



**SERVICES**

S'ENGAGER POUR CHACUN  
AGIR POUR TOUS

# **Le point sur :** **Les ordonnances** **PENICAUD / MACRON**

**Livret 1 : Les modifications  
applicables en entreprise**

*Document à jour au 10 janvier 2018*

# Introduction



**Olivier Guivarch**  
Secrétaire général

*La CFDT porte chaque jour un syndicalisme de progrès social, critique et combatif, avec pour objectifs de construire des propositions et d'obtenir des résultats concrets et des droits nouveaux. Notre syndicalisme est porté par la conviction que la négociation entre, d'une part, les représentants syndicaux et, d'autre part, les employeurs et les représentants patronaux, favorise à la fois le bien-être des salariés et la performance de l'entreprise.*

*Pour la CFDT, moderniser le dialogue social pour l'adapter au monde nouveau nécessite de donner une plus grande place au fait syndical dans toutes les entreprises et en branche.*

*L'indignation pour ne pas être stérile doit conduire à l'action, en liant mobilisation militante et soutien dynamique des salariés. Il convient de démontrer notre utilité au quotidien et de faire la preuve de l'efficacité économique du dialogue social, de faire des salariés nos alliés, des sympathisants, des adhérents.*

*Pour l'heure, il est essentiel de connaître ce qui change pour se poser les bonnes questions et répondre rapidement sur notre terrain : l'entreprise et la convention collective. Ce livret ne contient pas que des explications, il propose des débats, des orientations, des recommandations, des conseils, des revendications.*

*Comme à chaque réforme, souhaitée ou non par la CFDT et celle-ci ne l'était pas, l'appropriation et la formation des militants seront cruciales pour notre crédibilité et pour agir le plus efficacement pour les salariés.*

## ***Calendrier de la réforme***

**Loi du 15 septembre 2017 d'habilitation à prendre par ordonnance les mesures pour le renforcement du dialogue social** (validation par le conseil constitutionnel de la loi d'habilitation le 7 septembre 2017)

**22 septembre 2017** – présentation et adoption des ordonnances en Conseil des ministres

**23 septembre 2017** : publication au journal officiel des 5 ordonnances

**20 décembre 2017** : 6<sup>ème</sup> ordonnance visant à compléter et mettre en cohérence les dispositions des ordonnances précédentes

**Fin 2017**: 26 décrets d'applications

**En cours** : adoption du projet de loi de ratification des ordonnances (**modification du contenu possible**)

**En attente** : saisine éventuelle du conseil constitutionnel suite à la loi de ratification

# **SOMMAIRE**

 **1 – Les instances de représentation du personnel**

 **2 - La négociation collective d'entreprise**

# 1- La réforme des instances de représentation du personnel

- La réforme des instances : vision d'ensemble
- Entrée en vigueur : quand va être mis en place le CSE ?
- Composition du comité social et économique
- Elections et mise en place : zoom sur les changements
- Le CSE : quels moyens ?
- Le CSE : quelles missions ?
- Précisions sur la BDES
- Expertises et budget
- CSE central et CSE d'établissement
- La ou les commissions SSCT
- Les représentants de proximité
- Le conseil d'entreprise
- Le CFESS et les parcours professionnels des mandatés

# La fusion des 3 instances en un CSE : vision d'ensemble



Le comité social et économique, CSE remplace définitivement le CE, les DP et le CHSCT.

- Au moins 11 salariés : un CSE avec les missions des DP.
- Au moins 50 salariés : un CSE avec les missions des DP + CE + CHSCT.
- Au moins 300 salariés : **Commission santé sécurité et conditions de travail (CSSCT) obligatoire.**

*Remarque : possibilité de mise en place de cette commission par accord dans les entreprises qui ont moins de 300 salariés.*

→ Possibilité de mettre en place **des représentants de proximité** par accord majoritaire. Ce sont des membres du CSE ou désignés par lui.

Le CSE conserve la personnalité morale quand il y a plus de 50 salariés.

# La fusion des 3 instances en un CSE

## Quand va être mis en place le nouveau CSE ???

Cas n°1

Pas d'IRP existantes dans l'entreprise > mise en place du CSE

Cas n°2

**Protocole d'accord préélectoral signé avant la publication des ordonnances (23 sept 17) > application du PAP et élections CE, DP.**

Le CSE sera ensuite mis en place pour le 1<sup>er</sup> janvier 2020, ou à une date antérieure fixée soit par accord, soit par décision de l'employeur.

Cas n°3

Fin des mandats prévu entre **le 23 septembre 2017 et le 31 décembre 2017** : les mandats sont prorogés d'office jusqu'au 31 déc. 2017 + possibilité d'une prorogation supplémentaire d'une année max par accord ou par décision de l'employeur après consultation des instances.

Cas n°4

Fin des mandats prévu entre le **1<sup>er</sup> janvier et le 31 décembre 2018** : **Prorogation ou réduction** possible d'un an max soit par accord soit par décision de l'employeur après consultation des instances.

Cas n°5

**Les mandats prennent fin après le 31 décembre 2018 :**  
**Le CSE devra être mis en place au plus tard le 31 décembre 2019**

>> Toutes les entreprises devront donc avoir fait des élections et mis en place le CSE au plus tard le 31 décembre 2019 >>> **VAGUE D'ELECTIONS A PREVOIR.**

### Recommandation CFDT :

- Connaître les règles pour élaborer une stratégie avant de négocier avec l'employeur
- Pas de précipitation si la section n'est pas prête

Pour la mise en place du CSE, dans le cas des entreprises avec des élections au fil de l'eau : il s'agit d'un cas particulier (prorogation ou réduction des mandats possibles) > nous consulter

En attendant l'entrée en vigueur du CSE, les dispositions précédentes sur le CE, DP, CHSCT sont toujours applicables.

# Le CSE : composition

Le CSE est composé par les personnes suivantes :

## → Des membres élus titulaires et suppléants représentant les salariés



Le suppléant n'assiste aux réunions qu'en l'absence du titulaire. →

**Revendiquons la présence des suppléants !**

Le nombre de membres titulaires et suppléants sont renvoyés à des décrets

Sauf pour la commission SSCT (plus de 300 salariés) : minimum 3 membres dont 1 cadre

Le nombre de membres peut évidemment toujours être augmenté dans le protocole d'accord préélectoral.

## → Des représentants syndicaux au comité : un par OS représentative (qui assiste aux réunions), mais il s'agit du DS dans les entreprises de moins de 300 [pas de changement, 20h pour les RS des entreprises d'au moins 501 salariés]

## → L'employeur qui peut se faire assister par des collaborateurs.

Limite : ils ne peuvent être en nombre supérieur aux représentants du personnel titulaires.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés : 3 collaborateurs pour l'employeur et le représentant de l'employeur est président de l'instance.

## → **Secrétaire et trésorier sont obligatoires** dans les entreprises d'au moins 50 salariés , **désignés parmi les titulaires.**

Le règlement intérieur est aussi obligatoire à partir de 50 salariés.

**Recommandation CFDT** : Par avenant à l'accord de dialogue social (droit syndical) ou en son absence par la voie d'un nouvel accord : **négociation [qui a lieu avec les OS représentatives] avant le PAP d'un accord comprenant :**

- La répartition en établissements distincts
- Les moyens : présence des suppléants, etc..
- Le ou les commissions SSCT...





