



LES ORDONNANCES

PORTANT RÉFORME DU CODE DU TRAVAIL

FO

ANALYSES ET COMMENTAIRES
FORCE OUVRIÈRE

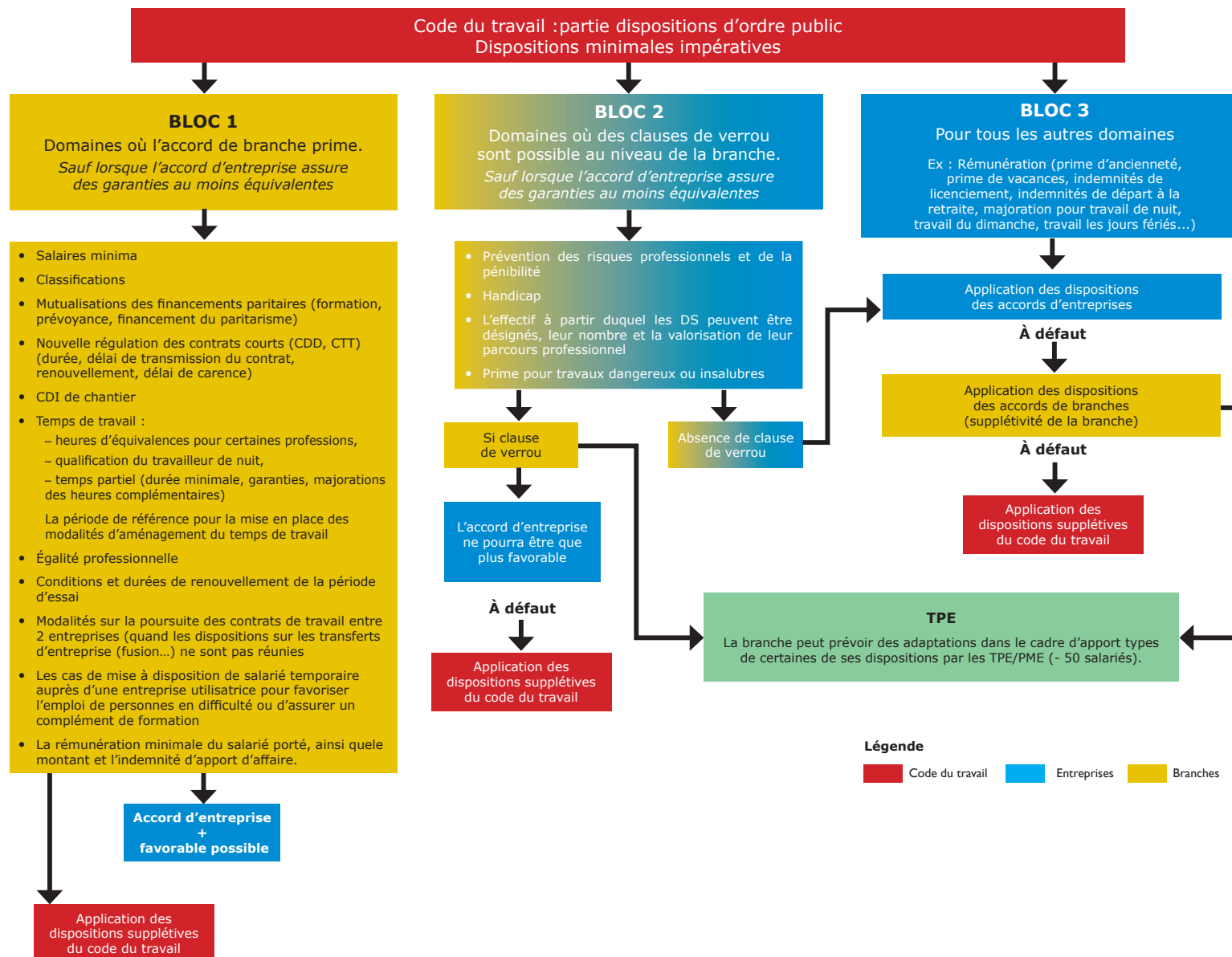
<p>Y sont rajoutés :</p> <p>a) La mutualisation des fonds du financement du paritarisme.</p>	<p><i>Il s'agit d'une problématique spécifique à la branche, il est donc normal qu'elle figure dans ce bloc et ne soit pas laissée à la négociation d'entreprise.</i></p>
<p>b) Certaines dispositions relatives au temps de travail :</p> <ul style="list-style-type: none"> • les heures d'équivalence pour certaines professions ; • temps de pause de 20 minutes minimum ; • la qualification du travailleur de nuit ; • temps partiel (durée minimale, heures complémentaires, majoration, garanties au temps partiel) ; • la période de référence pour la mise en place des modalités d'aménagement du temps de travail. (maximum un an, 3 ans par accord de branche). 	<p><i>Il s'agit ici de garantir la détermination de ces dispositions au niveau de la branche et non de l'entreprise.</i></p>
<p>c) Les mesures relatives aux CDD et aux CTT (durée, délai de transmission du contrat, renouvellement, délai de carence).</p>	<p><i>Il s'agit ici de dispositions qui n'étaient jusqu'à présent pas ouvertes à la négociation mais relevaient de l'ordre public.</i></p> <p><i>Les dispositions du code du travail en la matière seront supplétives. (cf. art. 25 à 32 de la 3^{ème} ordonnance).</i></p> <p><i>FO a obtenu que les motifs de recours et l'indemnité de précarité restent du domaine de la loi.</i></p>
<p>d) Les conditions et les durées de renouvellement de la période d'essai.</p>	<p><i>Il s'agit ici de garantir la primauté des accords de branches déjà possibles sur cette question.</i></p>
<p>e) Les mesures relatives au CDI de chantier</p>	<p><i>FO est opposée à la généralisation du CDI de chantier.</i></p> <p><i>Il est fait référence à l'article L1223-8 du code du travail consacré dans la 3^{ème} ordonnance à l'article 33.</i></p>
<p>f) Les modalités selon lesquelles la poursuite des contrats de travail est organisée entre 2 entreprises lorsque les conditions d'application de l'article L1224-1 ne sont pas réunies.</p>	<p><i>Il s'agit ici de pallier aux situations qui ne rentrent pas dans le cadre du transfert d'entreprise légal telles que la perte d'un marché (cf. art. 37 de la 3^{ème} ordonnance).</i></p>
<p>g) Les cas de mise à disposition d'un salarié temporaire auprès d'une entreprise utilisatrice pour favoriser le recrutement de personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières, ou pour assurer un complément de formation professionnelle au salarié.</p>	<p><i>Il s'agit ici de garantir la primauté des accords de branches déjà possible sur cette question.</i></p>

Sur le bloc 1 (suite)	
h) La rémunération minimale du salarié porté, ainsi que le montant de l'indemnité d'apport d'affaire.	Il s'agit ici de garantir la primauté des accords de branches déjà possible sur cette question.
<p>COMMENTAIRES FO (suite)</p> <p>Limites : La formulation consacrant la primauté de la branche est cependant moins impérative que celle retenue jusqu'alors.</p> <p><i>En effet, jusqu'à présent le code du travail prévoyait que sur les 6 thèmes, « une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ne peut comporter de clauses dérogeant à celles des conventions de branche ou accords professionnels ou interprofessionnels ».</i></p> <p><i>Cette formulation ne permettait pas d'interprétation quant à l'impérativité des dispositions conventionnelles de branche.</i></p> <p><i>La formulation retenue dans le projet d'ordonnance est tout autre puisqu'il est prévu que dans ces matières « les stipulations de la convention de branche prévalent sur la convention d'entreprise conclue antérieurement ou postérieurement à la date d'entrée en vigueur de la convention de branche, sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes ».</i></p> <p><i>Cette notion de « garanties au moins équivalentes » laisse une part importante à l'interprétation et donc à la subjectivité et sera source de contentieux..</i></p>	

<p>Sur le bloc 2</p> <p>Les dispositions de la loi travail de 2016 sur l'obligation pour les branches de négocier les thèmes qui constitueraient l'ordre public conventionnel de la branche dans un délai de 2 ans sont supprimées.</p> <p>À la place, les branches auront la possibilité de négocier pour inclure des clauses de verrou uniquement sur des thèmes limitativement énumérés (très restrictif), à savoir :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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 DS peuvent être désignés, leur nombre et la valorisation de leur parcours syndical ; • les primes pour travaux dangereux ou insalubres. 	<p style="text-align: center;">COMMENTAIRES FO</p> <p><i>Sur ces matières, il s'agit d'une simple faculté pour les branches, et non une obligation de verrouiller, ce qu'on appelle le « verrouillable ».</i></p> <p><i>On retrouve la même formulation que pour le bloc 1, à savoir qu'en présence d'une clause de verrou, l'accord d'entreprise « ne pourra comporter de stipulations différentes de celles qui lui sont applicables en vertu de cette convention, sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes ».</i></p> <p>ATTENTION : dans le bloc 2 est introduit « l'effectif à partir duquel les DS peuvent être désignés, leur nombre et la valorisation de leur parcours syndical ».</p> <p><i>S'agissant du seuil et du nombre, cela signifie que ces domaines qui relevaient jusqu'à présent de la loi sont redescendus au niveau de la négociation de branche. La loi sera désormais simplement supplétive sur ces questions. Par conséquent, un accord pourra donc abaisser le seuil de désignation des DS en dessous de 50 salariés (il pourra également l'augmenter). Idem s'agissant du nombre de délégués.</i></p>
--	---

Sur le bloc 3	COMMENTAIRES FO
<p>Primauté est donnée à l'accord d'entreprise sur tous les autres domaines et également sur les domaines du bloc 2 en l'absence de clause de verrou, l'accord de branche devenant supplétif en l'absence d'accord d'entreprise.</p> <p>Ex : rémunérations (primes d'ancienneté, de vacances, majoration pour travail de nuit, du dimanche, jours fériés, indemnités de licenciement, indemnités de départ à la retraite, etc.).</p>	<p><i>Concrètement, depuis la loi de 2004, la primauté était déjà donnée à l'accord d'entreprise, cependant, il y avait une préservation des acquis en raison de la non rétroactivité.</i></p> <p><i>Ainsi, toutes les conventions collectives conclues avant 2004 qui prévoyaient ces dispositions (hors heures supplémentaires, jours fériés, etc.) étaient garanties pour les salariés, ce qui ne sera plus obligatoirement le cas à partir du 1^{er} janvier 2018.</i></p>

NOUVELLE ARTICULATION DES NIVEAUX DE NÉGOCIATION



Focus égalité pro

L'obligation de négocier l'égalité professionnelle devient d'ordre public dans la branche et dans l'entreprise. Elle devra être négociée même en cas d'accord permettant de choisir les thèmes de négociation et leur contenu. Toutefois dans l'entreprise, elle n'est toujours pas séparée de la QVT (qualité de vie au travail) contrairement à ce que nous avons demandé pendant la concertation.

L'obligation d'avoir un accord ou à défaut un plan d'action devient d'ordre public. La pénalité financière devient elle aussi d'ordre public mais est toujours dédiée au fonds de solidarité vieillesse contrairement aux revendications de FO.

Désormais, un accord de branche ou d'entreprise pourra modifier le contenu des négociations sur l'égalité en moins favorable (L 2241-4 pour les branches et L 2242-10 pour les entreprises) .Toutefois un contenu minimaliste existe pour l'égalité professionnelle dans les sections « ordre public » pour la branche et l'entreprise mais il est insuffisant.

En effet pour la branche la négociation doit porter sur les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées.

Et pour l'entreprise : la négociation doit porter notamment sur les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération.

Ensuite, l'obligation légale d'être couvert par un accord ou un plan d'action en matière d'égalité pour pouvoir modifier la périodicité des négociations disparaît (il s'agit de l'article L2242-20 du Code du travail version antérieure aux ordonnances).

La périodicité de la négociation égalité professionnelle (de branche ou d'entreprise) pourra passer à 4 ans maximum.

Pour les entreprises, cela signifie que la négociation pourra être retardée à 4 ans au lieu de 3 maximum depuis la loi dite Rebsamen du 17 août 2015.

Cela signifie également que si l'accord prévu à l'article L2242-4 de l'ordonnance n°1 prévoit une négociation sur l'égalité et qu'elle échoue : il pourrait y avoir un plan d'action pendant 4 ans.

La dilution de l'égalité professionnelle dans la QVT ne suffisait pas, l'ordonnance n°1 prévoit :

La disparition de l'obligation légale de prendre en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes pour les autres négociations d'entreprises obligatoires (si ce mot a encore un sens puisque faute d'interdiction de supprimer un thème de négociation, elles ne deviennent obligatoires que par défaut): il s'agit de l'article L 2242-10 du Code du travail (version antérieure aux ordonnances).

Le rescrit devient d'ordre public (L 2242-9 de l'ordonnance I).

Un accord d'entreprise, conclu dans les conditions prévues au premier alinéa de l'article L. 2232-12 de l'ordonnance n°2 ou, en l'absence de délégué syndical, le comité économique et social, pourrait retarder la consultation sur la politique sociale dont l'égalité à 3 ans au lieu d'un an (art. L 2312-19 de l'ordonnance n°2).

Un tel accord pourrait également permettre de rendre un avis unique pour tout ou partie des thèmes (art. L 2312-19 de l'ordonnance n°2 Cela ne diluerait plus l'égalité mais l'évaporerait purement et simplement.

Un accord d'entreprise ou, en l'absence de délégué syndical, le comité économique et social, peut modifier le contenu de la BDES qui devient lui aussi supplétif (art. L 2312-21 et L 2312-36 de l'ordonnance n°2).

Dans ce cas, le thème de l'égalité reste obligatoire mais les informations à transmettre peuvent être réduites ou augmentées selon le rapport de force de l'entreprise. Il peut en résulter une régression massive des informations à transmettre.

Ce n'est qu'en l'absence de tels accords que la BDES tel qu'on la connaît subsiste (art. L 2312-36 de l'ordonnance n°2).

