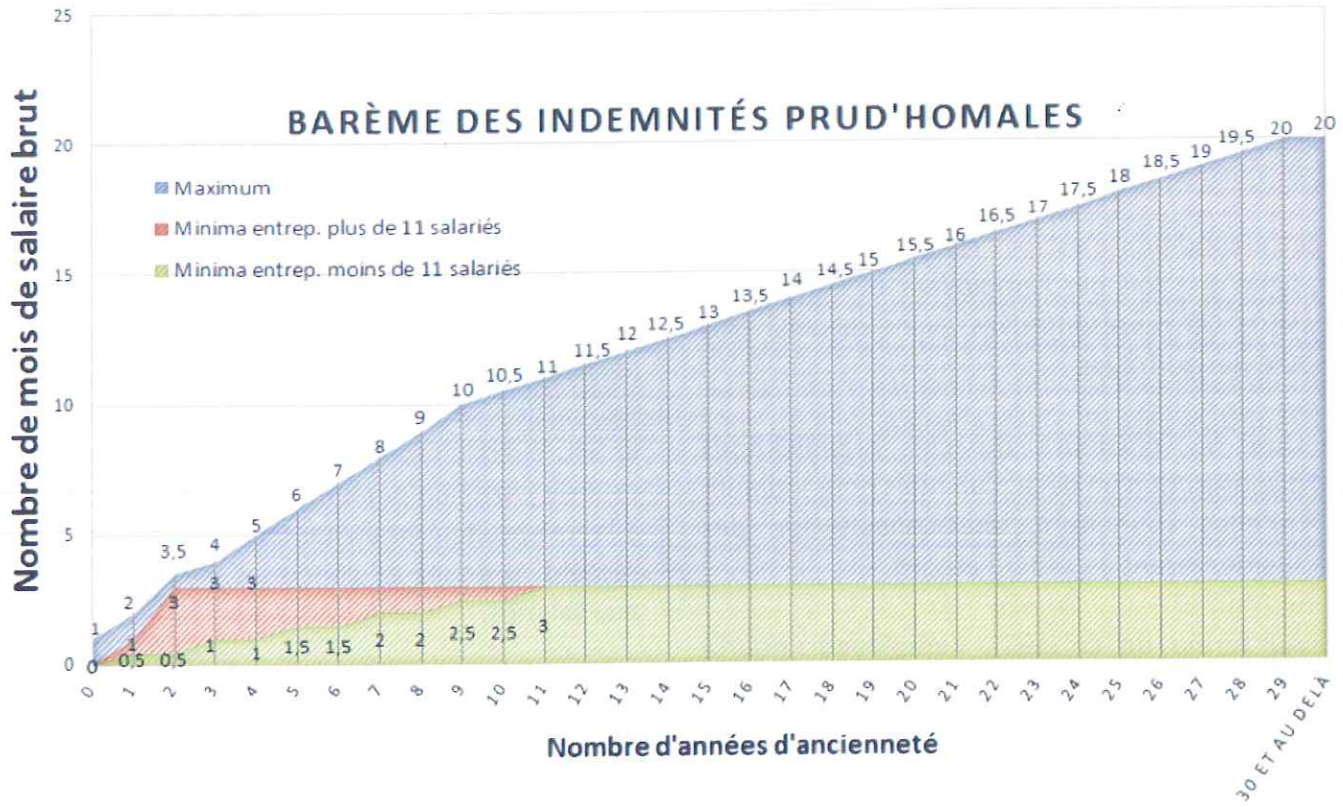
Le raccourcissement des délais pour saisir les prud'hommes

Le délai pour saisir le tribunal des prud'hommes sera dorénavant limité à un an après un licenciement et ce pour tous les types de licenciements. Avant les ordonnances, rappelons que ce délai était de un an pour les licenciements économiques et de deux ans pour les autres licenciements.

Le plafonnement des indemnités prud'homales en cas de licenciement « abusif »

En cas d'échec de la conciliation dans le cadre du licenciement d'un salarié sans cause réelle et sérieuse, le juge pourra proposer la réintégration du salarié dans l'entreprise, avec maintien de ses avantages acquis.

Si l'une ou l'autre des parties refuse cette réintégration, le juge octroiera au salarié une indemnité à la charge de l'employeur, dont le montant sera dorénavant compris entre les montants minimaux et maximaux indiqués dans le graphique ci-dessous.



Les autres changements importants issus des ordonnances

Le télétravail

Un accord collectif ou, à défaut, une charte élaborée par l'employeur après avis du CSE pourra définir les modalités de télétravail.

En cas de recours occasionnel au télétravail, celui-ci pourra être mis en œuvre d'un commun accord entre l'employeur et le salarié.

Le télétravailleur aura les mêmes droits que le salarié qui exécute son travail dans les locaux de l'entreprise.

L'employeur qui refusera d'accorder le bénéfice du télétravail à son salarié devra motiver sa réponse.

Par ailleurs, l'accident survenu sur le lieu où est exercé le télétravail pendant les « plages horaires » du télétravail sera présumé être un accident de travail.

Le recours aux CDD et à l'intérim par la convention ou l'accord collectif de branche

Si les cas de recours au CDD ne changent pas, une convention ou un accord de branche pourra fixer la durée totale du contrat de travail à durée déterminée, ou encore le nombre maximal de renouvellement.

