

Les Ordonnances

MACRON

A jour au 01/01/2018

ADES A
DUCROCQ Avocats

Assistance et Défense des Salariés

UNE NOUVELLE RÉFORME DU DIALOGUE SOCIAL

2008

**LOI SUR LA DÉMOCRATIE SOCIALE / RÉFORME DU TEMPS DE TRAVAIL YV
REPRÉSENTATIVITÉ**

Fruit d'une « position commune » CFDT/CGT/MEDEF/CGPME

2013

LOI SUR LA SÉCURISATION DE L'EMPLOI (LSE)

Fruit de l'Accord national interprofessionnel MEDEF/CGPME/CFDT/CGC/CFTC

2015

LOI SUR LE DIALOGUE SOCIAL ET L'EMPLOI (dite REBSAMEN)

2016

**LOI SUR LE TRAVAIL, LA MODERNISATION DU DIALOGUE SOCIAL ET À LA
SÉCURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS (dite EL KHOMRI)**

Septembre
2017

5 ORDONNANCES visant au « **RENFORCEMENT DU DIALOGUE SOCIAL** »

20
décembre
2017

6^{ème} ORDONNANCE visant à compléter et mettre en cohérence les précédentes dispositions liées « **RENFORCEMENT DU DIALOGUE SOCIAL** »

ORDONNANCE N° 1

ORDONNANCE RELATIVE AU RENFORCEMENT DE LA NEGOCIATION COLLECTIVE

PLACE DE LA NEGOCIATION COLLECTIVE (TITRE 1 DE L'ORDONNANCE)

**RAPPORT ENTRE ACCORD D'ENTREPRISE OU
D'ETABLISSEMENT ET ACCORD COUVRANT UN
CHAMP TERRITORIAL OU PROFESSIONNEL PLUS
LARGE, NOTAMMENT ACCORD DE BRANCHE:
HIERARCHIE DES NORMES CONVENTIONNELLES**

PRIMAUTÉ IMPÉRATIVE DE LA BRANCHE

La convention de branche définit les conditions d'emploi et de travail des salariés et définit les garanties dans les matières suivantes :

- les salaires minima ;
- les classifications ;
- la mutualisation des fonds de financement du paritarisme ;
- la mutualisation des fonds de la formation professionnelle ;
- les garanties collectives complémentaires ;
- les mesures relatives à la durée du travail, à la répartition et à l'aménagement des horaires ;
- les mesures relatives au contrat à durée déterminée et au contrat de travail temporaire ;
- les mesures relatives au contrat à durée indéterminée de chantier ;
- l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ;
- les conditions des renouvellements de la période d'essai mentionnées à l'article L.1221-21 du Code du Travail ;
- les modalités selon lesquelles la poursuite du contrat de travail est organisée entre deux entreprises lorsque les conditions d'application de l'article L.1224-1 ne sont pas réunies. C'est donc l'article L.2253-1 du Code du Travail
- Les cas de mise à disposition d'un salarié temporaire auprès d'une entreprise utilisatrice
- La rémunération minimale du salarié porté ainsi que le montant de l'indemnité de l'apporteur d'affaire

Dans les matières énumérées ci-dessus, les stipulations de la convention de branche prévalent sur la convention d'entreprise conclues 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**.

- ***Cela signifie que ce qui était auparavant du domaine de la loi telles que les mesures relatives au contrat à durée déterminée ou au contrat à durée indéterminée de chantier sont désormais transférées à la branche.***
- ***Dans les matières reprises ci-dessus l'accord d'entreprise ne peut donc pas théoriquement être moins favorable.***
- ***Toute la question sera de savoir ce que l'on attend par garanties au moins équivalentes***

PRIMAUTÉ FACULTATIVE DE LA BRANCHE

Dans les matières suivantes lorsque la convention de branche le stipule expressément la convention d'entreprise conclue postérieurement à cette convention ne peut 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** :

- la prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels énumérés à l'article L.4161-1 ;
- l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
- l'effectif à partir duquel les délégués syndicaux peuvent être désignés, leur nombre et la valorisation de leur parcours syndical ;
- les primes pour travaux dangereux ou insalubres.