<p>Chapitre 2</p> <p><i>Dispositions propres aux petites entreprises (art 2)</i></p>	<p style="text-align: center;">COMMENTAIRES FO</p> <p>Les branches pourront prévoir des dispositions spécifiques (accords types) pour les entreprises de moins de 50 salariés, que nous demandions.</p> <p>À défaut, elles devront justifier des motifs pour lesquels elles ne comportent pas de telles dispositions.</p> <p>Il s'agit même d'une condition pour l'extension.</p>
<p>Chapitre 3</p> <p><i>Harmonisation et simplification des conditions de recours et du contenu de certains accords collectifs (art. 3)</i></p>	<p style="text-align: center;">COMMENTAIRES FO</p> <p>Le Gouvernement envisageait d'harmoniser le régime de la rupture intervenant dans le cadre de 3 dispositifs existants permettant d'ores et déjà de faire primer l'accord collectif d'entreprise sur le contrat de travail (APDE, AME, Accord de mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise).</p> <p>Le Gouvernement est finalement allé plus loin (le projet de loi d'habilitation le lui permettant).</p> <p>Les trois dispositifs existants sont tout simplement abrogés. Une nouvelle rédaction de l'article L 2254-2 du Code du travail permet à l'employeur d'aménager la durée du travail, d'aménager la rémunération et de déterminer les conditions de la mobilité interne par accord d'entreprise non plus dans le seul but de préserver ou de développer l'emploi mais aussi pour « répondre aux nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise ».</p> <p>Les possibilités de recourir à cet accord offensif sont donc conséquemment élargies puisqu'en pratique, tous les accords collectifs sont susceptibles de rentrer dans ces critères. L'employeur aura la voie d'autant plus libre que l'élaboration d'un diagnostic partagé entre l'employeur et les organisations syndicales n'est plus exigée préalablement à la négociation d'un tel accord.</p> <p>L'aménagement de la rémunération pourra faire l'objet d'un tel accord sans garde-fou légal. Rappelons que dans le cadre de l'APDE, ce dernier ne pouvait « avoir pour effet de diminuer la rémunération mensuelle du salarié » (L 2254-2 I. alinéa 4).</p> <p>À l'instar de ce qui existe pour l'APDE, il est prévu que l'accord définisse ses objectifs dans un préambule mais la précision selon laquelle l'absence de préambule entraînerait la nullité de l'accord n'a pas été reprise.</p>

<p>Chapitre 3 (suite)</p>	<p>Enfin, le salarié qui refusera de se voir appliquer un tel accord se verra licencié pour motif personnel. Son licenciement sera « pré-qualifié » en ce qu'il reposera systématiquement sur une cause réelle et sérieuse.</p> <p>Le salarié qui est licencié perd le bénéfice du dispositif d'accompagnement personnalisé (parcours d'accompagnement personnalisé) qui ouvrirait droit à une indemnité + au bénéfice des autres indemnités de rupture ! En outre ce parcours comprenait des mesures d'accompagnement et d'appui au projet professionnel + des périodes de formation et de travail ; assuré par Pôle emploi.</p> <p>L'unique contrepartie à ce licenciement s'avère être l'abondement du CPF du salarié dans des conditions définies par décret. et dont le nombre d'heures évoqué (100 heures) est pour FO très insuffisant.</p>
<p>Chapitre 4</p> <p>Contestation d'un accord collectif (art 4)</p> <p>Cet article 4 insère 3 nouveaux articles.</p>	<p style="text-align: center;">COMMENTAIRES FO</p>
<p>D'abord, l'article L 2262-13 fait reposer la charge de la preuve sur le seul demandeur, c'est-à-dire le négociateur.</p>	<p><i>Il sera difficile pour les négociateurs de rapporter la preuve d'une mauvaise conduite des négociations devant la justice.</i></p>
<p>L'article L. 2262-14 vient abaisser considérablement le délai de prescription de l'action en nullité de la convention ou l'accord collectif. Celui-ci passe de 5 ans à 2 mois.</p>	<p><i>Pour rappel, la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 n'avait pas remis en cause l'application de la prescription quinquennale aux actions judiciaires ne relevant d'aucun autre délai particulier ; les actions en nullité des conventions et accords collectifs n'avaient pas été impactées par cette réduction des délais de prescription (passage à 2 ans).</i></p>
<p>Enfin, l'article L. 2262-15 consacre la faculté pour le juge de décider de ne pas accorder d'effet rétroactif à l'annulation totale ou partielle de la convention ou de l'accord. Il s'agit là d'une clause de sécurisation juridique.</p>	<p><i>Selon le type d'accord, cette clause sécurisera l'employeur. Pour exemple, dans le cas de l'annulation par le juge d'un accord portant sur une réduction salariale (accord offensif), les salariés ne pourront pas toujours obtenir le rappel de l'intégralité des salaires perdus.</i></p>

Chapitre 5

Périodicité et contenu des consultations et négociations obligatoires (art. 5-6-7)

Cette partie, qu'il s'agisse des négociations obligatoires de branche et d'entreprise a été réécrite, à l'image de ce qui a été fait pour le temps de travail, à savoir une articulation en 3 niveaux :

- les dispositions d'ordre public ;
- le champ ouvert à la négociation ;
- les dispositions supplétives.

SUR LES NÉGOCIATIONS DE BRANCHE :

En tout état de cause, les branches devront impérativement négocier sur (dispositions d'ordre public):

Au moins une fois tous les 4 ans sur :

- les salaires ;
- l'égalité professionnelle ;
- les conditions de travail, la GPEC, et la prise en compte des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels ;
- insertion et maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
- les priorités, objectifs et moyens de la formation professionnelles des salariés.

Au moins une fois tous les 5 ans sur :

- les classifications ;
- l'instauration d'un PEI ou PERCO lorsqu'il n'existe aucun accord conclu à ce niveau en la matière.

Si les conditions sont réunies sur les modalités d'organisation du temps partiel dès lors qu'au moins un tiers de l'effectif de la branche professionnelle occupe un emploi à temps partiel.

COMMENTAIRES FO

Les limites de durées prévues pour la négociation d'un accord modifiant la périodicité des négociations de la loi Rebsamen sont modifiées.

En effet, au préalable, la périodicité des négociations annuelles, ne pouvaient par accord collectif dépasser 3 ans. Cette limite était portée à 5 ans pour les négociations triennales et 7 ans pour les négociations quinquennales.

Désormais, la dérogation sur la périodicité des négociations annuelles et triennales est portée à 4 ans maximum et pour les négociations sur les classifications et la mise en place d'un PEI ou d'un PERCO, à 5 ans.

À défaut d'accord, maintien des dispositions classiques du code du travail, dans le cadre des dispositions supplétives.

Plus spécifiquement pour les négociations de branche.

Attention : nous avons préalablement obtenu l'ouverture des négociations salariales de branche dès lors que les minima conventionnels étaient rattrapés par le SMIC.

Cette disposition ne sera désormais plus impérative dès lors qu'un accord sur la périodicité des négociations aura été conclu. Elle est relayée au rang des dispositions supplétives du code du travail.

<p>Chapitre 5 (suite)</p>	<p>COMMENTAIRES FO</p>
<p>Il est prévu la possibilité de négocier un accord de méthode aussi bien au niveau des branches qu’au niveau des entreprises, pour définir les thèmes de négociation, la périodicité et le contenu, le calendrier...à l’instar de ce que prévoyait la loi Rebsamen.</p> <p>SUR LES NÉGOCIATIONS D’ENTREPRISE :</p> <p>En tout état de cause, les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d’organisations représentatives, devront impérativement négocier sur (dispositions d’ordre public).</p> <p>Au moins une fois tous les 4 ans sur :</p> <ul style="list-style-type: none"> – la rémunération, notamment les salaires effectifs, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée ; – l’égalité professionnelle et la qualité de vie au travail ; – dans les entreprises d’au moins 300 salariés sur la GPEC, et les parcours professionnels. <p>Figure également dans les dispositions d’ordre public la pénalité financière en cas de manquement à l’obligation de négocier sur les salaires.</p>	<p><i>La négociation se fera dans les limites prévues par les dispositions d’ordre public évoquées plus haut.</i></p> <p><i>À défaut d’accord, maintien des dispositions classiques du code du travail, dans le cadre des dispositions supplétives.</i></p> <p><i>La référence au seul article L2242-1 et non à l’article L2242-13 impliquerait que la pénalité ne serait due que s’il n’y a pas de négociations salariales pendant plus de 4 ans.</i></p> <p><i>Cependant, le 2ème alinéa de l’article L2242-7 qui reprend le cas de la non application de la pénalité en cas d’accord dérogeant à la périodicité nous laisse penser qu’à défaut d’accord modifiant la périodicité des négociations salariales, la pénalité financière sera due dans les conditions prévues par l’article.</i></p>

Favoriser les conditions de mise en œuvre de la négociation collective

Chapitre I

Modalités de négociation, de conclusion d'un accord collectif et de recours à la consultation des salariés

COMMENTAIRES FO

Article 8
la négociation en l'absence de DS.

Les dispositions existantes ont été aménagées selon la taille de l'entreprise.

À partir de 50 salariés et plus, les dispositions restent identiques à l'existant mais en dessous, les règles sont assouplies.

Dans tous les cas de figure, il est possible de conclure un accord sur tous les thèmes ouverts à la négociation.

Il existe une exception dans le cas des entreprises de 50 salariés et plus pour lesquelles la négociation avec des élus non mandatés ne peut se faire que sur des thèmes limités (mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif autre que les accords de méthode).

(voir tableau récapitulatif ci-après)

Sur la qualité des salariés mandatés :

- pas de nouvelles conditions liées à la personne du salarié mandaté. Pour rappel, nous avons demandé une condition minimale d'ancienneté.

Sur les moyens des négociateurs :

Un nouvel article a été introduit fixant les règles de loyauté de la négociation :

- indépendance des négociateurs vis-à-vis de l'employeur ;
- élaboration conjointe du projet d'accord ;
- concertation avec les salariés ;
- faculté de prendre l'attache des OSR de la branche.

NÉGOCIATION EN L'ABSENCE DE DÉLÉGUÉ SYNDICAL

	Modalités de conclusion des accords	Conditions de validités	Commentaires FO
Moins de 11 salariés	Sur tous les thèmes de négociation, l'employeur peut soumettre un texte unilatéral aux salariés.	<p>Pour être validé il devra être approuvé à la majorité des 2/3 du personnel (<i>et non pas des votants</i>).</p> <p>Dans le délai de 15 jours à compter de la communication à chaque salarié du projet d'accord.</p>	<p>La possibilité de négociation avec un salarié mandaté est supprimée.</p> <p>Nous sommes désormais en présence d'un texte non négocié soumis à référendum.</p>
Entre 11 et 50 salariés	<p>S'il n'y a pas d' élu :</p> <p>possibilité pour l'employeur de soumettre un texte unilatéral aux salariés.</p>	<p>Pour être validé il devra être approuvé à la majorité des 2/3 du personnel (<i>et non pas des votants</i>).</p>	<p>Mêmes remarques que plus haut.</p>
	<p>• Négociation avec un salarié mandaté (élu ou non).</p> <p>• Négociation avec des membres de la délégation du personnel (CSE).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Validation par référendum auprès des salariés à la majorité des SVE. • Validation de l'accord par la signature d'élus représentant au moins 50% des SVE. 	<p>Il n'y a ici pas de priorité accordée entre les modalités de négociation.</p>
50 salariés et plus	<ul style="list-style-type: none"> • Négociation avec des élus CSE mandatés. <p>À défaut,</p> <ul style="list-style-type: none"> • Négociation avec des élus sans mandat (sur des thèmes restreints.) <p>À défaut,</p> <ul style="list-style-type: none"> • Négociation avec un salarié mandaté possible à l'issue d'un délai d'un mois laissé aux élus pour savoir s'ils souhaitent négocier. 	<ul style="list-style-type: none"> • Validation par référendum à la majorité des SVE. • Validation par la signature d'élus représentant au moins 50%. • Validation par référendum à la majorité des SVE. 	<p>On retrouve ici les dispositions en cours, avec une priorité donnée entre les différents acteurs possibles.</p>

<p>Article 9</p> <p>Observatoire dialogue social départemental.</p> <p>Il est prévu la mise en place d'un « observatoire d'analyse et d'appui au dialogue social et à la négociation ».</p> <ul style="list-style-type: none"> – Cette instance serait créée au niveau départemental pour de favoriser et encourager le développement du dialogue social et la négociation collective au sein des entreprises de moins de 50 salariés. – Il aurait une composition tripartite (1 représentant par OSR du département du côté employeur et salariés, + 1 représentant de l'autorité administrative compétente dans le département). – Ses missions : <ul style="list-style-type: none"> • établir un bilan annuel du dialogue social dans le département ; • il est saisi par les OS et OP de toutes les difficultés rencontrées dans le cadre d'une négociation ; • il apporte son concours et son expertise juridique aux entreprises dans le domaine du droit social. 	<p style="text-align: center;">COMMENTAIRES FO</p> <p><i>Cette instance pourrait alimenter les CPRI en terme d'informations relatives aux TPE.</i></p> <p><i>L'intérêt pourrait également consister à analyser l'état du dialogue social en l'absence de DS, puisque seules sont concernées les entreprises de moins de 50 salariés.</i></p>
<p style="text-align: center;">Chapitre 3</p> <p>Modalités de négociation, de conclusion d'un accord collectif et de recours à la consultation des salariés</p> <p>Article 10</p> <p>Référendum d'entreprise en présence de DS</p> <p>Cet article prévoit la possibilité pour les accords minoritaires (30%) d'être approuvés par un référendum à l'initiative de l'employeur.</p>	<p style="text-align: center;">COMMENTAIRES FO</p> <p><i>Le seul obstacle possible à l'initiative patronale serait une opposition de l'unanimité des signataires.</i></p>

Article 10 (suite)

Sur les modalités de validation des accords collectifs d'entreprise en présence de DS :

Il est toujours exigé pour la validation des accords une signature par des OSR représentants 50% des SVE en faveur d'organisations syndicales représentatives.

A défaut, si l'accord est signé par des organisations syndicales représentatives minoritaires ayant recueillies plus de 30 % des suffrages.

Elles disposent d'un délai d'un mois à compter de cette signature pour manifester leur intention de procéder à un referendum des salariés pour valider l'accord.

L'article 10 du projet d'ordonnance prévoit au terme de ce délai d'un mois, la possibilité pour les accords minoritaires (30%) d'être approuvés par un référendum à l'initiative de l'employeur.

Il est désormais prévu que le protocole organisant la consultation des salariés est conclu entre l'employeur et les organisations syndicales représentatives ayant recueilli plus de 30% des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des élections professionnelles.