## Zoom sur les changements



- **Les élections du CSE reprennent les règles applicables aux élections CE :**

Conséquence : les salariés mis à disposition ne peuvent donc pas se présenter dans l'entreprise utilisatrice [avant ils le pouvaient en DP].

- **Mise en place et suppression du comité :** les seuils d'effectif sont appréciés sur 12 mois consécutifs [*avant : 12 mois consécutifs ou non au cours des 3 dernières années*]

- **La carence aux élections** : possibilité de redemander les élections uniquement 6 mois après L2314-8

- **Entreprises entre 11 et 20 salariés** : l'employeur ne sera plus tenu d'inviter les OS si aucun salarié ne s'est porté candidat dans les 30 jours à partir de l'information de l'employeur (obligation donc d'inviter les OS si un salarié se porte candidat).



**Comment informer les salariés de cette disposition ?**

- **Protection des candidats** : à compter de la date à laquelle l'employeur a eu connaissance de l'imminence de sa candidature L2314-5 [*pas de changement*]

# Elections et mise en place du CSE



## Zoom sur les changements



- **Limitation à 3 mandats SUCCESSIFS** L2314-33

La règle est applicable **uniquement pour les mandats au CSE, au CSE central et au CSE d'établissement** (donc les mandats CE et DP antérieur ne comptent pas, ni les mandats DS, et RS au CSE).

Il y a 2 exceptions :

- La règle n'est pas applicable pour les entreprises de moins de 50 salariés,
  - **Dans toutes les entreprises, le PAP peut prévoir que la règle ne s'applique pas**
- 
- **Mixité des listes de candidats** : (L.2314-30)

Deux évolutions :

- Lorsque la règle aboutit à exclure un sexe sur la liste comporte une personne de ce sexe, pas en première position



Utiliser l'application CFDT  
« services élections » qui aide  
à la préparation des listes  
possibilité de préparer même que la liste  
à l'échelle de l'entreprise

- Application des dispositions sur les élections partielles lorsque les conditions sont remplies

# Le CSE : les moyens

La CFDT en action : Plus que jamais, il faut donc ouvrir une négociation sur le dialogue social (le droit syndical), avant toute négo de PAP (voir page 8)

## Fonctionnement :

### → Heures de délégation

Mutualisation possible : **répartition des heures** entre les membres titulaires et suppléants  
Egalement, les heures peuvent être **reportées d'un mois sur l'autre dans la limite d'une année.**

L'augmentation des heures en cas de **circonstances exceptionnelles** est reprise (R2314-1 al.2)

*Limite : ces répartitions ne peuvent conduire le titulaire à avoir plus d'une fois et demi son crédit d'heure initial. Information de l'employeur par écrit 8 jours avant la date prévue de l'utilisation, sauf accord qui modifierait ce délai.*



### Temps payé comme du travail effectif et non déduit du crédit d'heures :

- Le temps passé à la recherche de mesures préventives dans toute situation d'urgence et de gravité, notamment lors de la mise en œuvre de la procédure de danger grave et imminent
- Le temps passé en réunion des commissions (sauf la CSSCT) dans la limite d'une durée globale fixé par accord ou à défaut par décret qui fixe à 30h par an pour les entreprises de 300 à 1000 salariés, et 60h par année au-delà.



**Le temps passé en réunion préparatoire semble maintenant devoir être déduit du crédit d'heures de délégation.**

La rédaction de l'article peut laisser penser que le temps de réunion du CSE doit aussi être déduit des heures de délégation au-delà des seuils de 30 et 60h, sauf si un accord prévoit différemment. Nous ne sommes pas sur cette interprétation, mais le mieux est d'intégrer une disposition là-dessus dans l'accord sur les instances pour éviter les difficultés.

- Le temps passé aux enquêtes menées après un AT ou des incidents répétés ayant révélé un risque grave ou une MP



**Il semble permis d'abaisser dans le PAP le nombre de membre ou le nombre d'heures de délégation individuel à condition que le volume global de ces heures au sein de chaque collège soit maintenu par rapport au décret**

# Le CSE : tableau des moyens

**Décret du 30  
décembre 2017**

Effectif	CSE nombre de membre titulaires	Nombre mensuel d'heures de délégation	Total heures de délégation pour l'ensemble des membres du CSE	Pour comparaison : Rappel pour les instances séparées : nombre de titulaires, heures de délégation DP + CE + CHSCT et crédit global pour l'ensemble
Moins de 11	/	/	/	/
11 à 24	1	10	10	1 / 10 / 10
25 à 49	2	10	20	2 / 10 / 20
50 à 74	4	18	72	8 / 37 / 96
75 à 99	5	19	95	10 / 37 / 131
100 à 124	6	21	126	12 / 40 / 175
125 à 149	7	21	147	13 / 40 / 190
150 à 174	8	21	168	13 / 40 / 190
175 à 199	9	21	189	14 / 40 / 205
200 à 249	10	22	220	15 / 40 / 210
250 à 299	11	22	242	16 / 40 / 225
300 à 399	11	22	242	16 / 45 / 245
400 à 499	12	22	264	17 / 45 / 265
500 à 599	13	24	312	20 / 50 / 310
600 à 699	14	24	336	20-22 / 50 / 310-345
700 à 799	14	24	336	22 / 50 / 345
800 à 899	15	24	360	22 / 50 / 345
900 à 999	16	24	384	24-25 / 50 / 400-415
1 000 à 1 249	17	24	408	24-25 / 50 / 400-415
1 250 à 1 499	18	24	432	29-30 / 55 / 475-490
1 500 à 1 749	20	26	520	29-30 / 55 / 475-490
1 750 à 1 999	21	26	546	29-30 / 55 / 475-490
2 000 à 2 249	22	26	572	32-35 / 55 / 525-570
2 250 à 2 499	23	26	598	
2 500 à 2 749	24	26	624	
2 750 à 2 999	24	26	624	
3 000 à 3 249	25	26	650	37-40 / 55 / 605-650
3 250 à 3 499	25	26	650	
3 500 à 3 749	26	27	702	
3 750 à 3 999	26	27	702	

# Le CSE : tableau des moyens

**Décret du 30  
décembre 2017**

Effectif	CSE nombre de membre titulaires	Nombre mensuel d'heures de délégation	Total heures de délégation pour l'ensemble des membres du CSE	Pour comparaison : Rappel pour les instances séparées : nombre de titulaires, heures de délégation DP + CE + CHSCT et crédit global pour l'ensemble
4 000 à 4 249	26	28	728	42-45 / 55 / 685-730
4 250 à 4 499	27	28	756	
4 500 à 4 749	27	28	756	
4 750 à 4 999	28	28	784	
5 000 à 5 249	29	29	841	47-50 / 55 / 765-810
5 250 à 5 499	29	29	841	
5 500 à 5 749	29	29	841	
5 750 à 5 999	30	29	870	
6 000 à 6 249	31	29	899	
6 250 à 6 499	31	29	899	
6 500 à 6 749	31	29	899	
6 750 à 6 999	31	30	930	
7 000 à 7 249	32	30	960	
7 250 à 7 499	32	30	960	
7 500 à 7 749	32	31	992	52-55 / 55 / 845-890
7 750 à 7 999	32	32	1024	
8 000 à 8 249	32	32	1024	
8 250 à 8 499	33	32	1056	
8 500 à 8 749	33	32	1056	
8 750 à 8 999	33	32	1056	
9 000 à 9 249	34	32	1088	
9 250 à 9 499	34	32	1088	
9 500 à 9 749	34	32	1088	
9 750 à 9 999	34	34	1156	
10 000	35	34	1190	57-60 / 55 / 925-970

# Le CSE : les moyens

**La CFDT en action : Plus que jamais, il faut donc ouvrir une négociation sur le dialogue social (le droit syndical), avant toute négo de PAP (voir page 8)**

## Fonctionnement

### → Périodicité et organisation des réunions :

Pas de changement en l'absence d'accord : [limite en cas d'accord : min 6 réunions par an]

- Moins de 50 salariés : réunion une fois par mois

- Moins de 300 salariés : 1 tous les deux mois

- Plus de 300 : 1 par mois

Réunion demandée à la majorité des membres toujours possible

Au moins 4 réunions par an qui abordent les questions SSCT.