➤ ***Cela signifie que dans ces matières les clauses contraires d'un accord d'entreprise seraient réputées non écrites puisque différentes de la convention de branche (dans la première hypothèse la convention de branche prévaut - article L-2253-2).***

PRIMAUTÉ DE L'ACCORD D'ENTREPRISE

Dans les matières autres que celles mentionnées aux articles L.2253-1 et L.2253-2, les stipulations de la convention d'entreprise conclues antérieurement ou postérieurement à la date d'entrée en vigueur de la convention de branche **prévalent** sur celles ayant le même objet prévu par la convention de branche. En l'absence d'accord d'entreprise la convention de branche s'applique.

- ***Cela signifie qu'à l'exception des matières visées ci-dessus un accord d'entreprise peut prévoir des dispositions différentes de la convention de branche même dans un sens moins favorable.***
- ***La convention de branche s'applique en l'absence d'accord d'entreprise. Cela signifie que, dès qu'un accord d'entreprise est conclu, il trouve à s'appliquer en lieu et place de la convention de branche.***

PRECISIONS APORTEES PAR LA 6EME ORDONNANCE

Les règles d'articulation entre l'accord d'entreprise et l'accord de branche valent également pour les accords couvrant un champ territorial ou professionnel plus large, notamment les accords interprofessionnels.

Lorsque l'accord de branche prime sur l'accord d'entreprise, l'accord interprofessionnel prime également sur ce dernier et inversement.

Si l'accord d'entreprise prime sur l'accord de branche, l'accord interprofessionnel prime sur l'accord de branche.

L'ACCORD D'ENTREPRISE EN VUE DE REpondre AUX NECESSITES LIEES AU FONCTIONNEMENT DE L'ENTREPRISE DE PRESERVER OU DE DEVELOPPER L'EMPLOI

- *Ces dispositions remplacent les récents accords de préservation et de développement de l'emploi issus de la loi du 8 août 2016*

I- Un accord pourra être conclu afin de répondre aux nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise ou en vue de préserver ou de développer l'emploi

Il pourra :

- aménager la durée du travail, ses modalités d'organisation et de répartition ;
 - aménager la rémunération dans le respect du SMIC et des minimas conventionnels;
 - déterminer les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise (article L.2254-2 I du Code du Travail)
- ***Les accords de préservation de l'emploi prévoyaient, outre la définition des objectifs, l'élaboration d'un diagnostic partagé. Ils prévoyaient également la possibilité de se faire assister par un expert. Ces dispositions ont, semble-t-il, disparu.***

II - L'accord définit, dans son préambule, ses objectifs

L'accord peut préciser :

- les modalités d'information des salariés sur son application et son suivi pendant toute sa durée ainsi que, le cas échéant, l'examen de la situation des salariés au terme de l'accord.
- les conditions dans lesquelles fournissent des efforts proportionnés à ceux demandés aux salariés pendant toute sa durée les dirigeants salariés exerçant dans le périmètre de l'accord, les mandataires sociaux et les actionnaires dans le respect des compétences des organes d'administration et de surveillance.
- les modalités selon lesquelles sont conciliées la vie professionnelle et la vie personnelle des salariés.

III

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

- ***Cela signifie désormais qu'est généralisé le principe de substitution de l'accord d'entreprise aux clauses contraires du contrat de travail.***

Le salarié peut refuser la modification de son contrat de travail.

IV

Le salarié a un délai d'un mois pour faire connaître son refus par écrit. L'employeur peut engager alors une procédure de licenciement.

V

Dans l'hypothèse où l'employeur engage une procédure de licenciement, ce licenciement n'est pas un motif économique. Il repose sur une cause réelle et sérieuse.

- ***Cela semble donc continuer à vouloir signifier que il n'est pas contestable aux Prud'hommes.***

VI

Le salarié peut s'inscrire comme demandeur d'emploi à l'issue du licenciement et être indemnisé dans les conditions prévues par les accords mentionnés à l'article L.5422-20.

- ***Cela semble donc signifier que, contrairement aux accords de préservation de l'emploi, le salarié n'est plus considéré comme stagiaire de la formation professionnelle et ne bénéficie pas du nouveau dispositif de Plan d'Accompagnement Personnalisé.***

CONTESTATION D'UN ACCORD COLLECTIF

Celui qui conteste la légalité d'une convention ou d'un accord collectif doit démontrer qu'il n'est pas conforme aux conditions légales qui le régissent. (**article L.2262-14**)

L'action en nullité d'une ou partie d'une convention ou d'un accord collectif doit être engagée dans un délai de deux mois à compter de:

- la notification de l'accord d'entreprise prévue à l'article L.2231-5 pour les organisations disposant d'une section syndicale dans l'entreprise,
- la publication de l'accord prévue à l'article L.2231-5-1 dans les autres cas.