Autant dire qu'elle sera dans les faits très rare, car si les syndicats ont signé l'accord, il est fort peu probable qu'ils s'opposent à l'initiative de l'employeur d'enclencher le référendum, quand bien même ils n'auraient pas souhaité en prendre l'initiative.

La négociation du protocole organisant la consultation des salariés était jusqu'alors réservé aux organisations signataires, ce que FO a toujours dénoncé.

Nous avons obtenu gain de cause puisque désormais la négociation de ce protocole est ouverte également aux non signataires... à condition d'avoir obtenu au moins 30 %.

Nos autres revendications en la matière n'ont cependant pas été satisfaites :

- la détermination des salariés concernés par la consultation ;*
- l'introduction d'un quorum pour la validation du référendum.*

Article 11

Accords majoritaires – Avancement du calendrier

Le calendrier de généralisation de mise en place des accords majoritaires a par ailleurs été avancé du 1^{er} septembre 2019 au 1^{er} mai 2018.

<p>Chapitre 4</p> <p>Accélération de la procédure de restructuration des branches professionnelles</p>	
<p>Article 12</p>	
<p>La loi travail avait fixé des échéances en matière de restructuration des branches :</p>	<p>→ <i>Le seul obstacle possible à l'initiative patronale serait une opposition de l'unanimité des signataires</i></p>
<p>– Atteindre par la négociation collective l'objectif d'environ 200 branches professionnelles dans un délai de 3 ans, soit avant le 8 août 2019 ;</p>	<p>→ <i>Ce délai reste inchangé par l'ordonnance.</i></p>
<p>– La fusion des branches régionales ou locales et des branches n'ayant pas déposé d'accord depuis 15 ans avant la fin de l'année 2016</p> <p>– Dans un délai de 3 ans, la fusion des branches n'ayant pas conclu d'accords ou d'avenants depuis 7 ans.</p>	<p>→ <i>Cela a déjà été fait, à l'exception des branches engagées dans un processus de restructuration négocié (métallurgie, bâtiment, agriculture).</i></p> <p>→ <i>Ce délai est réduit à 24 mois par le projet d'ordonnance, soit à août 2018 et est élargi aux branches de moins de 5 000 salariés.</i></p> <p>→ <i>Un décret d'application de la loi travail visait déjà les branches de moins de 5000 salariés, mais ne fixait pas d'échéance.</i></p> <p><i>La loi formation professionnelle de 2014 instituant le chantier de restructuration des branches avait prévu un droit d'opposition des membres de la CNNC sur les fusions et élargissement à l'initiative de l'employeur.</i></p> <p><i>La loi travail avait réduit fortement ce droit en limitant cette possibilité à 3 ans, et sur certains types de fusion uniquement.</i></p> <p><i>Désormais, ce droit est réduit à 2 ans, soit jusqu'à août 2018.</i></p>
<p>Article 13</p>	
<p>Prévoit une obligation d'information de l'employeur, par tout moyen, de la disponibilité des adresses des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche dont relève l'entreprise.</p>	<p><i>C'est une réponse partielle à une demande récurrente de FO qui a été intégrée à l'ordonnance. Nous avons demandé l'affichage, nous obtenons une obligation d'information annuelle par tout moyen.</i></p> <p><i>Ce qui est déjà important dans la reconnaissance du fait syndical dans toutes les entreprises.</i></p>

ORDONNANCE RELATIVE À LA NOUVELLE ORGANISATION DU DIALOGUE SOCIAL ET ÉCONOMIQUE DANS L'ENTREPRISE ET FAVORISANT L'EXERCICE ET LA VALORISATION DES RESPONSABILITÉS SYNDICALES

FUSION DES INSTITUTIONS REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL

Le comité social et économique (CSE)

Fusion des IRP en un comité social et économique

COMMENTAIRES FO

En remplacement des DP, CE et CHSCT est créée une instance unique appelée comité social et économique (CSE), obligatoire à partir de 11 salariés (art. L 2311-2).

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, cette instance exerce les attributions précédemment dévolues aux DP.

Dans les autres, elle exerce également celles des anciens CE et CHSCT.

Malgré ce que nous avons demandé lors des concertations, il n'est pas possible de maintenir des instances séparées, par accord majoritaire.

Il s'agira donc bien d'une instance unique destinée à assumer toutes les responsabilités des 3 anciennes IRP, les moyens (point essentiel) feront l'objet d'un décret.

Cette instance unique sera mise en place dans l'ensemble des entreprises concernées au 1^{er} janvier 2020.

a) Les délais dans lesquels le CSE doit rendre son avis sont fixés par accord entre l'employeur et le CSE ou, à défaut par décret en conseil d'État.

Le délai minimum de 15 jours prévu actuellement semble avoir disparu.

b) S'agissant des trois consultations annuelles actuellement imposées au niveau de l'entreprise, l'ordonnance prévoit qu'un accord collectif peut définir un autre niveau de négociation. À défaut d'accord, celles relatives aux orientations stratégiques de l'entreprise et à la situation économique et financière de l'entreprise pourront être également conduites à un autre niveau que l'entreprise, par décision unilatérale de l'employeur (au niveau du groupe par exemple).

L'architecture en trois niveaux (ordre public, champ de la négociation et dispositions supplétives) est appliquée aux dispositions relatives aux informations et consultations récurrentes du CSE (art. L 2312-17 et s.), aux consultations et informations ponctuelles (art. L 2312-37 et s.).

Cela signifie donc que par accord, il est possible de modifier, tant la périodicité des consultations (pouvant aller jusqu'à 3 ans) que les modalités et délais des avis du CSE.

BDES	COMMENTAIRES FO
<p>En l'absence d'accord, le dispositif de la BDES reste le même qu'actuellement.</p>	<p><i>Cependant, il est possible, par accord d'entreprise ou, en l'absence de DS, directement par le CSE (sans aucune autre précision...), de modifier en profondeur la BDES : son organisation, son architecture, son contenu...</i></p> <p><i>Ainsi, en présence d'un accord, il n'y aura plus nécessairement de garanties, par exemple, en termes d'accessibilité de la BDES (risque de limitation des destinataires), d'utilisation (risque de limitation des possibilités de diffusion de l'information), ou encore concernant la période sur laquelle les données doivent porter (actuellement, les données portent sur les deux années précédentes, l'année en cours et les trois prochaines années).</i></p> <p><i>Seule garantie : une liste de thèmes qui doivent être au minimum obligatoirement contenus dans la BDES. Cette liste reprend presque entièrement la liste actuellement contenue dans le code du travail, à l'exception de deux thèmes : la sous-traitance et les transferts commerciaux et financiers entre les entités du groupe.</i></p> <p><i>À noter cependant que la possibilité d'enrichir la BDES par accord de branche, groupe ou entreprise est supprimée.</i></p>
<p>Toutefois, est supprimée l'obligation faite à l'employeur d'envoyer les rapports et informations en cas de consultations ponctuelles.</p>	<p><i>Cette obligation reste-t'elle implicite pour l'employeur ou bien l'ordonnance l'en déleste-t'elle, en n'imposant que sa mise à disposition ?</i></p>
Commission santé, sécurité et conditions de travail	COMMENTAIRES FO
<p>En remplacement du CHSCT, une commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) peut être mise en place au sein du CSE. L'accord collectif qui détermine le nombre et le périmètre des établissements distincts fixe également le nombre et le cadre de mise en place des commissions santé, sécurité et conditions de travail. Il détermine aussi le nombre de membres, les modalités de désignation, de formation, de fonctionnement, leurs missions, leurs moyens...</p>	<p><i>A défaut d'accord, ou en l'absence de DS, les modalités, le nombre et le périmètre de mise en place de la commission peuvent être déterminés par accord entre l'employeur et le CSE. A défaut, l'employeur en détermine lui-même le nombre et le règlement intérieur du CSE en fixe les modalités.</i></p>

Commission santé, sécurité et conditions de travail (suite)	COMMENTAIRES FO
<p>Elle n'est obligatoire que dans :</p> <ul style="list-style-type: none"> – les entreprises d'au-moins 300 salariés ; – les établissements distincts d'au-moins 300 salariés ; – les établissements spécifiques type SEVESO ou sites nucléaires. 	<p><i>Ce sera la négociation qui permettra la mise en place de la commission dans les cas non obligatoires.</i></p>
<p>Dans les entreprises et établissements de moins de 300 salariés, cette commission peut être imposée par l'inspecteur du travail, notamment en raison de la nature des activités, de l'agencement ou de l'équipement des locaux.</p> <p>Dans ces mêmes entreprises et établissements à défaut d'accord ou de décision de l'inspecteur du travail, le CSE exercera lui-même les missions de l'ancien CHSCT.</p>	<p><i>À noter cependant que dans tous les cas, lorsqu'elle existe, cette commission se voit confier, par délégation du CSE, à l'exception du recours à un expert et des attributions consultatives, tout ou partie des attributions reconnues au comité, qu'elle exerce pour le compte de ce dernier. C'est le CSE qui pourra ester en justice.</i></p>
<p>Membres de la commission santé : les membres sont désignés par le CSE parmi ses membres, par simple résolution.</p>	<p><i>De quels membres du CSE s'agit-il ? Simplement des élus (titulaires et/ou suppléants) ? Des collaborateurs de l'employeur ?</i></p>
Représentants de proximité	COMMENTAIRES FO
<p>Il s'agit de membres du CSE ou de représentants désignés par lui, pour la durée du mandat du comité.</p> <p>Leur nombre, les modalités de leur désignation, leur rôle, leurs moyens sont déterminés par l'accord.</p>	<p><i>L'accord déterminant le nombre d'établissements distincts et mettant en place, le cas échéant la commission SSCT peut également créer des représentants de proximité dont le rôle n'est pas précisé.</i></p> <p><i>Ces représentants sont-ils censés remplacer les délégués du personnel, au plus proche du terrain ?</i></p> <p><i>À noter que ces représentants bénéficient d'un statut protecteur.</i></p>
Mise en place et suppression du CSE	
Périmètre de mise en place du CSE	COMMENTAIRES FO
<p>Nouveaux articles L 2313-1 à L 2313-5.</p> <p>Le CSE est mis en place au niveau de l'entreprise ou de l'établissement distinct s'il en existe au moins deux, avec alors un comité social et économique central d'entreprise.</p>	<p><i>Le découpage en établissements distincts est fondamental en ce qu'il a des conséquences non négligeables sur le nombre d'élus et de représentants syndicaux au CSE, et peut-être à terme sur le nombre de délégués syndicaux.</i></p>

Périmètre de mise en place du CSE (suite)	COMMENTAIRES FO
<p>Le nombre et le périmètre des établissements distincts sont déterminés :</p> <ul style="list-style-type: none"> – par accord collectif d’entreprise conclu par des organisations syndicales ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés en faveur d’organisations syndicales représentatives, – à défaut, et en l’absence de délégué syndical, par accord entre l’employeur et le CSE, à la majorité de ses membres titulaires, – à défaut, par l’employeur unilatéralement, en tenant compte de l’autonomie de gestion du responsable de l’établissement ; – et, en cas de litige portant sur la décision de l’employeur, par l’autorité administrative du siège de l’entreprise. 	<p><i>Par ailleurs, la notion d’établissement distinct ne fait plus référence à un effectif minimal. Ainsi, les attributions du CSE dépendent de l’effectif de l’entreprise, un découpage en établissements semble ensuite obligatoire dès lors qu’il y a au moins 2 établissements distincts, peu important le nombre de salariés dans chacun de ces établissements.</i></p> <p><i>De ce fait, au regard de la rédaction de l’ordonnance, les CSE d’établissement de moins de 50 salariés, dans des entreprises d’au moins 50 salariés, exerceront les attributions aujourd’hui dévolues aux CE et CHSCT.</i></p>
<p>Perte de la qualité d’établissement distinct</p> <p>La perte de la qualité d’établissement distinct de l’une de ces manières (accord collectif, accord avec le CSE ou décision unilatérale) entraîne cessation des mandats des élus concernés, sauf accord collectif d’entreprise signé à 50 % ou accord avec le CSE autorisant à achever les mandats.</p>	
<p>Seuil de mise en place</p>	COMMENTAIRES FO
<p>Les seuils de 11 salariés pour la mise en place d’un CSE et de 50 salariés pour l’exercice des attributions du CSE doivent avoir été atteints pendant 12 mois consécutifs.</p>	<p><i>Jusqu’à présent, les seuils devaient avoir été atteints pendant 12 mois, consécutifs ou non, au cours des 3 années précédentes. La nouvelle exigence de continuité va rendre l’implantation des CSE d’autant plus difficile qu’il suffira à l’employeur de repasser sous le seuil exigé, avant les 12 mois, pour faire courir à nouveau les délais et se trouver dispensé de toute obligation.</i></p>
<p>Ce n’est qu’à l’expiration d’un nouveau délai de 12 mois à compter de cette date que le CSE exerce pleinement ses attributions d’information et de consultation.</p>	<p><i>L’employeur disposera donc, au minimum, de 24 mois pour se mettre en conformité avec ses obligations en matière d’information et de consultation.</i></p>
<p>Si, lors du renouvellement du CSE, l’effectif de 50 n’a pas été atteint pendant 12 mois, ce dernier cesse d’exercer les prérogatives de l’ancien comité d’entreprise.</p>	<p><i>Au préalable, la baisse de l’effectif devait être constatée pendant 24 mois, consécutifs ou non au cours des 3 années précédant la date de renouvellement du comité d’entreprise.</i></p>
<p>En cas de franchissement du seuil de 50 en cours de mandat, l’employeur a un an pour se conformer aux obligations d’information, consultation, à condition que le seuil de 50 ait été franchi pendant 12 mois consécutifs.</p>	

Attributions du CSE

Attributions du CSE dans les entreprises d'au moins 11 salariés et de moins de 50 salariés

La délégation du personnel au CSE a pour mission de présenter à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du code du travail et des autres dispositions légales concernant notamment la protection sociale, ainsi que des conventions et accords applicables dans l'entreprise.

Elle contribue à promouvoir la santé, la sécurité et les conditions de travail dans l'entreprise et réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles.

Les membres de la délégation du personnel au CSE peuvent saisir l'inspecteur du travail.

COMMENTAIRES FO

Pas de changement concernant les attributions relatives à la présentation des réclamations individuelles et collectives, ainsi que pour la possibilité de saisir l'inspecteur du travail en cas de plainte.