Pas de changement sur l'ODJ : élaboration conjointe par le président et le secrétaire, transmis 3 jours avant (donc aussi sur les questions SSCT), et sur les votes et délibérations : majorité des membres présents

**Et en plus : les membres sont reçus collectivement par l'employeur une fois par mois dans le cadre de la même procédure que pour les réunions DP.**

### → Commissions :

Des commissions supplémentaires peuvent toujours être créées par voie d'accord. Les commissions sont maintenues (économique, formation, information et aide au logement, égalité pro, des marchés), aux mêmes seuils d'effectifs, mais elles peuvent ne pas être mises en place en cas d'accord collectif.

A noter que la commission économique sera présidée par l'employeur ou son représentant (au lieu d'un membre titulaire auparavant).

Les autres commissions demeurent présidées par un représentant des salariés.

Les membres des commissions peuvent ne pas être membres du CSE.

**La CFDT recommande l'organisation de commissions pour répartir le travail et les responsabilités**

# Le comité social et économique : les attributions dans les moins de 50 salariés

## Entreprises de moins de 50 salariés :

**Le CSE remplace les délégués du personnel.  
L'instance n'a donc pas la personnalité morale.**



Il conserve **les missions des DP suivantes :**

- Présentation des réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application des dispositions légales et conventionnelles dans l'entreprise
- La promotion de la santé, sécurité et des conditions de travail et réalisation d'enquête en matière d'AT MP
- Possibilité de saisir l'IT de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des dispositions légales
- Consultation par l'employeur en cas de licenciement collectif pour motif économique
- Droit d'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles

**+ reprise de l'équivalent des anciennes réunions DP :** les élus sont reçus collectivement par l'employeur ou son représentant **au moins une fois par mois** avec la remise des demandes au moins 2 jours avant. Puis réponse écrite de l'employeur au plus tard 6 jours après. Transcription de ces réponses dans un registre spécial tenu à disposition des salariés.

**>> ces dispositions sont également reprise pour les entreprises d'au moins 50 salariés.**

Les missions suivantes ne relèvent plus du CSE dans les moins de 50 :

- Suppression de la possibilité de prendre connaissance des contrats de mise à dispositions conclus avec les ETT, des CAE, CIE. Egalement suppression de l'information une fois par an des éléments qui ont conduit à faire recours à des CDD, CTT. Suppression de l'info consultation sur le CICE.
- Suppression de l'exercice des missions du CE en matière de formation professionnelle
- Suppression également de la possibilité d'accompagner l'IT en cas de visite
- Suppression de la consultation sur un projet d'introduction de nouvelles technologies



# Le comité social et économique : les attributions à partir de 50 salariés et plus



## → Attributions générales :

Le CSE exerce les missions prévues dans les entreprises de moins de 50 (slide précédente).

**Il conserve les attributions du CE en terme d'attributions générales et d'informations consultations ponctuelles, et il a toujours la personnalité juridique, il peut donc gérer un patrimoine, agir en justice.**

Il exerce également les principales missions anciennement du CHSCT (éventuellement confiées à la CSSCT) [voir slide 30]

*Vigilance* : suppression de l'obligation de consultation **dans le domaine de la GPEC lorsqu'il y a un accord sur ce sujet.**

[**Recommandation CFDT** : raison de plus pour négocier une commission de suivi dans ces accords].



## → Maintien des 3 consultations récurrentes :

- 1 Orientations stratégiques
- 2 Situation économique et financière
- 3 Politique sociale, les conditions de travail et l'emploi

**Recommandation CFDT** : A moins d'un intérêt partagé en section syndicale à partir d'une analyse de la situation du dialogue dans l'entreprise : maintien du dispositif issu de la loi Rebsamen

Consultation au niveau entreprise sauf si l'employeur en décide autrement

Consultation au niveau entreprise + établissement lorsque sont prévues des mesures d'adaptation spécifiques à ces établissements

## → Des adaptations possibles élargies par accord d'entreprise majoritaire (ou en l'absence de DS, par accord avec le CSE), possibilité de :

- **Modifier le contenu, la périodicité et les modalités des consultations récurrentes** et les infos nécessaires.

Limite à 3 ans maximum pour la périodicité

- Fixer le nombre de réunion annuelle, minimum : 6 par an [pas de changement]
- Les niveaux de consultations et leur articulation entre eux.
- Prévoir de **rendre un avis unique** sur tout ou partie des thèmes de consultation
- Fixer le délai pour rendre les avis. À défaut d'accord : 1 mois, 2 mois en cas d'expertise, 3 mois lorsqu'il y a intervention d'une ou plusieurs expertises au niveau central et établissement (R2312-6)

**Selon la CFDT** : faire le lien avec la négociation d'entreprise

Possibilité par accord de groupe de prévoir que la consultation sur les orientations stratégiques se fasse au niveau du comité de groupe, et chaque CSE reste consulté sur les conséquences des orientations stratégiques



# Précisions sur la base de données économiques et sociales

→ Maintien de la BDES, obligatoire dans les entreprises de 50 salariés et plus :

**L'organisation, l'architecture, et le contenu, les modalités de fonctionnement sont à fixer par accord d'entreprise, ou à défaut de DS, à un accord avec le CSE.**

**Un minimum de thèmes doivent être prévus dans l'accord :**

- investissement social et investissement matériel et immatériel,
- l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise,
- les fonds propres, l'endettement,
- l'ensemble des éléments de la rémunération des salariés et dirigeants,
- les activités sociales et culturelles,
- la rémunération des financeurs,
- les flux financiers à destination de l'entreprise.

A défaut d'accord, la loi prévoit ces 7 thèmes, auxquels sont ajoutés les deux thèmes suivants : sous-traitance, transferts commerciaux et financiers entre les entités du groupe, qui ne sont donc plus obligatoirement dans la BDES, mais uniquement s'il y a un accord. Un décret prévoit les modalités supplétives de mise en place de la BDES.

**Recommandation CFDT :** Négocier un accord intégrant les 9 thèmes dans le but de pouvoir utiliser pleinement la BDES dans l'activité syndicale en étant assisté si possible d'un cabinet d'expertise

# Les expertises et budget

## Expertises :

A noter : il semble que les experts n'auront plus obligation d'être des experts comptables, mais pourraient être juridique ou technique selon les sujets (sauf pour le cas de situation éco et financière)

Les expertises existantes sont toutes maintenues. Elles sont décidées au sein du CSE (et pas en commission).