Ce délai s'applique sans préjudice des articles L.1233-24, L.1235-7-1, L.1237-19-8 du Code du Travail.

- En cas d'annulation judiciaire de tout ou partie d'un accord le juge a le pouvoir s'il apparaît que l'effet rétroactif de l'annulation est de nature à emporter des conséquences manifestement excessives en raison tant des effets que cet acte a produit que de l'intérêt général pouvant s'attacher à un maintien temporaire de ces effets que l'annulation ne produira ses effets que pour l'avenir ou de moduler les effets de sa décision dans le temps sans préjudice des actions contentieuses déjà engagées à la date de sa décision sur le même fondement. (Articles 2262-13, 14 et 15 du Code du Travail)

➤ ***Le juge a donc le pouvoir d'aménager les conséquences légales qui résulteraient d'une nullité.(article L.2262-15)***

PERIODICITE ET CONTENU DES CONSULTATIONS ET NEGOCIATIONS OBLIGATOIRES

NEGOCIATION DANS LA BRANCHE

Dispositions d'ordre public

Les organisations syndicales liées par une convention de branche ou à défaut par des accords professionnels se réunissent au moins une fois tous les 4 ans pour les thèmes mentionnés au 1 à 5, et au moins une fois tous les 5 ans pour les thèmes mentionnés au 6 et 7 pour négocier:


- sur les salaires,
 - 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,
 - sur les conditions de travail, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et sur la prise en compte des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels,
 - sur les mesures tendant à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés,
 - sur les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés,
 - sur l'examen de la nécessité de réviser les classifications,
 - sur l'institution d'un ou plusieurs plans d'épargne inter-entreprise ou plan de retraite collective inter-entreprise lorsqu'il n'existe aucun accord conclu à ce niveau en la matière.
- pour

Une commission mixte se réunit si la négociation n'a pas été engagée sereinement et loyalement.

la loi rappelle que les négociations doivent être sérieuses et loyales, ce qui implique que la partie patronale ait communiqué aux organisations syndicales les informations nécessaires pour leur permettre de négocier en toute connaissance de cause et ait répondu de manière motivée aux éventuelles propositions des organisations syndicales.

CHAMP DE LA NÉGOCIATION

A la demande d'une organisation professionnelle d'employeur ou syndicale, une négociation est ouverte pour définir le calendrier, la périodicité, les thèmes et les modalités de négociations dans la branche ou le secteur professionnel.

-  L'accord précise :
- les thèmes des négociations, de telles sortes que soient négociés au moins tous les 4 ans les thèmes mentionnés au 1 à 5 de l'article L.2241-1, au moins tous les 5 ans les thèmes mentionnés au 6 et 7 de l'article L.2241-1;
 - la périodicité et le contenu de chacun des thèmes ;
 - le calendrier et les lieux des réunions ;
 - les informations que les organisations professionnelles d'employeur remettent aux négociateurs sur les thèmes prévus par la négociation qui s'engagent à la date de cette remise ;
 - les modalités selon lesquelles sont suivis les engagements souscrits par les parties.
- La durée de l'accord ne peut excéder quatre ans.

A défaut d'accord s'appliqueront pour les dispositions supplétives qui prévoient que devront être engagées les négociations annuelles, triennales et quinquennales prévues aux articles 2241-5 à 2241-15, et la négociation partielle prévue à l'article L.2241-16.

- ***Par conséquent le fait de négocier cet accord de méthode permet d'échapper aux dispositions supplétives qui instaurent des négociations périodiques annuelles, triennales et quinquennales.***

NEGOCIATION DANS L'ENTREPRISE

Dispositions d'ordre public

Dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisation représentatives, l'employeur engage au moins une fois tous les 4 ans:

- une négociation sur la rémunération, notamment sur les salaires effectifs, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise,
- une négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes portant notamment sur les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération et la qualité de vie au travail.

Dans les entreprises et les groupes d'entreprise d'au moins 300 salariés, l'employeur engage au moins une fois tous les 4 ans, en plus des négociations de l'article L.2242-1, une négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels.

A défaut d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes à l'issue de la négociation, l'employeur doit établir un plan d'action annuel destiné à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

La loi précise que tant que la négociation est en cours l'employeur ne peut dans les matières concernées arrêter de décisions unilatérales concernant la collectivité des salariés sauf urgence.