A priori, les DP ne disposent plus de la possibilité de saisir l'employeur en cas d'atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles dans l'entreprise qui ne serait pas justifiée par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnée au but recherché.

La délégation au CSE a une mission en matière de santé, sécurité. Mais, jusqu'à présent, dans les entreprises de moins de 50 salariés, lorsque les salariés n'étaient rattachés à aucun CHSCT, les DP étaient investis des missions dévolues aux membres du CHSCT.

Attributions du CSE dans les entreprises d'au moins 50 salariés

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

Le CSE a des attributions en matière de santé : analyse des risques professionnels, rendre tous les emplois accessibles aux femmes, droit de prendre des initiatives et proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral, sexuel et des agissements sexistes. Il procède à des inspections en matière de santé, sécurité.

COMMENTAIRES FO

Pas de changement concernant la mission du CSE consistant à assurer une expression collective des salariés.

Il semble qu'il n'y ait plus de précision concernant la fréquence des inspections menées en matière de santé/sécurité (actuellement par le CHSCT). Actuellement, il est prévu que la fréquence des inspections soit au moins égale à celle des réunions ordinaires du comité.

Par ailleurs, il semblerait que le CSE n'ait plus à analyser l'exposition des salariés à des facteurs de pénibilité.

Composition, élection, mandat du CSE

Composition

Le CSE est composé d'un nombre égal de titulaires et de suppléants. Le suppléant assiste aux réunions **uniquement** lorsqu'il remplace un titulaire.

COMMENTAIRES FO

Le suppléant n'a plus le droit de participer aux réunions alors que, jusqu'à présent, il pouvait y assister avec voix consultative.

Comment envisager que l'institution puisse fonctionner efficacement si les suppléants ne sont associés aux discussions que de manière épisodique ?

Élections	COMMENTAIRES FO
<p>Lorsque le seuil de 11 salariés est franchi, l'employeur informe le personnel tous les 4 ans de l'organisation des élections. Le 1^{er} tour des élections doit alors se tenir au plus tard le 90^{ème} jour suivant cette information.</p>	<p><i>Jusqu'à présent, lorsque l'employeur informait le personnel de l'organisation des élections, le document diffusé à cette occasion devait indiquer la date envisagée pour le premier tour qui devait se tenir au plus tard le 45^{ème} jour suivant la diffusion. Ce n'est que lorsque l'élection était consécutive au franchissement du seuil, que ce scrutin devait se tenir au plus tard le 90^{ème} jour.</i></p>
<p>Les conditions d'invitation à négocier le PAP et présenter des candidats demeurent inchangées, SAUF dans les entreprises de 11 à 20 salariés. Dans ces dernières, l'employeur ne sera tenu d'inviter les organisations syndicales à négocier, que si au moins un salarié s'est porté candidat aux élections dans un délai de 30 jours à compter de l'information sur l'organisation des élections.</p>	<p><i>Cela signifie que si aucun candidat ne se fait connaître dans ce délai, l'employeur sera dispensé d'organiser les élections...</i> <i>À noter également que ce salarié qui entend présenter sa candidature est protégé à ce titre.</i></p>
<p>Le nombre de sièges ou le volume des heures individuelles de délégation peuvent être modifiés par le protocole d'accord préélectoral (art. L 2314-7).</p>	
<p>Les dispositions relatives aux collèges électoraux sont quasiment inchangées. Toutefois, lorsqu'aucune organisation syndicale représentative dans l'entreprise n'a participé à la négociation du PAP, il revient à l'employeur de procéder à la répartition du personnel et des sièges entre les collèges électoraux (art. L 2314-14).</p>	<p><i>Renvoi au pouvoir unilatéral de l'employeur.</i></p>
<p>En cas de carence constatée par un PV, de nouvelles élections ne pourront être demandées qu'au bout d'un délai de 6 mois.</p>	<p><i>Jusqu'à présent, l'employeur était tenu d'organiser des élections sans délai, dès lors que, suite à une carence, une organisation syndicale ou un salarié en faisait la demande.</i></p>
Représentation équilibrée des femmes et des hommes sur les listes de candidats	COMMENTAIRES FO
<p>Lorsque l'application des règles d'alternance conduit à exclure totalement la représentation de l'un ou l'autre sexe, les listes peuvent comporter un candidat de ce sexe. Ce candidat ne doit pas être présenté en tête de liste.</p>	<p><i>Comme nous l'avions demandé, le ministère a pris en compte les difficultés liées à l'impossibilité, pour les salariés d'un sexe sous-représenté dans un collège, de se porter candidats aux élections (QPC que nous avons déposée).</i></p>
<p>La constatation par le juge du non-respect de ces règles de représentation équilibrée et d'alternance entraîne l'annulation de l'élection des candidats concernés. Le cas échéant, il est possible de recourir à des élections partielles.</p>	<p><i>Se posait également la question de l'attribution des sièges devenus vacants du fait de l'annulation par le juge d'élus n'ayant pas respecté l'alternance et la représentation équilibrée. Nous avons invoqué le fait que les institutions pouvaient être mises en péril du fait de cette sanction, dès lors, notamment, qu'il était interdit de procéder à des élections partielles. Nous avons été en partie entendus sur ce point, puisque la possibilité d'organiser des élections partielles a été étendue à cette situation (art. L 2314-32). Toutefois, cette solution ne permettra pas de régler tous les cas, puisque, par définition, il faudra que cette ou ces annulations aient eu pour conséquence la réduction de moitié des titulaires ou la non représentation d'un collège.</i></p>

Durée et fin de mandat	COMMENTAIRES FO
<p>La durée des mandats est toujours fixée à quatre ans, sauf accord collectif prévoyant une durée comprise entre deux et quatre ans.</p>	
<p>Le nombre de mandats successifs est limité à 3, excepté dans les entreprises de moins de 50 salariés et sauf si le protocole d'accord préélectoral en dispose autrement.</p>	<p><i>La grande nouveauté réside dans la limitation du nombre de mandats successifs à trois, obstacle supplémentaire à la représentation du personnel. Sans compter les risques de représailles qui seront nombreux, lorsqu'un salarié sera arrivé au terme de ses trois mandats...</i></p> <p><i>Cette limitation n'aura pour effet que d'appauvrir la représentation du personnel en la privant de la compétence des élus acquise au fil des mandats.</i></p> <p><i>Malgré tout, il faudra impérativement tenir compte de cette limitation, avant de négocier des durées de mandat inférieures à quatre ans.</i></p>
<p>Les règles de remplacement des élus titulaires par les suppléants sont calquées sur celles qui existaient, s'agissant des délégués du personnel. Est ainsi prévue la possibilité de recourir, le cas échéant, à un candidat non élu présenté par la même organisation syndicale que le titulaire, ce qui n'est actuellement pas possible, s'agissant du comité d'entreprise.</p>	
Fonctionnement du CSE	
Heures de délégation	COMMENTAIRES FO
<p>Le nombre d'heures de délégation doit être fixé par décret en Conseil d'Etat. Il est seulement donné dans le texte un plancher de 10 heures par mois et par élu dans les entreprises de moins de 50 salariés et de 16 heures dans les autres.</p>	<p><i>À noter que la notion de dépassement pour « circonstances exceptionnelles » du crédit d'heures n'apparaît plus dans le texte.</i></p>
<p>Il semble également désormais possible d'utiliser les heures de délégation sur une période supérieure au mois, mais ces modalités doivent être fixées par décret. Idem, s'agissant de la possibilité de mutualiser les heures des élus.</p>	<p><i>Nous n'aurons donc aucune visibilité sur les pertes éventuelles et la réduction des moyens des élus, tant que les projets de décret n'auront pas été communiqués.</i></p>
Règles de fonctionnement	
<p>Des règles de fonctionnement différentes sont fixées, selon que l'entreprise a un effectif inférieur à 50 salariés ou non.</p>	<p><i>Dans le premier cas, l'ordonnance reprend les règles applicables actuellement aux délégués du personnel. Dans le second cas, on retrouve les règles existant pour le comité d'entreprise, avec cependant quelques aménagements.</i></p>

Règles de fonctionnement (suite)	COMMENTAIRES FO
<p>• Assistants du président Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le président du CSE peut se faire assister par 3 collaborateurs ayant voix consultative.</p>	<p><i>Jusqu'à présent, il ne pouvait y avoir que deux collaborateurs de l'employeur au sein du comité d'entreprise.</i></p> <p><i>On ne connaît pas encore le nombre d'élus de cette nouvelle instance, mais il faudra veiller à ce que la représentation du côté employeur ne soit pas disproportionnée par rapport à celle du côté des salariés (en ne tenant compte que des titulaires bien sûr).</i></p>
<p>• Secrétaire Le comité désigne parmi ses membres titulaires un secrétaire.</p>	<p><i>Il s'agit d'un recul par rapport à la DUP « Rebsamen » qui prévoyait également la désignation d'un secrétaire adjoint, ce qui était nécessaire, compte tenu de la fusion des instances.</i></p>
<p>• Réunions En cas d'accord, le CSE doit se réunir : – au moins six fois par an.</p> <p>À défaut d'accord : – au moins une fois par mois dans les entreprises de 300 salariés et plus ; – au moins une fois tous les deux mois dans les autres.</p> <p>Seule obligation d'ordre public : au moins 4 de ces réunions portent en tout ou partie sur les questions de santé, sécurité et conditions de travail.</p>	<p><i>Ce n'est qu'à titre supplétif, donc à défaut d'accord, que le nombre de réunions jusque-là appliqué sera maintenu (12 ou 6, selon l'effectif).</i></p> <p><i>Il semble également possible de négocier une périodicité différente.</i></p> <p><i>On pourra craindre, dans certains cas, une forte diminution des réunions de l'instance, surtout dans les entreprises dans lesquelles il y avait, auparavant des réunions propres au CHSCT.</i></p>
<p>• Commissions La commission santé, sécurité et conditions de travail et la commission économique sont présidées par l'employeur ou son représentant.</p>	<p><i>Le fait d'imposer la présence de l'employeur ou de son représentant au sein des commissions est une nouveauté. Si jusque-là l'employeur avait effectivement sa place au sein du CHSCT, ce dernier ayant la personnalité morale, rien de tel ne se justifie dans les autres commissions qui ne sont que des émanations du comité.</i></p>
Budgets du comité social et économique	COMMENTAIRES FO
<p>Le CSE bénéficie, comme le CE de deux budgets, l'un consacré au financement des activités sociales et culturelles, l'autre à son fonctionnement.</p>	
<p>Ces budgets sont calculés en fonction de la masse salariale dans laquelle ne sont plus comptabilisées les indemnités légales et conventionnelles de licenciement.</p>	<p><i>Même si l'ordonnance prévoit d'inclure dans la masse salariale les sommes dues à l'intéressement et à la participation, les budgets risquent d'être impactés par l'exclusion des indemnités de licenciement.</i></p>

Budgets du comité social et économique (suite)	COMMENTAIRES FO
<p>• Contribution aux ASC Un accord d'entreprise peut fixer librement le montant de la contribution aux ASC.</p>	<p><i>Jusqu'à présent, le code précisait que ce montant « ne peut en aucun cas être inférieur à »... , alors que l'ordonnance indique « à défaut [d'accord], elle ne peut être inférieure à »... Il semble qu'il n'y ait plus de plancher fixé par la loi !</i></p>
<p>• Subvention de fonctionnement Le CSE se voit attribuer une subvention de fonctionnement qui varie selon l'effectif : – 0,20 % dans les entreprises de 50 à 2000 ; – 0,22 % au-delà.</p>	<p><i>Qu'est-ce qui justifie de traiter différemment les CSE selon l'effectif de l'entreprise ?</i></p>
<p>Cette subvention peut être utilisée pour financer la formation des délégués syndicaux.</p>	<p><i>Il s'agit d'une énième atteinte portée aux moyens financiers du comité d'entreprise depuis la loi de sécurisation de l'emploi de 2013.</i></p>
<p>Son excédent annuel pourra être transféré, en tout ou partie, sur le budget des activités sociales et culturelles. La réciproque existe d'ailleurs, s'agissant du budget des ASC.</p>	<p><i>La remise en cause de la dualité des budgets du CE devient pleine et effective . Seul garde-fou, cette décision ne peut être prise que par une délibération du comité. Mais quand on sait que, pour être valable, une résolution doit être prise à la majorité des membres présents...</i></p>
Formation économique des élus	COMMENTAIRES FO
<p>Dans les entreprises d'au moins 50, les élus pour leur premier mandat bénéficient d'un stage de formation économique de 5 jours.</p>	<p><i>Il est prévu que le droit à la formation économique des nouveaux élus demeure. Par contre, semble supprimée la possibilité de la renouveler au bout de quatre ans, comme cela existait jusque-là. A moins que le nouvel article L 2315-17 qui prévoit une telle possibilité puisse trouver à s'appliquer. Mais, rien en l'état ne permet de l'affirmer.</i></p>
Expertises du CSE	COMMENTAIRES FO
<p>Le CSE participe au financement des expertises, à hauteur de 20%, sauf dans certains cas (risque grave, situation économique et financière, licenciement collectif pour motif économique, politique sociale de l'entreprise). Il continue à prendre intégralement en charge les expertises pour la préparation de ses travaux.</p>	<p><i>Le CSE se trouve contraint de prendre en charge sur son budget, à hauteur de 20 %, un nombre non négligeable d'expertises (projet important modifiant les conditions de santé, de sécurité ou les conditions de travail, opérations de concentration, offre publique d'achat reçue par l'entreprise, droit d'alerte économique...). Néanmoins nous avons obtenu le maintien du financement par l'employeur de certaines expertises récurrentes notamment celle sur la situation économique et financière. Le CSE va donc être appelé à opérer des choix entre les différentes expertises à mener, en particulier entre ses attributions économiques et ses attributions en matière de santé, sécurité et conditions de travail. Le recours à l'expertise étant décidé par le comité lui-même, la commission santé n'a aucun pouvoir spécifique pour imposer une expertise, mais seulement pour la proposer, contrairement à ce que nous avons réclamé. Il y a donc, une fois de plus, un grand risque de voir les questions de santé et sécurité des salariés reléguées au second plan. En outre, il semble possible de limiter le nombre d'expertises sur une ou plusieurs années, par accord d'entreprise ou à défaut accord entre l'employeur et le CSE.</i></p>

CSE central et CSE d'établissement

Ils fonctionnent à l'instar de ce qui existe actuellement concernant le CCE et les comités d'établissement, avec intégration des prérogatives relatives à la santé et à la sécurité, jusque-là dévolues aux CHSCT et à l'ICCHSCT.