### Coût de l'expertise :

Mise en place **d'une participation forfaitaire de 20%** du coût des expertises par le CSE sur les expertises ponctuelles (pris sur le budget de fonctionnement du CSE).

La prise en charge par l'employeur est donc du montant restant, 80%.

**Revendiquons la prise en charge à 100% !**

**Exceptions :** les expertises restent prises en charge à 100% par l'employeur :

- Lorsque le budget de fonctionnement du CSE est insuffisant pour couvrir le coût et qu'il n'a pas donné lieu à un transfert d'excédent annuel au cours des trois années précédentes.
- Dans le cadre d'un PSE
- Dans le cadre de la consultation sur la situation économique et financière
- Dans le cadre de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi
- Les expertises risques grave en cas d'ATMP



### Nombre d'expertises :

Possibilité de fixer par avance le nombre d'expertises dans le cadre des consultations récurrentes par accord collectif ou à défaut par accord entre l'employeur et le CSE.

**Recommandation CFDT :** Eviter de fixer au préalable le nombre d'expertises car on ne sait pas en amont les événements qui justifieront une expertise

### Encadrement de l'expertise :

Les membres du CSE doivent établir un cahier des charges de l'expertise et l'expert doit notifier à l'employeur le coût prévisionnel, l'étendue et la durée de l'expertise.

Le délai pour l'expertise sera fixé par accord et à défaut par décret. Les modalités et conditions de réalisation de l'expertise par décret également.

### Contestation de l'expertise :

Les capacités de contestation par l'employeur sont renforcées : nécessités du recours, choix de l'expert, étendue, durée, coût de l'expertise

→ **Indispensable de bien préparer le recours à l'expertise avec la structure CFDT et l'expert**

# Les expertises et budget

## Budget du CSE :



### La subvention de fonctionnement :

Elle passe à 0,22 % dans les entreprises de plus de 2000 salariés (inchangé pour les moins de 2000 : 0,20%). L'assiette sur laquelle repose le calcul de la subvention est précisée [le compte 641 ne pourra plus servir de base de référence] : sont incluses les sommes de participation et d'intéressement mais sont exclues les sommes versées lors des ruptures de contrat.

Possibilité par délibération **de transférer une partie du montant de l'excédent annuel (maximum 10% de l'excédent) du budget de fonctionnement à la subvention destinée aux ASC (ou à des associations)**. Exception : impossibilité pendant 3 ans lorsque le financement de l'expertise est pris en charge par l'employeur du fait que le budget est insuffisant (voir slide précédente)

→ **Déconseillé par la CFDT**

Possibilité de consacrer une partie du budget pour la formation des DS et des représentants de proximité lorsqu'ils existent.

→ **Conseillé par la CFDT !**

### Le budget des activités sociales et culturelles :

Il est fixé par voie d'accord d'entreprise.

A défaut d'accord, le calcul est identique au calcul que l'on connaissait, mais l'assiette est identique à la subvention de fonctionnement incluant donc dorénavant les sommes versées au titre de l'intéressement et de la participation.



Il est donc maintenant permis que le budget soit inférieur, en cas d'accord d'entreprise.

**Hypothèse à exclure !** La politique des ASC selon la CFDT doit être conduite dans une logique redistributive de justice sociale en privilégiant les salariés les plus isolés et précaires

**Que deviennent les biens des CE ? Transfert de plein droit au CSE (Lors de leurs dernières réunions, les instances décideront de l'affectation des biens de toute nature dont il dispose à destination des CSE, et lors de sa première réunion, le CSE décidera soit d'accepter les affectations décidées par le CE, soit de décider d'affectations différentes.) Pour ces décisions,** des conseils peuvent être pris auprès de cabinets d'experts comme CE-KOYA par exemple.

# CSE central et CSE d'établissement :



## Quels établissements ?

Dès qu'il y a au moins 2 établissements, un CSE central et des CSE d'établissements sont mis en place.

La répartition en établissement distinct se fait par :

1. **Un accord collectif majoritaire** conclu à 50% [*Conséquence : négo donc uniquement avec les OSR*]

En l'absence de DS : accord entre l'employeur et les majorité des membres titulaires du CSE

**En principe** : le nombre et les périmètres sont fixé librement lors de la négociation

2. **En cas d'échec de la négociation** > accord entre l'employeur et la majorité des membres titulaires élus au CSE

3. A défaut d'accord avec le CSE > **l'employeur prend la décision de façon unilatérale**

>> Possibilité de contester cette décision devant la DIRECCTE dans les 15 jours puis celle-ci devant le juge judiciaire

[*Conséquence : la saisine de la DIRECCTE lorsqu'elle intervient dans le cadre d'un « processus électoral global » suspend le processus électoral et proroge les mandats jusqu'à la proclamation des résultats*]

**Quel critère** ? L'autonomie de gestion du responsable de l'établissement et notamment en matière de gestion du personnel.

**Repère** : L'établissement CSE est proche de l'ancien établissement CE. Il est donc plus large que les périmètres DP ou DS.

**La CFDT en action** : Il y a un risque d'éloignement des représentants, il y a donc tout intérêt à **négoier un accord** avec un périmètre plus proche des salariés, et/ou des représentants de proximité dotés de moyens

**UES** : peut être reconnue dès 11 salariés. [pas de changement : mise en place de l'instance à ce niveau]  
Possibilité de mettre en place un **CSE interentreprises** par accord interentreprises

# CSE central et CSE d'établissement :



## Répartitions des compétences :

### Info – consultation :

- L'établissement est consulté quand il y a des mesures d'adaptation spécifiques à l'établissement (pas de changement)
- Le niveau central est consulté :
  - Sur les projets décidés au niveau de l'entreprise qui ne comportent pas de mesures d'adaptation spécifiques à un ou plusieurs établissements
  - Lorsque les éventuelles mesures d'adaptation ne sont pas encore définies
  - Sur les mesures d'adaptation communes à plusieurs établissements

Lorsque le CSE établissement et le central sont consultés : un accord peut définir l'ordre et les délais pour la transmission des avis.

**ASC** : toutes gérées au niveau de l'établissement, sauf quand l'établissement confie au central la gestion d'activités communes.

Budget de fonctionnement : répartition entre le CCSE et les CSE relève d'un accord entre les instances. A défaut d'accord, et à défaut d'accord de branche, le TI est compétent.

# CSE central



## Composition

**A partir de 300 salariés, une commission SSCT centrale doit être mise en place**

- Délégués titulaires et suppléants élus par les CSE parmi ses membres **[25 membres titulaires et 25 suppléants maximum, sauf accord]**.  
*Pour cette instance, il semble que les suppléants participent aux réunions.*  
Répartition des sièges entre les établissements et les collègues : accord à la double majorité.  
A défaut, la DIRECCTE décide.
- L'employeur ou son représentant + 2 collaborateurs avec voix consultative
- Des représentants syndicaux au CSE désignés par chaque OS représentative (un chacune)
- Les personnes qui peuvent être invitées sur les questions SSCT

## Fonctionnement

- Désignation d'un secrétaire et un secrétaire adjoint en charge des attributions SSCT
- Règlement intérieur
- Une commission SSCT centrale est mise en place quand + de 300 salariés
- Minimum une réunion tous les 6 mois + possibilité de réunion extraordinaire

# Le remplacement du CHSCT : La commission SSCT

Formation minimum : 5  
jours pour les + de 300 ; 3  
pour les moins de 300



Entre  
50 et  
300  
salariés

## Commission SSCT **PAS OBLIGATOIRE** :

**Sauf si elle est imposé par l'inspecteur du travail** lorsque cela est nécessaire : en fonction de la nature de l'activité, de l'agencement ou de l'équipement des locaux (la décision peut être contestée devant la DIRECCTE).