Si au terme de la négociation aucun accord n'a été conclu, il est établi un procès verbal de désaccord dans lequel sont consignées, en leur dernier état, les propositions respectives des parties des mesures que l'employeur entend appliquer unilatéralement. Ce procès verbal est déposé (L.2242-4 et 5).

NEGOCIATION EN L'ABSENCE DE DELÉGUÉ SYNDICAL : UNE MODIFICATION EN PROFONDEUR

| TPE de moins de 11 salariés et jusqu'à 20 salariés en l'absence d'élus | TPE/PME entre 11 et 50 salariés | Pour les entreprises d'au moins 50 salariés |
|---|---|--|
| <p>Qui négocie ?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Personne. | <p>Qui négocie ?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Un salarié mandaté par une OS ou un (des) membre(s) élu(s) de la délégation du personnel du CSE. | <p>Qui négocie ?</p> <ul style="list-style-type: none"> • En priorité un membre élu du CSE mandaté. • A défaut avec un élu non mandaté. • A défaut avec un salarié mandaté. |
| <p>Qui valide ?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les salariés à la majorité des deux tiers (Référendum) | <p>Qui valide ?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Si salarié mandaté : validité à la majorité des salariés lors d'un référendum. • Si élus : validité à la majorité des suffrages exprimés en faveur des élus lors des dernières élections. | <p>Qui valide ?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Si élus non mandatés, validité à la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections. • Si membre élu ou salarié mandaté, validation par référendum à la majorité. |

CHAMP DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

Une négociation est engagée à l'initiative de l'employeur ou à la demande d'une organisation syndicale du salarié représentative qui précise le calendrier, la périodicité, les modalités de négociation dans le groupe d'entreprises ou l'établissement.

L'accord, conclu à l'issue de cette négociation, précise

- les thèmes de telles sortes que, au moins tous les 4 ans, soient négociés les thèmes mentionnés au 1^{er} et 2^{ème} de l'article L.2242-1 du Code du Travail;
- la périodicité et le contenu de chacun des thèmes ;
- les calendriers et les lieux de réunion ;
- les informations que l'employeur remet au négociateur sur les thèmes prévus par la négociation qui s'engage et la date de cette remise ;
- les modalités selon lesquelles sont suivis les engagements souscrits par les parties.

La durée de l'accord ne peut excéder quatre ans. Un accord conclu dans l'un des domaines énumérés à la session 3 peut fixer la périodicité de sa renégociation à l'issue de la période qui ne peut excéder quatre ans (article L.2242-10).

➤ ***Il est donc nécessaire de conclure un accord de méthode « fixant le cadre des négociations ».***

A défaut, les dispositions supplétives trouvent à s'appliquer qui imposent les négociations annuelles, triennales et quinquennales (articles L.2242-13 à L.2242-21).

FAVORISER LES CONDITIONS DE MISE EN ŒUVRE DE LA NEGOCIATION COLLECTIVE

**Entreprise dépourvue de délégué syndical
ou de Conseil d'Entreprise**

ENTREPRISE DÉPOURVUE DE DÉLÉGUÉ SYNDICAL DONT L'FFECTIF EST INFÉRIEUR À ONZE SALARIÉS

L'employeur peut proposer un projet d'accord aux salariés sur tous les thèmes ouverts à la négociation collective prévue par le présent code, y compris dans les domaines faisant l'objet des dispositions contenues à l'article L.2232-10-1.

Pour être valable, l'accord est subordonné à sa ratification à la majorité des deux tiers du personnel.

La consultation est organisée à l'issue d'un délai de 15 jours minimum à compter de la communication à chaque salarié du projet d'accord.

Faute d'approbation, l'accord est réputé non écrit. (L.2232-21)

ENTREPRISE DÉPOURVUE DE DÉLÉGUÉ SYNDICAL DONT L'EFFECTIF EST COMPRIS ENTRE ONZE ET CINQUANTE SALARIÉS

**Entreprise dont l'effectif habituel est compris entre onze et vingt salariés
et en l'absence de membres élus de la délégation du personnel du comité
social et économique**

L'employeur peut proposer un projet d'accord aux salariés qui porte sur l'ensemble des thèmes ouverts à la négociation collective. La validité de l'accord est subordonnée à la ratification à la majorité des deux tiers du personnel (on fait donc application des dispositions de l'article L.2232-21 et 22 du Code du Travail).