Le comité central se dote d'un secrétaire et d'un secrétaire adjoint chargé des attributions en matière de santé et de sécurité.

Conseil d'entreprise

Nouveaux articles L 2321-I à L 2321-10

COMMENTAIRES FO

• **Mise en place**

Un conseil d'entreprise exerçant l'ensemble des attributions du comité social et économique et **seul** compétent pour négocier, dénoncer et réviser les accords collectifs dans l'entreprise ou l'établissement, peut être mis en place :

- par accord d'entreprise à durée indéterminée, signé par des organisations syndicales ayant recueilli plus de 50% des suffrages,
- ou par accord de branche étendu pour les entreprises dépourvues de délégués syndicaux.

• **Thèmes de négociation et validité des accords collectifs**

Des règles de validité spécifiques sont fixées. L'accord ne pourra être valable que s'il est signé :

- par la majorité des membres titulaires élus du conseil,
- ou par un ou plusieurs membres titulaires ayant recueilli plus de 50% des suffrages exprimés lors des élections professionnelles (en tenant compte des 2 tours des élections).

Il est également prévu que certains thèmes, tels que l'égalité professionnelle, soient soumis à l'avis conforme du conseil d'entreprise.

La liste de ces thèmes qui devra comporter obligatoirement la formation est déterminée par l'accord.

Enfin, les élus au conseil d'entreprise bénéficient d'un nombre d'heures de délégation fixé par l'accord et qui ne peut être inférieur à un nombre d'heures qui sera défini par décret.

Si un conseil d'entreprise est mis en place par la négociation avec les délégués syndicaux, ceux-ci ne seront plus habilités à négocier et conclure les accords collectifs d'entreprise car seul le conseil d'entreprise le serait.

Ainsi, s'ils ne sont pas membres titulaires élus du conseil d'entreprise, les délégués syndicaux ne seront même pas invités à participer à la négociation collective.

Ces accords sont donc à éviter.

Relevons, par ailleurs, que le conseil d'entreprise est mis en place par un accord à durée indéterminée, contrairement aux accords collectifs de droit commun.

La signature « majoritaire » des accords est facilitée par l'instauration de 2 mécanismes alternatifs permettant de valider l'accord : une majorité en nombre de membres ou une majorité en suffrages.

Précisons que les 50% des suffrages nécessaires à la validité des accords sont appréciés au regard de l'addition des suffrages recueillis par les candidats élus aux 1^{er} et 2nd tours.

RENFORCEMENT DU DIALOGUE SOCIAL

Entretien de fin de mandat	COMMENTAIRES FO
<p>Jusqu'à présent réservé aux élus dont les heures de délégation représentent au moins 30 % de leur durée de travail, l'entretien professionnel de fin de mandat destiné à recenser les compétences acquises au cours de mandat sera ouvert, sans condition de durée, dans les entreprises de plus de 2000 salariés et dans les mêmes conditions qu'actuellement dans les autres entreprises.</p>	<p><i>Compte tenu de la fusion des IRP en un comité unique, de nombreux élus qui ne pourront plus cumuler les mandats comme auparavant risquent de se retrouver exclus de ce dispositif dans certaines entreprises.</i></p> <p><i>Il s'agit bien d'une des propositions du rapport Simonpoli, mais ce dernier avait été plus loin en préconisant de rendre obligatoires ces entretiens, en début et en fin de mandat, et de les généraliser, ce qui n'a pas été retenu.</i></p>
Formation professionnelle des salariés mis à disposition des syndicats	COMMENTAIRES FO
	<p><i>La seule obligation mise à la charge des employeurs en la matière concerne les militants syndicaux détachés auprès du syndicat et non ceux travaillant encore dans l'entreprise;</i></p>
Salariés participant aux négociations	
<p>Dans certaines entreprises dont l'effectif n'est pas encore déterminé, il est prévu de faire prendre en charge les rémunérations et cotisations afférentes des salariés participant aux négociations par le fonds paritaire.</p>	
Congé de formation économique, sociale et syndicale	
<p>L'ordonnance impose à l'employeur le maintien total de la rémunération des salariés en congé de formation économique, sociale et syndicale.</p> <p>Ces salaires, contributions et cotisations afférentes pourront être déduits de la contribution des employeurs au fonds paritaire, dans des conditions qui restent à définir.</p>	<p><i>Sont enfin réglés les problèmes que rencontraient les organisations syndicales du fait du principe de subrogation précédemment imposé ce que nous réclamions et avons obtenu lors de la concertation.</i></p> <p><i>Sont visés les congés de formation économique, sociale et syndicale effectués postérieurement à la publication de l'ordonnance.</i></p>
DROIT D'EXPRESSION DIRECTE ET COLLECTIVE DES SALARIÉS	
<p>L'article L 2281-1 du code actuel qui reconnaît le droit d'expression des salariés est complété par un alinéa en fixant les modalités et les limites.</p> <p>Ce droit d'expression peut être exercé en recourant aux outils numériques, mais avec une limite cependant, qui consiste à ce que l'exercice de ce droit n'aboutisse pas à méconnaître les droits et obligations des salariés dans l'entreprise.</p>	<p><i>Ce titre vient compléter les dispositions déjà existantes sur le droit d'expression des salariés.</i></p> <p><i>Sont sans doute visés tous les réseaux sociaux type facebook, twitter...</i></p> <p><i>La limite à cet exercice reste cependant très nébuleuse. Où se trouve la frontière entre la sphère privée et la sphère professionnelle ?</i></p>

DISPOSITIONS TRANSITOIRES – ART. 8 À 13

	COMMENTAIRES FO
<p>Peuvent être négociés dès la publication de l'ordonnance les accords collectifs signés à 50%, permettant d'adapter :</p> <ul style="list-style-type: none"> – le contenu et la périodicité des consultations récurrentes du CSE, le nombre de réunions, les niveaux et les délais de consultations (art. L 2312-19), – le contenu, les modalités et les délais des consultations ponctuelles du CSE (art. L 2312-55), – le contenu et les modalités de fonctionnement de la BDES (art. L 2312-21). 	<p><i>Ces accords peuvent donc être négociés à compter du 23 septembre 2017.</i></p>
<p>Les autres dispositions de l'ordonnance entrent en vigueur à la date de publication des décrets pris pour leur application, et au plus tard le 1^{er} janvier 2018.</p>	
<p>• Mise en place progressive du CES</p> <p>Le comité social et économique est mis en place au terme du mandat en cours des DP ou des membres élus du CE, de la DUP, de l'instance regroupée résultant d'un accord, du CHSCT, lors du renouvellement de l'une de ces instances, et au plus tard le 31 décembre 2019.</p> <ul style="list-style-type: none"> – Si un protocole a été conclu avant la publication de l'ordonnance : les élections se dérouleront suivant ce protocole, conformément aux dispositions en vigueur avant l'ordonnance. Puis le CSE sera mis en place à compter du 1^{er} janvier 2020 ou antérieurement. – Lorsque les mandats des DP/CE/DUP/Instance regroupée et CHSCT arrivent à échéance entre la date de publication de l'ordonnance et le 31 décembre 2017 : les mandats sont prorogés jusqu'à cette date, puis peuvent être prorogés encore d'un an au plus. – Lorsque, les mandats arrivent à échéance entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2018 : leur durée peut être réduite ou prorogée au plus d'un an. <p>Pour assurer cette mise en place, la durée du mandat peut être réduite ou prorogée, pour un établissement ou pour l'ensemble de l'entreprise :</p> <ul style="list-style-type: none"> – soit par accord collectif, – soit par décision de l'employeur après consultation du CE ou, à défaut, des DP ou, le cas échéant, de la DUP ou de l'instance regroupée. <p>Pendant la durée des mandats en cours ou prorogés, les dispositions actuelles du Code du travail relatives au DP, au CE, à la DUP, à l'instance regroupée et au CHSCT demeurent applicables.</p>	<p><i>Hormis l'hypothèse où le protocole a déjà été conclu, plus aucune élection CE/DP ou DUP n'interviendra.</i></p> <p><i>Par contre, la prorogation des mandats, automatique jusqu'au 31 décembre 2017, puis pour un an au maximum, permettra de conserver plus longtemps des instances séparées.</i></p> <p><i>Ceci étant, la prorogation peut tout aussi bien être décidée par accord collectif que par l'employeur seul.</i></p>

Accès au droit (art. 1)	
DISPOSITIONS DE L'ORDONNANCE	COMMENTAIRES FO
<p>Un code du travail numérique</p>	
<p>Une version du code du travail numérique est mise en place au plus tard le 1^{er} janvier 2020. Elle doit permettre l'accès au droit du travail et aux stipulations conventionnelles. L'accès à ce code se fait de manière gratuite, via internet.</p>	<p><i>Plusieurs questions se posent :</i> <i>S'agit-il de l'intégralité des articles du code du travail ou d'un code résumé et simplifié ?</i> <i>S'il s'agit de l'intégralité des articles, cela existe déjà sur Legifrance. Sinon on peut penser qu'il s'agira d'une forme simplifiée du code du travail.</i> <i>Les stipulations conventionnelles visent-elles uniquement les stipulations des conventions de branche ou également celles des accords d'entreprise ?</i> <i>FO est favorable à un meilleur accès au droit et avait réclamé la mise en place d'un tel outil (incluant les accords d'entreprise).</i> <i>Toutefois, il faudra rester vigilant sur la « vulgarisation » du code du travail, car s'il y a explication du droit du travail, encore faut-il qu'elle soit objective et non pas orientée.</i></p>
<p>L'employeur ou le salarié qui se prévaut des informations obtenues au moyen de ce code du travail numérique est, en cas de litige, présumé de bonne foi.</p>	<p><i>Ce sera donc désormais au salarié de démontrer que l'employeur est de mauvaise foi dans l'application d'une règle.</i></p>
<p>Le plafonnement des indemnités pour licenciement sans cause réelle et sérieuse (art. 2)</p>	<p>COMMENTAIRES FO</p>
<p>Le référentiel indicatif est supprimé. Un barème impératif est désormais fixé par le code du travail ; il comprend un plancher et un plafond ; le plafond concerne toutes les entreprises, mais le plancher diffère pour les petites entreprises.</p>	<p><i>Notre organisation était opposée au principe même d'un barème impératif en ce qu'il nie le pouvoir du juge, pour permettre une réparation réelle du préjudice.</i> <i>Pour justifier le plafonnement, les tenants du barème se basent sur des moyennes d'indemnités accordées par les conseils mais l'intérêt de la décision du juge est de permettre de caractériser des fautes d'une particulière gravité ou de pointer des comportements d'employeurs récidivistes, ce qui justifie des montants d'indemnités adaptés.</i> <i>En outre, les montants des planchers et plafonds sont insuffisants.</i> <i>Notre organisation avait demandé la généralisation d'un plancher en conservant le plancher existant (6 mois). Au lieu de cela, il est divisé par 2.</i></p>

ORDONNANCE N°3

Ce barème varie de 1 à 20 mois dans les entreprises d'au moins 11 salariés.

Ancienneté du salarié dans l'entreprise (en années complètes)	Indemnité minimale (en mois de salaire brut)	Indemnité maximale (en mois de salaire brut)
0	Sans objet	1
1	1	2
2	3	3,5
3	3	4
4	3	5
5	3	6
6	3	7
7	3	8
8	3	8
9	3	9
10	3	10
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

COMMENTAIRES FO (suite)

Alors que jusqu'à présent, le plancher était de 6 mois de salaire à partir de 2 ans d'ancienneté, ce plancher tombe à 3 mois (et dans une entreprise de moins de 11, à 15 jours alors qu'il n'existait pas auparavant).

Les plafonds, quant à eux, sont faibles :

- à deux ans d'ancienneté, le plafond est fixé : 3,5 mois de salaire,
- à partir de 29 ans d'ancienneté, le plafond est fixé à 20 mois sans pouvoir augmenter.

Ce nouveau barème a pour seul critère l'ancienneté du salarié sans prise en compte d'autres préjudices (âge, situation du demandeur par rapport à l'emploi...).

En cela, on peut s'interroger sur sa conformité à l'article 10 de la convention n° 158 de l'OIT, et de la charte sociale européenne, qui exigent une indemnité adéquate ou une « réparation appropriée » (voir également avec la Constitution).

Certes, le juge conserve une marge de manœuvre, puisque la réparation pourra osciller entre le plancher et le plafond. Néanmoins, cette marge de manœuvre est insuffisante pour réparer, dans certains cas, la totalité des préjudices.

Les indemnités de licenciement n'ont rien à voir avec les indemnités pour licenciement sans cause réelle et sérieuse. Ce n'est pas le même préjudice qui est réparé.

Le plancher minimum varie de 15 jours à 2,5 mois dans les entreprises de moins de 11 salariés.

Ancienneté du salarié dans l'entreprise(en années complètes)	Indemnité minimale (en mois de salaire brut)
0	Sans objet
1	0.5
2	0.5
3	1
4	1
5	1.5
6	1.5
7	2
8	2
9	2.5
10	2.5

De plus, cette indemnité sera cumulable avec :

- celle pour non-respect de la procédure de consultation des IRP, en cas de licenciement collectif pour motif économique (art. L 1235-12) ;
- en cas de non-respect de la priorité de réembauche (art. L 1235-13) ;
- en cas de non mise en place des IRP sans PV de carence (art. L 1235-15).

Le juge pourra tenir compte des indemnités de licenciement versées à l'occasion de la rupture pour déterminer le montant des indemnités pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

COMMENTAIRES FO (suite)

Jusqu'à présent, le code du travail faisait bien la différence entre ces deux types d'indemnités qui se cumulaient (ancien article L 1235-3 alinéa 2). Ainsi un salarié avec une ancienneté élevée, risquera de voir la réparation de son licenciement sans cause réelle et sérieuse amoindrie au motif qu'il aura perçu des indemnités de licenciement « élevées ».

COMMENTAIRES FO

Jusqu'à présent, les salariés des entreprises de moins de 11 salariés bénéficiaient d'une indemnité, en fonction du préjudice subi sans plancher (ni plafond), nous avons demandé un plancher.