**Un accord collectif peut également prévoir une ou des commissions.** A défaut, l'employeur peut la (les) mettre en place.

## Commission SSCT **OBLIGATOIRE** :

Nombre et périmètre des commissions : fixé par l'accord qui définit le nombre d'établissement pour le CSE (en l'absence de DS par accord avec l'employeur et le CSE), à défaut par l'employeur

### Membres :

- présidence à l'employeur ou son représentant + collaborateurs (pas en nombre supérieur aux salariés).

- Côté représentant des salariés : ils sont désignés par le CSE **parmi ses membres**

**Ils sont au minimum 3 membres dont au moins 1 cadre**

*Remarque* : pas de renvoi à des décrets qui fixeraient un nombre de membre en fonction des effectifs

- peut adjoindre des experts et techniciens appartenant à l'entreprise et choisis en L'employeur dehors du comité qui ont voix consultative

**[Recommandation** : négocier que les membres du CSE soit associés à cette décision]

Modalités de désignation des représentants salariés : par une **délibération à la majorité des membres du CSE**

Comme avant la possibilité de la présence du médecin du travail, de l'IT, de l'agent des services de prévention de l'organisme de sécurité sociale

**Il y a un risque pour la CFDT car il pourrait ne pas y avoir de pluralisme syndical au sein de la commission.**

Plus  
de 300  
salariés

entreprise ou  
établissement  
de plus de 300

**Fonctionnement des commissions** : l'accord qui définit le nombre d'établissement CSE définit également (ou à défaut le règlement intérieur du CSE) :

- Le nombre de membres
- Les missions déléguées par le CSE
- Les modalités de formation
- Les moyens
- Les modalités de fonctionnement, notamment le nombre d'heures de délégation

**Plus que jamais, il faut donc ouvrir une négociation sur le dialogue social (le droit syndical), avant toute négo de PAP (voir page 8)**

# Le remplacement du CHSCT : La commissions SSCT



## Les attributions dans le domaine santé, sécurité et conditions de travail :

**C'est le CSE qui a dorénavant les anciennes compétences du CHSCT, qui par délégation sont en tout ou partie aux commissions SSCT.**

Il y a tout de même des points qui ne sont pas repris par rapport aux dispositions précédentes :

- Il n'est plus expressément prévu que le CSE contribue à la promotion de la prévention des risques professionnels
- Il est aussi supprimé la référence à l'analyse des conditions de travail [mais les autres missions d'analyse sont maintenues comme celle d'analyse des risques professionnels auxquels sont exposés les travailleurs]
- Concernant les inspections, elles sont maintenues, mais il n'est pas mentionné que leur fréquence est au moins égale à celle des réunions ordinaires. Il est maintenant indiqué des inspections « *à intervalles réguliers* » [Au moins quatre par an].

**L'accord qui met en place la ou les commissions (l'accord sur le nombre et le périmètre des CSE) fixe plus ou moins d'attribution du CSE à la commission SCCT.**

**Mais certaines prérogatives restent au CSE :**

- La décision de recourir aux experts
- Les consultations

**Egalement, comme seul le CSE a la personnalité juridique, les actions en justice relèvent d'une décision du CSE**



# Les représentants de proximité



Dans l'accord, il faut bien s'assurer que les modalités de désignation permettent à la CFDT d'avoir des représentants de proximité.

**La CFDT revendique la mise en place par voie d'accord d'entreprise de représentant de proximité.**

**Les RP sont mis en place dans l'accord qui prévoit la répartition en établissement distinct**

Les représentants de proximité sont :

- **Soit membres du CSE**
- **Soit désignés par les membres du CSE**

**Qu'est ce que la CFDT recommande ?**

Ils sont dans tous les cas salariés protégés.

Leur mandat prend fin avec les mandats des membres du CSE



**L'accord qui les met en place définit :**

- Leur nombre
- Leurs attributions
- Leurs modalités de désignation (selon les deux possibilités énoncées ci-dessus)
- Leurs modalités de fonctionnement, leurs heures de délégations

*Précision : le décret précise que lorsqu'ils sont membres du CSE, ils ne bénéficient pas obligatoirement d'heures de délégation supplémentaires.*

## Le conseil d'entreprise :

Pour la CFDT, il faut dans ce cas s'assurer que les DS sont bien également présents au sein du CE

Possibilité de 'transformer' le CSE en un **conseil d'entreprise** qui aura seul la capacité de négocier, de réviser tous les accords collectifs, sur l'ensemble des sujets.

### Condition de mise en place :

**Obligation d'un accord d'entreprise majoritaire ou d'un accord de branche étendu pour les entreprises sans DS**

### Conséquence du conseil d'entreprise :

1 La négociation a lieu au sein du conseil d'entreprise :

Validité : il devra être signé par la majorité des membres titulaires ou par des membres titulaires ayant obtenu plus de 50% aux dernières élections. L'accord de mise en place devra prévoir lui-même les règles de négociation en son sein.

A noter que chaque élu participant à une négociation bénéficie en plus d'heures de délégation à hauteur de :

- 12 heures par mois dans les entreprises jusqu'à 149 salariés
- 18 heures entre 150 à 499 salariés
- 24 heures par mois quand il y a au moins 500 salariés.

2 Des thèmes **sont soumis à l'avis conforme de l'instance (= avis favorable)**.

Quels thèmes ?

- la formation professionnelle > obligatoire
- l'égalité femmes hommes > thème suggéré par la loi
- + les autres thèmes que l'accord de mise en place détermine

**Revendications CFDT** : La mobilisation des équipes syndicales à tous les niveaux doit permettre de mesurer l'intérêt d'une telle instance, et ce qu'elle devrait y traiter dans l'objectif de peser sur la stratégie de l'entreprise dans toutes ses dimensions : le sujet obligatoire sur la politique de formation n'a de sens que s'il est relié aux autres sujets stratégiques. Dans le cadre des concentrations, la CFDT a souhaité que des sujets tels que la GEPP, la rémunération des dirigeants, l'utilisation des aides publiques ou encore l'organisation du travail puissent faire l'objet d'un avis conforme.

Des moyens d'expertise permettant la préparation effective de l'avis conforme devront être dégagés.

# Le délégué syndical :



**Pas de changement le concernant à l'exception d'un point sur les modalités de désignation :**

Rappel des modalités de désignation existante :

## Condition pour le salarié :

- 18 ans minimum, 1 an d'ancienneté, pas de déchéance des droits civiques
- **Score personnel :** avoir eu au moins 10% au 1<sup>er</sup> tour des élections CE ou DP ou DUP « à titre personnel et dans son collège » (titulaire ou suppléant). S'il n'y a plus de salarié qui remplit ces conditions, alors il faut que le salarié ait été seulement candidat. Enfin s'il n'y a plus de candidat, le salarié désigné peut être adhérent.
- **Nouveauté :** si l'ensemble des élus qui ont eu un score personnel de 10% renoncent par écrit à leur droit d'être désigné DS, alors possibilité de désigner un candidat [ entrée en vigueur : attente de la publication de la loi de ratification
- Si 1<sup>er</sup> mandat : attention en cas de procédure disciplinaire en cours, il y a un risque de contestation
- Ne pas avoir une délégation écrite particulière d'autorité leur permettant d'être assimilé au chef d'entreprise, ni représenter l'employeur au sein d'une IRP

## Condition pour l'organisation syndicale :

être représentative donc avoir eu 10% au 1<sup>er</sup> tour des élections CSE (ou en attendant : CE ou à défaut DUP ou DP) (sur le périmètre de désignation)

## CFESS

Affirmation du maintien total par l'employeur de la rémunération pour le salarié en CFESS. Il n'y a plus besoin à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2018 que le salarié obtienne la demande de maintien de salaire par une organisation syndicale.