ENTREPRISE DONT L'FFECTIF HABITUEL EST COMPRIS ENTRE ONZE ET CINQUANTE SALARIÉS ET EN L'ABSENCE DE DÉLÉGUÉ SYNDICAL

Les accords d'entreprise peuvent être négociés et conclus par un ou plusieurs salariés expressément mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans la branche ou au niveau national ou interprofessionnel, étant membre(s) ou non de la délégation du personnel du comité social et économique.

L'accord peut également être négocié et conclu par un ou des membres de la délégation du personnel du comité social et économique.

➤ **L'employeur a donc une option entre négocier avec un salarié mandaté par une organisation syndicale ou négocier avec le comité social et économique. Les accords négociés peuvent porter sur toutes les mesures qui peuvent être négociées par accord d'entreprise ou d'établissement sur le fondement du présent code.**

La validité des accords ou des avenants de révision conclus avec un ou des membres de la délégation du personnel du comité social et économique, mandatés ou non, est subordonnée à leur signature par des membres du comité social et économique représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles. A défaut l'accord est réputé non écrit.

La validité des accords ou des avenants de révision conclus avec un ou plusieurs salariés mandatés, s'ils ne sont pas membres de la délégation du personnel du comité social et économique est subordonnée à leur approbation par les salariés à la majorité des suffrages exprimés dans des conditions déterminées par décret. A défaut il est réputé non écrit.

➤ **Lorsqu'il est conclu avec le comité social et économique sa validité est soumise à une condition de majorité au comité social et économique.**

➤ **Lorsqu'il est conclu avec un salarié mandaté sa validité est subordonnée à l'approbation par les salariés (et non pas par les organisations syndicales).**

PRECISIONS APPORTEES PAR LA 6EME ORDONNANCE

La faculté de négocier avec des membres du CSE en l'absence de DS concerne seulement les élus titulaires.

MODALITES D'ORGANISATION DU REFERENDUM

Décret n° 2017-1767 du 26 décembre 2017

L'employeur doit définir seul les modalités d'organisation de la consultation:

- Les modes de transmission aux salariés du texte de l'accord
- Lieu, date et heure de la consultation
- L'organisation et le déroulement de celle-ci
- Le texte de la question relative à l'approbation de l'accord soumise à la consultation des salariés

Les modalités d'organisation ainsi que le projet d'accord doivent être communiqués par l'employeur aux salariés 15 jours au moins avant la consultation.

La consultation doit avoir lieu par tous moyens pendant le temps de travail.

Son organisation matérielle incombe à l'employeur.

Elle doit se dérouler en l'absence de l'employeur.

L'employeur doit garantir le secret de la consultation et son caractère personnel.

Le résultat de la consultation fait l'objet d'un procès verbal porté à la connaissance des salariés par tous moyens.

Le procès verbal est annexé à l'accord lors de son dépôt.

Les contestations relatives à la consultation sont de la compétence du Tribunal d'Instance qui statue en dernier ressort. Elles sont introduites dans les 3 jours suivant la publication de la liste électorale et les 15 jours suivants la consultation.

➤ **Les décrets ne concernent que les modalités de consultation dans les très petites entreprises, c'est à dire les entreprises dont l'effectif habituel est inférieur à 11 salariés et dans les entreprises de 11 à 20 salariés dépourvues de représentants élus au CSE.**

ENTREPRISE DÉPOURVUE DE DÉLÉGUÉ SYNDICAL **COMPORTANT PLUS DE CINQUANTE SALARIÉS**

L'accord peut être négocié, conclu ou révisé avec les membres de la délégation du personnel du comité social et économique **à condition** d'être expressément mandaté par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans la branche, ou au niveau national et interprofessionnel.

La validité des accords ou des avenants est subordonnée à leur approbation par les salariés à la majorité des suffrages exprimés. A défaut il est réputé non écrit. (L.2232-24).



Point de vigilance:

L'article L.2232-24 précise: en l'absence de délégués syndicaux dans l'entreprise ou l'établissement, les membres de la délégation du personnel au Comité Social et Economique peuvent négocier, conclure et réviser les accords collectifs s'ils sont expressément mandatés à cet effet.

ENTREPRISE DONT L'EFFECTIF EST AU MOINS ÉGAL À CINQUANTE SALARIÉS

En l'absence de membres de *la délégation du personnel* du comité social et économique mandatés, les membres de la délégation *du personnel du comité social* et économique peuvent négocier, conclure et réviser des accords collectifs de travail.

Cette faculté de négocier est limitée et ne concerne que des accords collectifs de travail relatifs à des mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif, à l'exception des accords collectifs mentionnés à l'article L.1233-21.