Aujourd'hui, un plancher est prévu, jusqu'à 10 ans d'ancienneté. Au-delà de 10 ans, le plancher passe à 3 mois (cf. barème général).

Le plafond du barème général s'appliquera.

Ce barème est en deçà des pratiques existantes dans les conseils de prud'hommes qui accordent généralement 2 ou 3 mois de salaire.

<p>Les cas de licenciements nuls (art. L 1235-3.1)</p>	<p>COMMENTAIRES FO</p>
<p>Les plafonds prévus à l'article L1235-3 ne seront pas applicables en cas de nullité du licenciement en violation d'une disposition législative en vigueur ou d'une violation d'une liberté fondamentale.</p> <p>Échappent également aux plafonds :</p> <ul style="list-style-type: none"> – les faits de harcèlement moral ou sexuel ; – licenciements nuls suite à une violation du principe de discrimination – les licenciements discriminatoires consécutifs à une action en justice en matière de discrimination, d'égalité professionnelle, maternité, AT-MP, salarié protégé. – les dénonciations de crimes et délits (notion plus large que les lanceurs d'alerte 1^{ère} version). 	<p><i>La rédaction de cet article pose problème. En effet, les cas de nullité sont énumérés au 2^{ème} alinéa de l'article L1235-3.1 sans que l'adverbe « notamment » y figure, ce qui présage d'une énumération limitative.</i></p> <p>Une erreur est rectifiée : il est fait référence à l'article L 1132-4 (sanction de la violation du principe général de non-discrimination), et non plus seulement au licenciement consécutif à une action en justice menée par le salarié pour discrimination (art. L 1134-4).</p> <p><i>Il aurait été plus judicieux de faire référence à l'article L 1132-1 même s'il fait forcément partie des libertés fondamentales visées non seulement au 1^{er} alinéa mais aussi au 2^{ème} du futur article L 1235-3 et fera donc partie des cas échappant au barème (une autre interprétation serait d'ailleurs contraire aux textes internationaux) ; il n'en reste pas moins que la rédaction est ambiguë et peut être sujette à interprétation.</i></p>
<p>Autres indemnités (art. 3)</p>	<p>COMMENTAIRES FO</p>
<p>Dans l'hypothèse où le salarié ne demande pas sa réintégration, ou qu'elle est impossible, il perçoit une indemnité qui ne peut être inférieure à 6 mois (art. L 1235-3-1).</p>	<p><i>Disposition inchangée.</i></p>
<p>En cas de nullité de la procédure de licenciement économique, l'indemnisation minimale octroyée par le juge passe de 12 à 6 mois (art. L 1235-11).</p> <p>De la même manière le non-respect de la priorité de réembauche passe de 2 à 1 mois (art. L 1235-13).</p>	<p><i>Les indemnisations sont divisées par 2.</i></p> <p><i>Entrée en vigueur et application aux licenciements notifiés postérieurement. au 24 septembre 2017.</i></p>

<p>Procédure et motivation des licenciements (art. 4)</p>	<p>COMMENTAIRES FO</p>
<p>Le nouvel article L 1232-6 prévoit un modèle CERFA pour établir les lettres de licenciement, qui rappelleront les droits et obligations des parties.</p>	
<p>Les motifs de licenciement énoncés dans la lettre de licenciement pourront être désormais précisés par l'employeur après notification de la lettre de licenciement, dans des délais et conditions fixés par décret.</p>	<p><i>Exit la jurisprudence de la Cour de cassation qui jugeait que la lettre de licenciement fixait les limites des litiges. Nous avons obtenu in fine que l'employeur ne puisse plus compléter les motifs, mais seulement les préciser.</i></p>
<p>Qui plus est, l'insuffisance de motivation de la lettre de licenciement ne suffira plus, à elle seule, à rendre le licenciement sans cause réelle et sérieuse (art. L 1235-2)</p>	<p><i>De surcroît, en l'absence de cause réelle et sérieuse, cette sanction spécifique d'un mois de salaire maximum est absorbée par la réparation plafonnée prévue à l'article L 1235-3 du code du travail.</i></p> <p><i>De manière générale, toutes les irrégularités de forme sont sanctionnées par une indemnité qui ne peut être supérieure à 1 mois de salaire.</i></p>
<p>Le salarié est invité à signaler à son employeur l'irrégularité tenant à la motivation de son licenciement ! S'il ne le fait pas, l'insuffisance de motivation sera simplement sanctionnée par l'octroi d'une indemnité qui ne peut être supérieure à 1 mois de salaire.</p>	<p><i>Cependant, il semblerait que, dans l'hypothèse où l'employeur n'a pas répondu à la sollicitation du salarié, ce dernier puisse prétendre à l'indemnisation classique qui sanctionne l'absence de cause réelle et sérieuse.</i></p>

<p>Pluralité de motifs de licenciement</p>	<p>COMMENTAIRES FO</p>
<p>Présence d'un motif discriminatoire :</p> <p>En cas de pluralité de motifs de licenciement, si l'un des griefs porte atteinte à une liberté (dont la sanction est la nullité), cela ne dispensera plus le juge d'examiner les autres motifs et ce, afin de minimiser la réparation octroyée au salarié (art. L 1235-2-1).</p>	<p><i>Jusqu'à présent, la présence de ce motif entachait le licenciement dans son entier et entraînait une réparation intégrale.</i></p>
<p>Requalification de CDD et de contrat de travail temporaire (art. 4)</p>	<p>COMMENTAIRES FO</p>
<p>La non transmission du CDD au salarié, dans les 2 jours ouvrables suivant l'embauche, devient un simple vice de forme sanctionné par 1 mois de salaire maximum.</p>	<p><i>Fin de la requalification automatique du CDD en CDI en cas de défaut de transmission au salarié.</i></p> <p><i>Idem pour le contrat de travail temporaire !</i></p>
<p>Délais de recours en cas de rupture du contrat de travail (art. 5 et 6)</p>	<p>COMMENTAIRES FO</p>
<p>Toute contestation portant sur la rupture du contrat de travail se prescrit par 12 mois (au lieu de 2 ans), à compter de la notification de la rupture (art. L 1471-1).</p>	<p><i>C'est un alignement par le bas (ce délai existait pour la contestation des licenciements économiques) de tous les délais de contestation des ruptures de contrat.</i></p> <p><i>Durant la concertation, nous avons évité que ce soit un délai raccourci à 6 mois , première intention du gouvernement.</i></p> <p><i>Nous avons par ailleurs souligné qu'en moins de 10 ans, les prescriptions en matière de dommages et intérêts sont passées de 30 ans à 12 mois.</i></p> <p><i>En effet, les délais sont passés de 30 à 5 ans (loi du 17/06/2008) puis à 2 ans en 2013 (loi de sécurisation de l'emploi du 14/06/2013), sauf pour les salaires et maintenant à 12 mois.</i></p> <p><i>À noter que nous avons obtenu que la contestation portant sur l'exécution du contrat reste à 2 ans (art. L 1471-1 1^{er} alinéa) et celle sur les salaires à 3 ans (art. L 1471-1 alinéa 3 nouveau).</i></p> <p><i>Les délais de prescriptions plus courts existants demeurent (art. L 1471-1 alinéa 3 nouveau).</i></p>

Inaptitude (art. 7 et 8)

Reclassement	COMMENTAIRES FO
<p>Un reclassement limité au territoire national :</p> <p>L'obligation de reclassement est limitée au territoire national, s'agissant d'un salarié inapte, qu'il s'agisse d'une inaptitude consécutive ou non à l'accident du travail ou à une maladie professionnelle (art. L 1226-2 et L 1226-10). De plus, elle se restreint, comme en matière de reclassement en cas de licenciement économique, aux hypothèses où l'organisation, les activités ou le lieu d'exploitation le permettront.</p>	<p><i>Il s'agit, là encore, d'alléger les obligations de l'employeur en termes de reclassement et de contrer la jurisprudence favorable au salarié (Cass. soc., 9 janv. 2008, n°06-44407).</i></p> <p><i>La formulation exclut également la jurisprudence qui s'est développée sur la notion extensive du groupe entre des entreprises ayant des liens étroits mais n'appartenant pas au même groupe (Cass. soc., 17 mai 2016, n°14-21322 ; partenariat entre sociétés permettant la permutabilité des salariés, Cass. soc., 24 avr. 2013, n°12-14026).</i></p>
Contestation – Procédure (art. 8)	COMMENTAIRES FO
<p>L'article L 4624-7 est modifié. Il supprime l'intervention d'un médecin expert et rétablit celle du médecin-inspecteur du travail.</p> <p>L'employeur pourra mandater un médecin pour que les éléments médicaux lui soient transmis.</p> <p>Le conseil de prud'hommes, en la forme des référés, pourra confier au médecin-inspecteur du travail toutes les mesures d'instruction. Le conseil de prud'hommes prendra ensuite une décision qui se substituera à la décision initiale du médecin du travail.</p> <p>Les honoraires et frais liés à la mesure d'instruction sont fixés en fonction d'un tarif fixé par arrêté ministériel. Ils seront mis à la charge de la partie perdante, sauf si le conseil de prud'hommes en décide autrement.</p>	<p><i>Cela correspond à une revendication FO.</i></p> <p><i>La contestation ne porte plus sur les éléments de nature médicale mais sur l'avis lui-même.</i></p> <p><i>Nous avons demandé la prise en charge par l'employeur sans succès, plusieurs questions se posent :</i></p> <p><i>Quel sera le montant de ces frais et honoraires ?</i></p> <p><i>Le salarié ne sera-t-il pas découragé d'agir en justice à l'idée de devoir peut-être payer ces sommes ?</i></p> <p><i>Un décret devrait préciser cet article.</i></p>

Licenciements économiques collectifs (art. 10 et suivants)

Des ruptures collectives, d'un commun accord (art. 10)

COMMENTAIRES FO

Un accord collectif portant gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ou plan de départ volontaire peut définir les modalités encadrant des ruptures d'un commun accord du contrat de travail (art. L 1237-17 et suivants – art. L 237-19 pour les plans départ volontaire).

Ce point n'a pas été introduit **avant** dans les concertations : on parlait d'unification des procédures applicables aux ruptures sui generis. L'objectif initial affiché était :

- d'unifier le régime juridique de la rupture du contrat de travail, en cas de refus par le salarié des modifications issues d'un accord d'entreprise, et d'harmoniser le contenu des accords : accords de préservation et de développement de l'emploi, accords de maintien de l'emploi, accords de réduction négociée du temps de travail, accord d'aménagement du temps de travail, accord de mobilité interne ;
- de favoriser et sécuriser les dispositifs de GPEC, les dispositifs de mobilité volontaire, les PDV, en particulier en matière d'information et de consultation et d'accompagnement du salarié.

Or cette nouvelle section du Code :

- n'offre pas davantage de garanties collectives auxquelles adosser le « consentement » du salarié à la rupture. La liberté du consentement n'apparaît jamais protégée (renvoi de l'adhésion à la négociation d'entreprise), et l'administration du travail ne peut pas jouer son rôle de « garde-fou » puisqu'elle est uniquement « informée » du recours à cette modalité de rupture. ;
- n'offre pas un accompagnement égal à ce dont bénéficient les salariés dans le cadre des licenciements éco (Congé de reclassement ou contrat de sécurisation professionnelle) ;
- fait sortir ces ruptures amiables du régime du licenciement éco et du PSE (art. 14 ordonnance n°3).

Le risque est que la « rupture amiable » conventionnelle vienne déroger au régime plus favorable de la rupture conventionnelle « classique », fruit d'un accord interpersonnel.

En revanche, les salariés concernés auront le statut de demandeur d'emploi et pourront bénéficier d'un revenu de remplacement complémentaire aux mesures facilitant le reclassement ou reconversion ainsi qu'un accompagnement par Pôle emploi.

Dans le droit nouveau, il « suffira » à l'employeur de passer par les RC « dans le cadre d'un accord collectif » pour s'alléger de ces obligations, notamment celles relatives à l'info consultation et au reclassement.

Congé de mobilité

Réforme du « **congé de mobilité** » qui :

- remplace le congé de mobilité « ancien » (L 1233-77 et s.) qui se voyait appliquer la procédure applicable aux licenciements pour motif économique. Ce mode de rupture ressort désormais de la section « autres ruptures » du code ;
- introduit une confusion et vient doubler la négociation collective prévue à l'article L 2242-21, portant sur les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise dans le cadre de mesures collectives d'organisation courantes sans projet de réduction d'effectifs ;
- semble remplacer le CSP / le congé de reclassement pour les cas où le licenciement éco n'est pas officiellement envisagé.

Problèmes posés par ce nouveau dispositif :

- rien n'est prévu pour assurer le consentement du salarié (modalités renvoyées à l'accord d'entreprise) ;
- risque d'aggraver la confusion entre GPEC (anticipation du changement) et LME (ruptures de contrats de travail pour motif économique) ;
- l'administration n'a aucune capacité de contrôle : elle est « informée par l'employeur des ruptures prononcées dans le cadre du congé de mobilité » ;
- pour le salarié qui « accepte » le congé, **le niveau de rémunération n'est pas assuré** – il ne peut pas être inférieur au montant de l'allocation versée par la DIRECCTE « dans les territoires ou à l'égard des professions atteints ou menacés d'un grave déséquilibre de l'emploi » pour « les salariés dont l'emploi à temps plein est transformé, avec leur accord, en emploi à temps partiel dans le cadre d'une convention d'aide au passage à temps partiel conclue en vue de d'éviter des licenciements économiques ». Dans **tous les cas**, le montant perçu ne peut pas dépasser « 90 % de leur rémunération nette antérieure » (plafond, mais pas de plancher pour le territoire national).

Seul le régime de l'allocation est le même que celui applicable au Congé de reclassement.

Plutôt qu'une extension du congé de reclassement, qui aurait été plus lisible et aurait offert davantage de garanties au salarié, le texte propose plutôt de créer un nouveau congé « de mobilité » dont aucune disposition ne figure dans le texte de loi. Tout est renvoyé à l'accord d'entreprise. Ces congés peuvent être négociés et mis en place hors de tout LME/PSE attendant, et en dehors de tout projet de restructuration. C'est un permis de se débarrasser, « à l'amiable » du salarié, sans garantir son niveau de rémunération, hors procédure de PSE et en sécurisant la rupture en négociant les modalités en amont, par accord collectif d'entreprise.