## Mandats et parcours professionnels

### **Elargissement de l'entretien professionnel de fin de mandat :**

Plus de 2000 salariés : L'entretien professionnel prévu au terme d'un mandat afin de procéder au recensement des compétences acquises au cours du mandat et de préciser les modalités de valorisation de l'expérience acquises n'est plus soumis à une condition de 30% du temps de travail en délégation.

Moins de 2000 salariés : entretien pro pour les salariés titulaires d'un mandat disposant d'heures de délégation qui représentent au moins 30% de la durée du travail

[Entrée en vigueur qu'au 1er janvier 2020 et n'est applicable qu'aux mandats prenant effet après le 31 décembre 2019]

## 2 – La négociation collective

- De nouveaux champs ouverts à la négociation d'entreprise
- Les négociations obligatoires
- Les règles de validité des accords d'entreprise
- La négociation dans les entreprises sans DS
- La primauté d'accords collectifs sur le contrat de travail
- Les accords sur les ruptures conventionnelles collectives
- La contestation des accords

# De nouveaux champs ouverts à la négociation d'entreprise

Le principe est désormais **la priorité à l'accord d'entreprise** par rapport à l'accord de branche (et aux accords territoriaux et professionnel plus large comme les accords nationaux interpro) à l'exception de certains domaines verrouillés par la loi ou par la branche.

Cela signifie que **les accords d'entreprise peuvent donc être différents des accords de branche et des accords nationaux interprofessionnel sur certains sujets à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2018** :

- La plupart des primes,
- Les indemnités de licenciement, de départ à la retraite
- Le supra légal concernant les arrêts maladie, maternité...
- Le temps de travail, les congés ...



Pour aller plus loin sur ce point : voir le livret 2 sur les nouveautés qui concernent la branche.

## La CFDT conseille :

- De bien connaître sa CCN
- De tenir compte des revendications CFDT de sa branche
- D'être conseillé par la CFDT avant toute négociation



- **Les thèmes sur lesquels l'accord d'entreprise ne peut jamais faire moins favorable sont les suivants** : Les salaires minima hiérarchiques, les classifications, la mutualisation des fonds de financement du paritarisme et de la formation professionnelle, les garanties collectives complémentaires, les régimes d'équivalence du temps de travail, le nombre minimal d'heures entraînant la qualification de travail de nuit, l'encadrement du temps partiel : durée minimale et contrepartie en cas de dérogation, la majoration des h. complémentaire, la mise en place des avenants compléments d'heures, la fixation de la période de référence pour l'aménagement du temps de travail, l'encadrement des CDD et CTT, le CDI de chantier, l'égalité pro entre les femmes et les hommes, condition et renouvellement de la période d'essai, le transfert conventionnel des contrat.
- **En plus, la branche peut verrouiller 4 domaines** : la pénibilité, l'emploi des travailleurs handicapés, l'effectif à partir duquel les DS peuvent être désignés, leur nombre et la valorisation du parcours syndical, les primes pour travaux dangereux ou insalubres

# Les règles de validité des accords d'entreprise

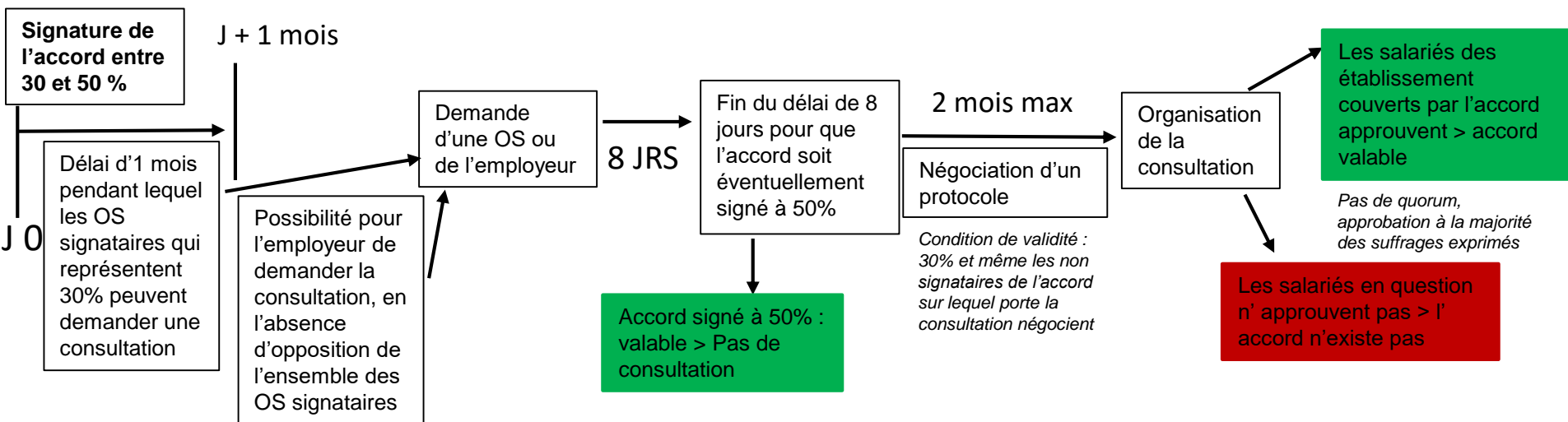
Rappel : la loi El Khomri a fixé de nouvelles conditions de signatures des accords d'entreprise. Celles-ci n'étaient pas applicables à tous les accords avant le 1<sup>er</sup> septembre 2019.

Avec les ordonnances, **ces règles seront applicables à tous les accords au 1<sup>er</sup> mai 2018**. La CFDT pointe le décalage avec l'entrée en vigueur des nouvelles possibilités de déroger en entreprise.

**Les nouvelles conditions de signatures pour les accords d'entreprises prévoient deux possibilités :**

- ➔ **Soit l'accord est signé par plus de 50 % parmi les OS représentatives** (score « recalculé » en ne prenant en compte que les OS représentatives) = l'accord est valable
- ➔ **Soit, si l'accord est signé par au moins 30% des OSR** (score « recalculé »), il faut en plus :
  - + **validation par la majorité des salariés votants lors d'une consultation**

➔ **Quelle procédure pour cette consultation des salariés ?**



**La CFDT en action :** Durant la période transitoire il faut être vigilant sur le contenu des négociations proposées par l'employeur, quitte à prendre l'initiative et rechercher au maximum l'accord majoritaire. La possibilité du recours au référendum, que nous soyons à l'initiative ou non, renforce l'exigence de proximité avec les salariés pendant la campagne électorale et tout au long du mandat.