Si les délais de carence entre deux contrats restent les mêmes, un accord pourra y déroger.

Le CDI de chantier ou de projet

Une convention ou un accord collectif de branche étendu pourront définir les raisons et modalités permettant de recourir à un contrat conclu pour la durée d'un chantier, d'une opération ou d'un projet.

La fin du projet ou la réalisation des tâches contractuelles définies dans le contrat constitueront un motif spécifique de rupture du contrat conclu et le licenciement qui pourrait s'en suivre reposera sur une cause réelle et sérieuse.

SECAFI Groupe ALPHA

En partenariat avec ATLANTES AVOCATS

SECAFI et le cabinet d'avocats ATLANTES peuvent vous accompagner pour faire un diagnostic préalable et évaluer les impacts liés à la mise en place d'un CSE.

Pour tout renseignement, votre contact :

Cyril LEBOUCHER
cyril.leboucher@secafi.com
www.secafi.com
www.atlantes.fr

Agenda

➢ **Mardi 19 septembre 2017**
B. Salengro et A. Clavel-Morrot animent un stage CHSCT

➢ **Vendredi 29 septembre 2017**
A. Clavel-Morrot et J. Roy assistent à la réunion de mise en place de la Convention de revitalisation Air France à la Préfecture des Alpes-Maritimes

➢ **Mardi 10 octobre 2017**
La CFE-CGC des Fonctions Publiques manifeste dans les rues de Nice

➢ **Mardi 10 octobre 2017**
Réunion des Conseilers Prud'hommes désignés

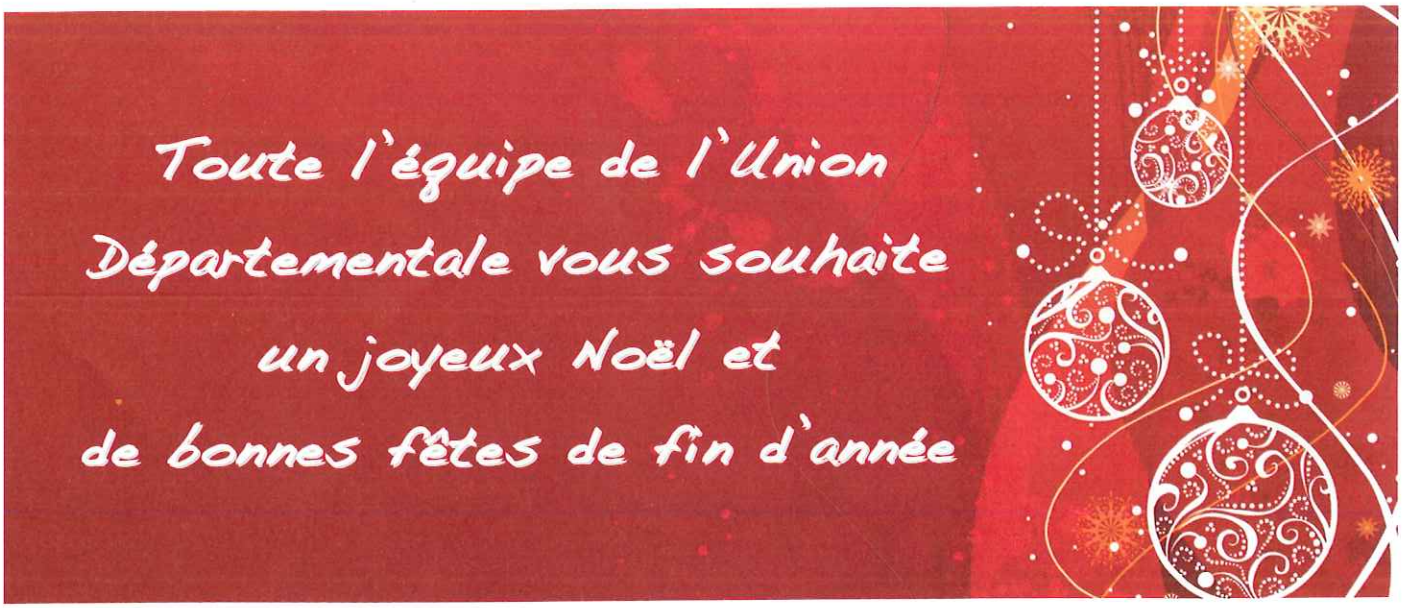
➢ **Vendredi 20 octobre 2017**
A. Clavel-Morrot représente l'Union Départementale au Conseil Syndical de Chimie Méditerranée à Saint Paul de Vence

Stage de formation «Contrat de Travail» des 26 & 27 octobre 2017

Réunion d'information sur les Ordonnances Macron animée par Maître Dominique Cesari

➢ **Jeudi 26 et Vendredi 27 octobre 2017**
Stage de formation «Contrat de Travail» organisé à l'UD

➢ **Mardi 14 novembre 2017**
Réunion d'information sur les «Obligations comptables des Comités d'entreprise», animée par Alain Sammut, expert comptable

➢ **Jeudi 16 et Jeudi 23 novembre 2017**
Maître Dominique Cesari anime deux réunions d'information sur le thème «Ordonnances Macron : quels changements pour les IRP ?»

➢ **Vendredi 8 décembre 2017**
R. Battoïa et une importante délégation CFE-CGC aux «Matinales RPS» organisée par la Direccte 06