- Ce chapitre vise clairement à minimiser les PSE et la visibilité du licenciement pour motif économique « marginalisé » au profit d'une extension, par la voie conventionnelle, des ruptures « à l'amiable ».

<p>Congé de mobilité (suite)</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Confusion avec le congé de mobilité qui existe (L 1233-77) qu'il annule et remplace ? – Même remarque concernant la convention-cadre nationale de revitalisation prévue désormais à l'article L 1237-19-16 avec le ministre chargé de l'emploi. Annule et remplace sa version antérieure (loi travail), signée avec l'autorité administrative ? (L 1233-85).
<p>Rupture amiable dans le cadre d'un accord de PDV</p>	<p>Comme prévu initialement par le gouvernement : dissociation du PDV exclusif de tout LME, et du PDV qui, à défaut de départs suffisants « volontaires », implique un LME et donc la mise en place d'un PSE dans l'entreprise. L'objectif est ici de faciliter les PDV autonomes.</p> <p>L'accord doit déterminer les « modalités de calcul des indemnités de rupture », mais pas leur montant. En tout état de cause, même si elles ne peuvent être inférieures aux IL en cas de LME, ce montant est trop faible pour FO.</p> <p>Concrètement, l'adhésion au PDV prend la forme d'une convention individuelle de rupture : délai de 15 j pour rétractation, ce qui est très court (idem que celui applicable dans le cadre de la rupture conventionnelle).</p> <p>Conformément à la jurisprudence en matière de PDV autonomes, des mesures de reclassement externe doivent être prévues. Un bon équilibre aurait été d'étendre le bénéfice du CSP et du congé de reclassement, aux salariés candidats au départ volontaire (même remarque que concernant le congé de mobilité), dont le fonctionnement est plus protecteur et mieux balisé en termes d'obligations d'accompagnement, de formation, et de niveau de montant de l'ASP (75% du brut pendant 12 mois maximum).</p> <p>IRP</p> <ul style="list-style-type: none"> – L'employeur « réunit et informe » le CSE, alors que la solution antérieure était de collecter l'avis du CE et des DP. – Disparition de la liste des « renseignements utiles » que l'employeur devait adresser aux représentants du personnel avant la convocation à la réunion sur le projet de PDV. Sont concernés : la nature et les modalités du projet envisagé, le nombre de départs maximal envisagés, de suppressions d'emploi associés et la durée de mise en œuvre du plan. <p>Autre problème, le pouvoir de la DIRECCTE se révèle quasi nul : soit elle valide le PDV en l'état, soit l'employeur formule une nouvelle demande. En cas de silence sous 15 jours, cela vaut validation de l'accord de PDV. La DIRECCTE est « associée » au suivi des mesures, « reçoit » un bilan de la mise en œuvre effective du PDV (mais aucun délai n'est précisé + aucune sanction n'est prévue en cas d'absence d'envoi du plan...)</p>

<p>Rupture amiable dans le cadre d'un accord de PDV (suite)</p>	<p><i>Problème encore quant au recours : pourquoi le litige sur le contenu du PDV, sur la régularité de la procédure, ne peut faire l'objet d'un litige distinct de celui relatif à la décision de validation de l'accord ? Le délai de recours est toujours trop court (2 mois à compter de la validation par la DIRECCTE).</i></p> <p><i>En outre, aucun délai n'est prévu en amont pour que l'employeur transmette aux salariés, la décision de la DIRECCTE (possibilité de délayer donc recours au juge de facto limité pour les salariés).</i></p> <p><i>Compétence juridictionnelle : les recours contre l'accord collectif, le contenu du PDV ou la procédure précédant la décision de la DIRECCTE (> « relèvent en 1er ressort du TA ») mais les recours relatifs à l'exécution du PDV relèvent des prud'hommes. Problème les délais ne « collent » pas (2 mois, 3 mois, 3 mois d'un côté, 6 mois de l'autre). Il faudrait aligner tous les délais sur 6 mois au moins. En outre, ce recours semble, dans sa formulation, devoir être porté par l'employeur et par les OS (sic), alors que ce recours doit évidemment pouvoir être distinct... (L 1237-19-9).</i></p> <p><i>En tout état de cause, le recours au juge est de fait corseté par l'obligation de lier les litiges relatifs au contenu du PDV, et ceux relatifs à la décision administrative de validation du PDV... (L 1237-19-9 nouveau).</i></p> <p><i>Entrée en vigueur : dès le lendemain de la publication des ordonnances.</i></p>
<p>Périmètre d'appréciation (art. 15)</p>	
<p>Le périmètre d'appréciation de la cause économique se resserre et devient national (art. L 1233-3).</p> <p>Le périmètre d'appréciation sera l'entreprise ou si elle appartient à un groupe, le secteur d'activité, mais limité au niveau national.</p>	<p><i>Est ainsi contrée la jurisprudence constante de la Cour de cassation (voir notamment, Cass. soc., 16-11-2016, n°15-19927) qui refusait de limiter l'appréciation de la cause économique au territoire national.</i></p> <p><i>Seule l'hypothèse de la fraude permettra une contestation éventuelle.</i></p> <p><i>On peut penser qu'un contentieux abondant se développera donc pour contrer les stratégies patronales d'assèchement de certaines filiales alors que les profits sont constants.</i></p>
<p>Obligation de reclassement (art. 16)</p>	
<p>L'obligation de reclassement en matière de licenciement économique ayant déjà été limité au territoire national depuis la loi du 6 août 2015, il se limite désormais, en plus, aux entreprises dont l'organisation, les activités ou le lieu d'exploitation assurent la permutation de tout ou partie du personnel (art. L 1233-4).</p>	<p><i>Cela restreint, un peu plus encore, l'obligation de reclassement de l'employeur. Ainsi, si le lieu d'exploitation est jugé trop éloigné, le reclassement ne sera pas proposé.</i></p> <p><i>Les offres de reclassement si elles doivent toujours être précises et concrètes, ne seront plus forcément personnalisées, comme l'exigeait la jurisprudence qui refusait l'envoi d'une liste de postes (Cass. soc., 20-10-2009, n°08-43999).</i></p> <p><i>Un décret devrait apporter des précisions.</i></p>

Critères d'ordre des licenciements (art. 18)	COMMENTAIRES FO
<p>Le périmètre des critères d'ordre peut être établi par accord d'entreprise.</p> <p>Dans le cas d'un document unilatéral et dans le cadre des licenciements de 2 à 9 salariés le périmètre choisi ne peut pas être inférieur à celui de chaque zone d'emploi dans laquelle sont situés un ou plusieurs établissements de l'entreprise concernée par les suppressions d'emploi.</p> <p>Les zones d'emploi sont définies par la Dares (art. D 1233-2).</p>	<p><i>Cela peut être dangereux car très subjectif.</i></p> <p><i>L'ordonnance étend également l'application des critères d'ordre de licenciements aux petits licenciements collectifs de 2 à 9 salariés.</i></p>
<p>Conséquences de la mise en place d'un CSE sur le licenciement économique (art. 20)</p>	
<p>Pour les licenciements économiques de moins de 10 salariés :</p> <p>Un alinéa instaurant un délai maximal d'un mois pour que le conseil social et économique (CSE) rende son avis est ajouté à l'article L 1233-8. Ce délai court à compter de la date de la première réunion du CSE.</p> <p>À défaut de réponse, le CSE est censé avoir été consulté.</p>	<p><i>Aucun délai n'était prévu</i></p> <p><i>Ce délai peut être très court pour l'examen du projet de licenciement.</i></p> <p><i>De plus, l'instauration d'un délai maximal surprend, dans la mesure où c'est à l'accord collectif qu'il revient de fixer le délai de consultation. Cela semble limiter la liberté pour les interlocuteurs sociaux de fixer le délai de consultation du CSE.</i></p>
<p>Pour les licenciements économiques d'au moins 10 salariés :</p> <p>Il est ajouté un alinéa à l'article L 1233-22 concernant l'accord d'entreprise, de groupe ou de branche qui permet de déroger aux règles de consultation des IRP. Précisément, ce nouvel alinéa déterminera les conditions dans lesquelles le CSE « peut recourir à l'expertise ».</p>	<p><i>Cette disposition semble être une illustration de l'encadrement du recours à l'expertise.</i></p>
<p>Concernant le recours à l'expertise, la nouvelle rédaction de l'article L 1233-34 prévoit qu'en cas de projet de licenciement économique d'au moins 10 salariés, le CSE peut recourir à une expertise « pouvant porter sur les domaines économique et comptable, ainsi que sur les effets potentiels du projet sur les conditions de travail ». Les modalités et conditions de réalisation de l'expertise seront déterminées par un décret en CE.</p>	<p><i>Cette disposition semble encadrer également plus restrictivement le recours à l'expertise car dans l'actuelle rédaction de l'article L 1233-34, il n'y avait pas cette exigence concernant le(s) domaine(s) sur lequel doit porter l'expertise. Dans l'immédiat, nous sommes dans l'attente des précisions qui seront déterminées par décret pour les conditions de réalisation de l'expertise.</i></p> <p><i>Pour rappel : selon l'ordonnance n°2, ce cas de recours à l'expertise en matière de licenciements économiques reste financé exclusivement par l'employeur.</i></p> <p><i>L'article L 1233-35 est complété par une disposition prévoyant que le délai pour désigner l'expert à compter de la délibération du CSE est déterminé par accord d'entreprise ou à défaut par décret en Conseil d'État. En outre, dès la désignation de l'expert, il incombera aux membres du CSE et à l'expert d'établir et de notifier à l'employeur, dans un délai prévu par accord d'entreprise ou à défaut par décret en Conseil d'État, un cahier des charges et un devis précisant le coût prévisionnel, l'étendue et la durée de l'expertise.</i></p>

Télétravail (art. 21)	COMMENTAIRES FO
Plusieurs nouvelles dispositions intéressent le télétravail, la plus importante étant la consécration de la présomption d'accident du travail au salarié télétravailleur.	<i>Lors de la concertation avec les partenaires sociaux relatives au télétravail, FO n'avait cessé de mettre en exergue les difficultés tenant à l'absence d'une présomption d'accident du travail au bénéfice des télétravailleurs. Les autres OS représentatives de salariés nous rejoignaient sur cette revendication. Les organisations patronales n'y étaient pas opposées. Ce point avait donc été inscrit au rapport commun issu de ladite concertation. Ce qui est positif.</i>
Autre disposition nouvelle, le recours occasionnel du télétravail qui peut être mis en œuvre d'un commun accord entre les parties (accord recueilli par tout moyen).	<i>A l'heure actuelle, le télétravail occasionnel ou ponctuel échappe à la réglementation existante et constitue une part importante du télétravail informel (aucun cadre juridique). Le Gouvernement semble, au travers de cette mesure, vouloir rompre avec la pratique du télétravail informel. Par conséquent, les télétravailleurs qu'ils soient réguliers ou occasionnels s'inscriront dans le même régime juridique et bénéficieront théoriquement des mêmes garanties. Pour autant, recueillir l'accord des parties « par tout moyen » apparaît clairement insuffisant. Cela est d'autant plus insuffisant que, dans le cadre du télétravail occasionnel ou ponctuel, il s'agit d'une sorte de « télétravail à la carte ». Une demande de l'employeur est susceptible d'intervenir d'un instant à l'autre pour satisfaire un besoin (ou une simple envie). A cette demande, le salarié se devra, la plupart du temps, de répondre rapidement voire immédiatement ou encore frontalement et dans la précipitation. Il donnera un consentement dont on pourra douter de la sincérité puisqu'il sera mis fin à l'exigence formelle de signer un avenant contractuel.</i>
De même est instaurée une obligation pour l'employeur de motiver son refus.	<p><i>Cette mesure ne protège que les salariés qui sont à la demande d'un passage en télétravail (donc des salariés qui ne se verront pas imposer le télétravail). Qui plus est, l'employeur peut toujours arguer d'un motif convenu pour refuser à un salarié son passage en télétravail. Le gouvernement intronise cette mesure comme le moyen de faire du télétravail une modalité d'exercice du travail de droit commun. Selon lui, exiger de l'employeur qu'il motive son refus laisse sous-entendre que le salarié bénéficie d'un véritable droit au télétravail.</i></p> <p><i>Outre ces trois points, il convient de relever que les dispositions législatives actuelles, relatives à la prise en charge du coût du télétravail, ont été supprimées (art. L 1222-10 1° du Code du travail). Ce point ne figure pas plus sur la liste des points traités par l'accord collectif ou la charte. C'est un sujet sur lequel la concertation entre interlocuteurs sociaux sur le télétravail avait pourtant montré toute l'importance pour le salarié.</i></p> <p><i>Enfin, et c'est un autre point insatisfaisant, le télétravail sera mis en place par accord collectif ou, à défaut, par une charte élaborée par l'employeur. Le télétravail n'est donc plus mis en place par contrat de travail ou avenant contractuel. Par conséquent, comment peut-on s'assurer que le salarié consent à son passage en télétravail dès lors qu'un avenant contractuel ne lui est plus soumis pour signature ?</i></p>

<p>CDD et contrats de travail temporaire (art. 22 à 29)</p>	<p>COMMENTAIRES FO</p>
<p>Jusqu'à, domaines réservés à la loi, la durée, le nombre de renouvellements et le délai de carence des CDD, pourront être fixés par la branche étendue.</p> <p>À défaut de stipulation dans l'accord de branche, on se réfèrera aux dispositions du code du travail (art. L 1242-8-1 – art. L 1243-13-1 et L 1244-3 et suivants).</p> <p>Seuls les motifs de recours aux CDD et l'indemnité de fin de contrat restent dans le domaine exclusif de la loi (art. L 1242-2).</p> <p>Idem pour le travail temporaire (art. 29)</p>	<p><i>Le recours à la branche étendue est une garantie.</i></p> <p><i>Il est toutefois dommage que le renvoi au respect des articles L 1242-2 et L 242-7 aient disparues de l'article L 1242-8.</i></p> <p><i>Ce que FO a demandé et obtenu lors de la concertation.</i></p>
<p>CDI de chantier ou d'opération (art. 30 et 31)</p>	<p>COMMENTAIRES FO</p>
<p>Il est créé dans le code du travail une section relative au CDI de chantier ou d'opération et un article spécifique (art. L 1223-8) qui renvoie à l'accord de branche étendu la définition des raisons permettant de recourir à un contrat de chantier ou d'opération.</p> <p>Un nouveau cas de rupture est créé afin d'envisager la situation de cessation anticipée ou de non réalisation du chantier.</p>	<p><i>Tout est renvoyé à la négociation de branche.</i></p> <p><i>Chaque branche aura sa propre définition du contrat de chantier ou d'opération.</i></p> <p><i>6 items obligatoires doivent être traités (taille des entreprises et activités concernées, mesure d'information au salarié sur la nature de son contrat, garanties en terme de formation, contreparties accordées aux salariés et modalités de rupture anticipée.</i></p>