# Les négociations obligatoires à fixer par accord



## L'importance de la négociation sur la méthode et l'agenda social

**Principe : Négociation à la demande d'un employeur ou d'une OSR sur le calendrier, la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation**

L'accord prévoit alors :

- **La périodicité et le contenu de chacun des thèmes**

L'agenda social est donc entièrement à négocier

Limite pour la périodicité : la périodicité ne peut pas être de plus de 4 ans

- Le calendrier et les lieux de réunions
- Les info que l'employeur remet aux négociateurs et la date de remise
- Les modalités selon lesquelles les engagements souscrits sont suivis

D'appliquer strictement les négociations obligatoires de référence ?

**En l'absence d'un tel accord, l'entreprise est soumise aux négociations obligatoires annuelles et triennales que l'on connaît** [peu de changement sur les thèmes et le contenu des thèmes : voir slide suivante].

Que recommande la CFDT ?

Un accord sur mesure ?



**Cet accord sur l'agenda social ne peut pas supprimer l'une des trois négociations obligatoires. En revanche, il peut modifier le contenu ('les sous thèmes') de chacune des négociations et les informations à transmettre par l'employeur. Des 'sous thèmes' ou des points à aborder peuvent donc être supprimés par la voie d'un accord.**

**La CFDT en action :** Signer un accord de méthode devient un enjeu décisif. Le lien avec les salariés doit être particulièrement renforcé dans la préparation de l'accord de méthode. C'est une opportunité de démontrer la proximité du syndicalisme avec les salariés, leurs besoins et leurs attentes, de définir avec eux les priorités, de les mobiliser pour peser dans les négociations qui vont suivre. La dynamique suscitée à cette occasion est un levier de développement, dans la mesure où elle donne toute sa signification au fait de rejoindre la CFDT.



# Les négociations obligatoires en entreprise

Les dispositions légales encadrent la périodicité des négociations obligatoires, qui peut donc être négociée. Il est fixé le seuil maximum de périodicité au-delà duquel l'accord ne peut pas aller, le champ laissé à l'accord et enfin les dispositions applicables lorsqu'il n'y a pas d'accord de conclu.

THEMES	ORDRE PUBLIC = périodicité maximale pour les négo obligatoires au-delà duquel l'accord ne peut pas aller	CHAMP DE LA NEGOCIATION COLLECTIVE	DISPOSITIONS SUPPLETIVES = applicable à défaut d'accord sur le sujet :
La rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée	Périodicité maximale pouvant être prévue par l'accord : Négociation tous les 4 ans	Entre 0 et 4 ans	Tous les ans
Egalité professionnelle et qualité de vie (EP QVT)		Et il faut renégocier l'accord au plus tous les 4 ans	
La gestion des emplois et des parcours professionnels (entreprises de plus de 300 salariés)		Entre 0 et 4 ans	Tous les 3 ans



La négociation sur la GEPP pouvait porter sur le contrat de génération > cette négo sur le contrat de génération est supprimée.  
La négociation sur la GEPP peut maintenant aborder la formation et l'insertion durable des jeunes dans l'emploi, l'emploi des salariés âgés et la transmission des savoirs et des compétences, perspectives de développement de l'alternance, les modalités d'accueil des alternants et des stagiaires et l'amélioration des conditions de travail des salariés âgés

*Il s'agit des périodicités antérieures prévues par la loi Rebsamen de 2015*



L'ordonnance supprime :

- L'obligation de prendre en compte l'objectif d'égalité professionnelle dans toutes les négociations obligatoires en entreprise.
- La possibilité d'obtenir l'ouverture d'une négociation sur les salaires à tout moment pour les signataires d'un accord modifiant la périodicité sur ce point

# Une primauté de l'accord collectif sur le contrat de travail



De nouveaux accords qui visent à répondre « **aux nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise ou en vue de préserver, ou de développer l'emploi** » sont créés. Il s'agit d'un élargissement et d'une harmonisation des anciens accords type AME, développement de l'emploi qui sont abrogés et remplacés par ce dispositif ...

## Contenu de l'accord :

Ces accords pourront :

- **Aménager la durée du travail**, ses modalités d'organisation et de répartition
- **Aménager la rémunération** (dans le respect des limites légales et conventionnelles)
- Déterminer les conditions de la **mobilité professionnelle ou géographique interne** à l'entreprise

## Conséquence de l'accord :

**L'accord s'applique au salarié, même si celui-ci dispose de clauses dans son contrat de travail qui sont plus favorables. L'accord collectif prime donc dans tous les cas sur les contrats de travail.**

## Refus du salarié :

>> Le salarié peut refuser la modification de son contrat qui résulte de l'accord (il a un mois pour faire connaître son refus et l'employeur a ensuite 2 mois pour engager la procédure de licenciement).

>> Mais, il peut alors être **licencié pour cause réelle et sérieuse**

>> Dans ce cas, il y a abondement supplémentaire de 100h dans le CPF qui s'ajoute à l'abondement annuel et peut dépasser le plafond.

Obligation de préciser dans le préambule les objectifs de l'accord.

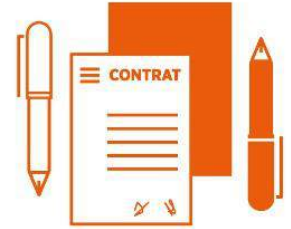
Ensuite, il s'agit d'une possibilité de (ces clauses ne sont donc pas obligatoires) :

- Définir les modalités d'information des salariés
- Prévoir l'examen de la situation des salariés au terme de l'accord
- Prévoir des efforts proportionnés des dirigeants salariés
- Définir des modalités de conciliation de la vie pro et perso
- Définir des modalités d'accompagnement des salariés
- Prévoir un abondement du CPF supérieur

## Que recommande la CFDT ?

- Pas de négociation sans expertise financée par l'employeur
- Information intensive et échanges avec les salariés pour dégager un intérêt général.

# Une primauté de l'accord collectif sur le contrat de travail



## La CFDT en action :

L'appréciation de la justification d'un tel accord, au moment de la négociation du préambule, doit être l'occasion d'un dialogue économique approfondi. Raison pour laquelle **un accord de méthode devra prévoir le recours à l'expertise et son financement par l'employeur.**

Il y a une occasion à saisir pour renforcer la qualité et la pertinence des informations que l'employeur devra fournir. Le rapport de force doit se construire par l'appropriation des négociateurs CFDT de ces informations, des contraintes et des projets mis en avant par l'entreprise : en apprécier la justesse, évaluer les risques et les opportunités pour les salariés.

Comme dans toute négociation le partage du diagnostic et des objectifs est une condition de réussite de la négociation et de la mise en œuvre de l'accord.

Il conviendra de prévoir :

- les indicateurs de suivi et les modalités d'évaluation des dispositions de l'accord
- une durée de l'accord cohérente avec ce qui en justifie la négociation.
- l'ensemble des dispositions mentionnées à titre facultatif par l'ordonnance : effort fourni par les dirigeants salariés, les mandataires sociaux et les actionnaires
- l'information individuelle du salarié quant au contenu de cet accord et aux conséquences qu'il aura sur sa situation individuelle pour lui permettre de se décider en toute connaissance de cause.
- Le consentement exprès du salarié
- Des voies de recours pour les personnes dont les contraintes personnelles ou familiales sont incompatibles avec la modification de leur contrat.

# La rupture conventionnelle collective

## Condition :

Par accord collectif portant sur la GPEC ou sur un plan de départ volontaire **lorsque l'entreprise exclut tout licenciement pour atteindre ses objectifs de suppression de poste. Les difficultés économiques ne sont pas une condition de signature de l'accord.**

## Contenu de l'accord :

L'accord doit définir :

- ✓ Le nombre maximal de départs envisagés, suppressions d'emplois associées et durée de mise en œuvre
- ✓ Fixer les conditions pour que le salarié puisse bénéficier du départ
- ✓ Les critères de départage entre salariés
- ✓ Les indemnités de rupture (pas inférieur aux indemnités légales),
- ✓ Les modalités de présentation de l'accord du salarié et d'examen des candidatures
- ✓ Les mesures visant à faciliter le reclassement externe : action de formation, VAE...
- ✓ Les modalités d'information du CSE
- ✓ Les modalités de suivi.

Le CSE doit en outre être consulté régulièrement sur le suivi de l'accord.

## Que recommande la CFDT ?

- Pas de négociation sans expertise financée par l'employeur
- Information intensive et échanges avec les salariés pour dégager un intérêt général.



Les salariés protégés sont éligibles à la rupture conventionnelle collective, mais l'inspecteur du travail doit donner son autorisation.

## Intervention de l'administration :

La DIRECCTE est informée de l'ouverture des négociations, et doit valider l'accord dans un délai de 15 jours suite à sa transmission en s'assurant du respect des clauses obligatoires et de la régularité de la procédure d'information du CSE. La DIRECCTE est associée au suivi des mesures et reçoit de l'employeur un bilan de la mise en œuvre de la rupture conventionnelle collective.

Lorsque les suppressions d'emploi affectent le bassin d'emploi l'entreprise est redevable d'une contribution (convention avec la DIRECCTE, 2XSMIC mensuel par emploi supprimé)

## Contestation :

- **Sur la validité de la RCC et de la procédure** : Tribunal administratif dans un délai de 2 mois. Le TA doit statuer dans les 3 mois, sinon le litige est porté devant la cour administrative d'appel ( idem à défaut devant le CE).
- **Sur l'exécution du plan** : compétence du CPH

**Les départs volontaires « autonomes » ont maintenant un régime propre et ne sont donc plus considérés comme un licenciement économique. Si les accords ne le prévoient pas, les salariés perdent les avantages associés comme le CSP ou le congé de reclassement, ainsi que la priorité de réembauchage, et les OS ne bénéficient pas d'une expertise financée par l'employeur.**



# La négociation d'accord en l'absence de DS



Moins de  
11 sal. ET  
entre 11  
et 20 sans  
élus

L'employeur peut proposer un projet « d'accord » sur tous les thèmes ouverts à la négociation d'entreprise par le Code du travail.

Seule condition de validité : le texte doit être approuvé par les 2/3 des salariés. La consultation est organisée sur le temps de travail dans un délai de 15 jours minimum à partir de la communication de l'accord aux salariés. La consultation garanti le caractère personnel et secret du vote, qui se déroule en l'absence de l'employeur.

**Exclusion des  
syndicats**



**>>> plus besoin du mandatement par une OS et tous les thèmes sont possibles.**

Au choix et sans priorité :

- Négociation avec un salarié ou un élu mandaté par une OSR
- Négociation avec un ou plusieurs membres titulaires du CSE

Thèmes : non limités

- Validité :
- élu mandaté ou non > l'accord doit être signé par les élus représentant la majorité des suffrages
  - salarié mandaté : approbation majoritaire par les salariés

**>>> la négociation avec l'élu mandaté n'est plus prioritaire**

**Contournement  
possible des  
syndicats**



Au moins  
50  
salariés

**1 - Négociation avec un élu mandaté par une OSR.**

Thèmes : non limités. Validité : approbation à la majorité des salariés pour valider l'accord

**2- En l'absence de mandatement, négociation avec les élus titulaires .**

Thèmes : seulement lorsque le Code du travail permet de négocier un accord sauf accord de méthode licenciement économique.

Validité : signature par les élus titulaires représentant la majorité des suffrages

**3- Si les élus ne veulent pas négocier / ou si pas d'élus : un salarié peut être mandaté.**

Thèmes non limités. Validation de l'accord par référendum majoritaire

**>>> Dispositif identique à celui de la loi El khomri du 8 août 2016**



Moins de  
11 sal. ET  
entre 11  
et 20 sans  
élus

## La CFDT en action :

Il s'agit d'une mesure de régression inacceptable pour la CFDT. Plus que jamais il est nécessaire de s'implanter dans ces entreprises, d'apporter la démonstration que le syndicalisme, quand il prend en compte le réel, est un facteur de progrès économique et social dans toutes les entreprises. On pourra s'appuyer sur les mandatés dans les commissions paritaires régionales pour adapter notre action auprès des salariés des TPE et s'attaquer aux préjugés des employeurs.

Entre 11  
et 50  
salariés

## La CFDT en action :

Ces nouvelles dispositions doivent nous mobiliser pour nous implanter dans les moins de 50. D'ici 2 à 3 ans si les faits démontrent qu'il n'y a pas de plus value à une présence syndicale dans ces entreprises, le risque existe que ces modalités s'étendent au moins de 300.

Il faut désigner nos élus DP. En l'absence d'élus il faut rechercher le mandatement d'un salarié. L'engagement de nos élus mandatés est plus que jamais une nécessité.

# Contestation d'un accord collectif



L'action en nullité des accords collectifs sera maintenant limitée dans le temps : elle devra être engagée **dans les 2 mois à compter** de la notification de l'accord aux OS représentatives dans l'entreprise et de la publication dans la base de données pour les autres OS et les salariés.

**Passé le délai de 2 mois, il ne sera donc plus possible de contester la validité d'un accord. Mais la contestation de l'accord reste possible à l'occasion d'un litige individuel mais cela n'aura pas pour effet d'annuler l'accord.**

Egalement, lorsqu'un juge annulera un accord collectif, il pourra moduler dans le temps les effets de sa décision.



**Pour les conventions et accords conclus antérieurement à la publication des ordonnances, si aucun recours n'a été introduit avant le 23 novembre 2017, il ne sera plus possible de demander leur nullité.**



**Bonnes pratiques :** Il faut exiger la notification des accords signés à la structure syndicale (syndicat ou FD). Le domicile du délégué est à proscrire.



**A noter concernant le travail de nuit :** les accords collectifs sont présumés répondre aux conditions de recours au travail de nuit. Cette disposition pourrait être interpréter comme visant à faciliter le recours au travail de nuit dans le commerce en dehors des ZTI.



**Se rapprocher d'une structure CFDT pour analyser la situation au vu des revendications CFDT. La CFDT est opposée à la généralisation et à la banalisation du travail de nuit.**

## ***Lexique***

**ASC** : activités sociales et culturelles

**OSR** : organisation syndicale représentative

**OS** : organisation syndicale

**CSE** : comité social et économique

**CCSE** : comité central social et économique

**CSSCT** : commission santé sécurité et conditions de travail

**CSSCTC** : commission santé sécurité et conditions de travail centrale

**GEPP** : gestion des emplois et des parcours professionnels

**AME** : accord de maintien de l'emploi

**PDV** : plan de départ volontaire

**RCC** : rupture conventionnelle collective

**CFESS** : congé de formation économique, sociale et syndicale

**GEPP** : gestion des emplois et des parcours professionnels











## SERVICES

S'ENGAGER POUR CHACUN  
AGIR POUR TOUS