Recours au travail de nuit (art.32)	COMMENTAIRES FO
<p>Les accords collectifs d'entreprise ou d'établissement (ou à défaut les accords de branche) qui mettront en place le travail de nuit (définition de la période de travail de nuit, justifications du recours au travail de nuit, compensations etc...) seront désormais présumés justifiés au regard du code du travail</p>	<p><i>Cette présomption de « négociation conforme », si elle n'empêchera pas la contestation, la rendra plus difficile.</i></p> <p><i>C'est la transposition d'une décision rendue par la cour d'appel de Nîmes le 22 septembre 2016 (n° 15/05048) dans une affaire Auchan.</i></p>
Renforcer la juridiction prud'homale (art. 35 à 38)	COMMENTAIRES FO
<p>Une réintroduction de la comparution personnelle L'article L1454-1-3 renvoie la comparution des parties à un décret.</p> <p>Partage en conciliation En cas de partage devant le BCO, l'affaire sera automatiquement renvoyée, non plus devant un autre BCO, mais devant le bureau de jugement, présidé par le juge départiteur.</p> <p>Mesures transitoires Pour permettre aux conseillers prud'hommes qui ne seront pas renouvelés dans leur mandat, en janvier 2018, de terminer les affaires en cours de jugement, l'article 36 de l'ordonnance proroge leurs compétences, jusqu'au 31 mars 2018.</p> <p>Suppression de l'incompatibilité des fonctions d'assesseur TASS et TCI et de celle de conseiller prud'homme (nouvel art. L 144-1 du code de la sécurité sociale).</p>	<p>À suivre.</p> <p><i>Si notre organisation se félicite de la réintroduction de la comparution personnelle des parties, devant le BCO, elle conteste le renvoi, qui plus est automatique, en bureau de jugement dans sa formation échevinée.</i></p> <p><i>C'est une mesure de bonne administration de la justice pour éviter les causes d'annulation des jugements.</i></p> <p><i>C'était une revendication de FO.</i></p>
Indemnité de licenciement (art. 39)	
<p>L'ancienneté minimale nécessaire à l'obtention d'une indemnité de licenciement passe d'un an à 8 mois (art. L 1234-9).</p>	

Focus Indemnités légales de licenciement

La revalorisation de l'indemnité légale de licenciement est une revendication portée par FO durant les concertations, disposition qui n'était pas prévue préalablement dans les ordonnances et que nous obtenons.

Nous demandons le doublement de l'indemnité, au final l'augmentation prévue n'est que de 25 % ce qui est très insuffisant. De plus par le jeu d'une nouvelle rédaction de la formule de calcul l'augmentation ne sera plus à hauteur de 25 % après 10 ans d'ancienneté. Ce que nous avons publiquement dénoncé. (Compte tenu de ces éléments nous n'avons pas voté favorablement pour le projet de décret qui nous a été soumis pour consultation).

À noter que l'ouverture du droit à l'indemnité de licenciement se fait désormais à compter de 8 mois d'ancienneté (au lieu d'un an). L'indemnité légale bénéficie à tous les cas de licenciement économique ou personnel (sauf faute grave) ainsi qu'aux ruptures conventionnelles ; plus d'un million de salariés vont être concernés par cette amélioration chaque année.

Pour rappel, l'actuel article R. 1234-2 du code du travail (décret n°2017-1398 du 25-9-17, JO du 26 dispose que « l'indemnité de licenciement ne peut être inférieure à un cinquième de mois de salaire par année d'ancienneté, auquel s'ajoutent deux quinzièmes de mois par année au-delà de dix ans d'ancienneté ».

La nouvelle rédaction dudit article prévu par ce projet de décret dispose que « l'indemnité de licenciement ne peut être inférieure à :

- un quart de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années jusqu'à 10 ans ;
- un tiers de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années à partir de 10 ans ».

Ainsi les mots « auquel s'ajoutent » ont été supprimés , ce qui fait que, eu égard à la modification de la formule de calcul, l'augmentation ne sera plus à hauteur de 25 % après 10 ans d'ancienneté.

Ancienneté	Actuellement	Demain
12 ans	$1000 \times 12/5 = 2400$ + $1000 \times 2 \times 2/15 = 266 = 2666 \text{ €}$	$1000 \times 10/4 = 2500$ + $1000 \times 2 \times 1/3 = 666 = 3166 \text{ €}$
15 ans	$1000 \times 15/5 = 3000$ + $1000 \times 5 \times 2/15 = 666 = 3666 \text{ €}$	$1000 \times 10/4 = 2500$ + $1000 \times 5 \times 1/3 = 1666 = 4166 \text{ €}$
20 ans	$1000 \times 20/5 = 4000$ + $1000 \times 10 \times 2/15 = 1333 = 5333 \text{ €}$	$1000 \times 10/4 = 2500$ + $1000 \times 10 \times 1/3 = 3333 = 5833 \text{ €}$
30 ans	$1000 \times 30/5 = 6000$ + $1000 \times 20 \times 2/15 = 2666 = 8666 \text{ €}$	$1000 \times 10/4 = 2500$ + $1000 \times 20 \times 1/3 = 6666 = 9166 \text{ €}$

ORDONNANCE PORTANT DIVERSES MESURES RELATIVES AU CADRE DE LA NEGOCIATION COLLECTIVE

<p>Chapitre I</p> <p><i>Extension et élargissement des accords collectifs</i></p> <p>Article I</p>	<p>COMMENTAIRES FO</p>
<p>Opposition patronale à l'extension :</p> <p>Le délai de la nouvelle opposition des Organisations patronales majoritaires à l'extension d'un accord collectif est fixé à 1 mois à compter de la publication de l'avis d'extension au JO.</p>	<p><i>Jusqu'à présent, la loi renvoyait aux modalités de formulation d'opposition classique, mais sans aucun délai. Il y avait donc effectivement une carence à corriger.</i></p> <p><i>La mise en œuvre de ces dispositions était subordonnée à la mesure de la représentativité patronale. La prise des arrêtés étant en cours, elles n'ont pas encore eu à s'appliquer.</i></p>
<p>Les pouvoirs du Ministre du travail en matière d'extension</p>	<p><i>Pas de modifications majeures en la matière, mais des précisions, notamment sur les motifs d'exclusion à la disposition du Ministre, avec la notion : « de nature à porter atteinte excessive à la libre concurrence compte tenu des caractéristiques du marché concerné ».</i></p> <p><i>Il s'agit en réalité d'une formulation qui fait partie du motif d'intérêt général, déjà utilisé à ce jour.</i></p> <p><i>Sur la possibilité d'étendre des clauses incomplètes, là aussi l'article est complété pour faire référence à la possibilité d'étendre des clauses de branche non complètes mais qui peuvent être complétées au niveau de l'entreprise.</i></p> <p><i>Il semble qu'il s'agisse en réalité d'une façon de contourner la jurisprudence du Conseil d'état du 12 mai dernier, qui a annulé partiellement l'extension de la convention collective des services à la personne au motif que certaines de ces dispositions étaient incomplètes au regard de la loi, quand bien même ces thèmes pouvaient être négociés, et donc complétés au niveau de l'entreprise.</i></p> <p><i>Cette jurisprudence a fait un tollé auprès de l'administration du travail, qui ne savait pas quelle portée lui donner.</i></p> <p><i>À priori ces nouvelles dispositions permettraient d'y mettre fin.</i></p>

<p>Les pouvoirs du Ministre en matière d'élargissement</p>	<p><i>S'agissant de la faculté pour le Ministre d'élargir une convention ou un accord de branche à un autre secteur en cas de carence ou d'absence d'organisations de salariés ou d'employeurs, il lui sera désormais possible de procéder à un élargissement partiel puisqu'il est prévu l'élargissement de tout ou partie de la convention ou de l'accord de branche.</i></p>
<p>Sur la possibilité de saisir un groupe d'experts</p> <p>Il est prévu la possibilité de recourir à un groupe d'experts à l'initiative du Ministre ou à la demande écrite et motivée d'une organisation patronale ou d'une organisation syndicale représentative de la branche, pour apprécier les effets économiques et sociaux susceptibles de résulter de leur extension.</p>	<p><i>De quels profils sera composé le groupe d'experts ?</i></p> <p><i>À ce jour, ce sont les équipes de la DGT qui s'assurent du respect de l'intérêt général.</i></p>

	COMMENTAIRES FO
Le compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P) devient le compte professionnel de prévention (C2P).	<i>Au motif que le travail n'est pas que souffrance, le compte pénibilité devient le compte de prévention. Ce changement de dénomination ne fait pas disparaître la réalité qui est celle de dizaines de milliers de salariés qui souffrent au travail. Au prétexte de simplifier un dispositif complexe, elle le dénature.</i>
Sur les dix facteurs de risques aujourd'hui pris en compte, quatre sortent du dispositif à points. Il s'agit des facteurs de risques liés à des contraintes physiques marquées (manutention manuelle de charges lourdes, postures pénibles, vibrations mécaniques) ainsi que des agents chimiques dangereux. Désormais, ces quatre facteurs ne peuvent donner lieu à un départ anticipé en retraite qu'à la condition de justifier d'un taux d'incapacité permanente de 10% reconnu au titre d'une maladie professionnelle ou d'un accident de travail ayant entraîné des lésions identiques à celles indemnisées au titre d'une maladie professionnelle.	<i>Le texte fait ainsi sortir du dispositif à points les quatre facteurs pour lesquels l'évaluation est jugée la plus complexe. La procédure de reconnaissance en maladie professionnelle relève souvent d'un « parcours du combattant » pour des travailleurs déjà fragilisés, et sans garantie d'obtenir réparation. Par exemple, les travailleurs exposés à des ports de charges ou des postures pénibles devront satisfaire aux conditions – que l'on sait exigeantes – posées par le tableau n°57 relatif aux affections péri-articulaires provoquées par certains gestes et postures de travail. Ainsi, le dispositif s'intéresse moins aux conditions d'exposition aux risques et à la façon d'y remédier qu'aux conséquences de cette exposition en termes de maladie et d'invalidité. <i>Quand bien même le salarié peut prétendre à un départ anticipé, sa santé est déjà dégradée du fait de conditions de travail pénibles. Il se peut même que l'exposition professionnelle à des risques, notamment chimiques, donne lieu à des effets différés qui n'apparaissent qu'après le départ à la retraite. C'est là tout le paradoxe d'un dispositif qui, en substitue une logique de réparation à la logique de prévention. Il ne répond plus à sa vocation première, qui est celle de compenser la perte d'espérance de vie en bonne santé. Ce recul de la prévention s'inscrit à rebours des priorités résultant du Plan Santé Travail 2016-2020.</i></i>
Les dépenses engendrées par le compte professionnel de prévention et sa gestion sont couvertes par la branche accidents du travail et maladies professionnelles du régime général et celle du régime des salariés agricoles, chacune pour ce qui la concerne.	<i>Un financement mutualisé par la branche AT/MP se substitue aux cotisations actuelles – une cotisation de base due par toute entreprise et une cotisation additionnelle due par les entreprises ayant exposé au moins un de leurs salariés à la pénibilité au-delà des seuils fixés. Il en résulte en effet une déresponsabilisation des entreprises qui contribuent dans les mêmes proportions – qu'elles s'engagent ou non dans une réelle démarche de prévention des risques – au financement du dispositif.</i>

Au 31 décembre 2017, le solde du fonds chargé du financement des droits liés au compte professionnel de prévention est affecté aux ressources de la branche accidents du travail et maladies professionnelles, qui reprend l'ensemble des droits et obligations de ce fonds.

Ce transfert du financement à la branche AT/MP empêche que ces fonds excédentaires soient consacrés à la prévention. Par ailleurs, on peut se demander si ce transfert implique que l'excédent de la branche soit – automatiquement et dans son intégralité – consacré au financement du dispositif et s'il fait obstacle au reversement qui s'opère chaque année de la branche AT/MP à la branche maladie. Si tel est le cas, il ne ferait qu'accroître le risque de sous-déclaration des AT/MP, dont le coût ne serait plus supporté par les entreprises mais par l'assurance maladie.

Par ailleurs, il n'est pas garanti que la branche AT/MP reste excédentaire et que ces fonds soient suffisants pour garantir un financement pérenne du dispositif.

Remarques

Le texte renvoie à des décrets ultérieurs pour :

- La définition des facteurs de risques professionnels et des seuils.
- La définition de la proportion minimale de salariés déclarés exposés pour déclencher l'obligation de négociation d'un accord en faveur de la prévention. À noter que cette obligation de négociation vaut aussi désormais pour les entreprises dont la sinistralité au titre des AT/MP est supérieure à un seuil également déterminé par décret.
- La liste des thèmes obligatoires devant figurer dans l'accord en faveur de la prévention.
- Le montant de la pénalité à la charge de l'employeur en cas de non-respect de ses obligations relatives à un accord/plan d'action.
- Les modalités de déclaration des risques.
- Les modalités d'inscription et d'utilisation des points acquis sur le compte.
- Les conditions de contestation en cas de désaccord entre le salarié et l'employeur.
- Les conditions dans lesquelles la victime justifiant d'un certain taux d'incapacité permanente peut bénéficier d'un abondement de son compte personnel de formation.

Le texte ne revient pas sur les modalités d'évaluation de l'exposition aux facteurs de risques (il avait été éventuellement question de l'« externaliser » en la confiant au service de santé au travail ou aux personnels des Carsat).

Le texte ne revient pas sur le champ d'application du dispositif. Il serait opportun de l'étendre aux travailleurs « non-salariés » de plus en plus nombreux sous l'effet de l'ubérisation du marché du travail. Ces travailleurs – comme les livreurs Deliveroo – sont sujets non seulement à une intensification du travail du fait d'une rémunération à la tâche mais aussi à des facteurs de risques reconnus comme les horaires de nuit (ce qui les rendrait éligibles au dispositif s'ils étaient salariés).