Leur validité est subordonnée à leur signature par des membres de la délégation du personnel du comité social et économique représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles - Article L.2232-25.

Modalités spécifiques de négociation

L'employeur dans cette hypothèse doit faire connaître son intention de négocier aux membres du comité social et économique par tous moyens.

Les élus qui souhaitent négocier le font savoir dans un délai d'un mois et indiquent, le cas échéant, s'ils sont mandatés. A l'issue du délai d'un mois la négociation s'engage avec les salariés mandatés ou avec des salariés élus non mandatés.

HYPOTHÈSE OÙ AUCUN MEMBRE DU PERSONNEL DU COMITÉ SOCIAL ET ECONOMIQUE NE SOUHAITERAIT NÉGOCIER

L'employeur a alors la possibilité de solliciter directement un ou plusieurs salariés expressément mandatés par une organisation syndicale représentative dans la branche ou, à défaut, au niveau national ou interprofessionnel. L'accord signé par un salarié mandaté doit avoir été approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés. A défaut, l'accord est réputé non écrit.

En résumé, lorsque l'effectif de l'entreprise est supérieur à cinquante salariés, et en l'absence de délégués syndicaux, l'employeur peut :

- négocier avec des membres du comité social et économique mandatés, sur tous les sujets ;
- avec des membres du comité social et économique non mandatés exclusivement sur les sujets pour lesquels la loi impose la négociation d'un accord collectif ;
- en l'absence de volonté de négocier du comité social et économique avec des salariés mandatés - Articles 2232-24, 2232-25, 2232-25-1 et 2232-26.

CONDITIONS DE NEGOCIATION DES ACCORDS

MOYENS

Chaque salarié mandaté dispose du temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions et d'une limite d'une durée de dix heures par mois. Les heures de délégation sont de plein droit considérées comme du temps de travail et payées à échéance normale. Le temps passé aux négociations n'est pas imputable sur les heures de délégation. Chaque membre du comité économique et social appelé à participer à la négociation dispose du temps nécessaire dans la limite de 10 heures par mois. (*Article L.2232-27*)

Les négociations doivent se dérouler dans le respect des règles suivantes :

- indépendance des négociateurs vis-à-vis de l'employeur ;
- élaboration conjointe du projet d'accord par les négociateurs ;
- concertation avec les salariés ;
- faculté de prendre attache avec les organisations syndicales représentatives de la branche. (*article L.2232-29*)

VALIDITE DES ACCORDS

APPRÉCIATION DU CARACTÈRE MAJORITAIRE

L'organisation d'un référendum, lorsqu'un accord obtenait plus de 30% des suffrages exprimés mais moins de 50%, était laissée à la seule initiative des organisations syndicales. Désormais l'employeur peut également prendre l'initiative d'organiser ce référendum (article L.2232-12).

L'organisation de cette consultation est possible en l'absence d'opposition de l'ensemble des organisations.

APPRÉCIATION DU CARACTÈRE MAJORITAIRE DES ACCORDS

La date d'appréciation du caractère majoritaire des accords initialement fixée au 1^{er} septembre 2019 par loi dite El Khomri est ramenée au 1^{er} mai 2018.

ORDONNANCE N° 2

PREVISIBILITE ET SECURISATION DES RELATIONS DE TRAVAIL

CRÉATION D' UN CODE DU TRAVAIL NUMÉRIQUE

Un dispositif code du travail numérique est créé et mis en place au plus tard le 1er janvier 2020,

son objet est de permettre de répondre à une demande d'un employeur ou d'un salarié sur sa situation juridique par l'accès aux dispositions législatives et réglementaires ainsi qu'aux stipulations conventionnelles qui lui sont applicables.

L'accès à ce code est gratuit.

L'employeur ou le salarié qui se prévaut des informations contenues dans le code est, en cas de litige, présumé de bonne foi.

BARÈME DES INDEMNITÉS PRUD' HOMALES

| Ancienneté du salarié dans l'entreprise (années complètes) | Indemnité minimale (en mois de salaire brut) | | Indemnité maximale (en mois de salaire brut) | Ancienneté du salarié dans l'entreprise (années complètes) | Indemnité minimale (en mois de salaire brut) | | Indemnité maximale (en mois de salaire brut) |
|--|--|--------------------------------|--|--|--|--------------------------------|--|
| | Entreprise de 11 salariés et + | Entreprise de - de 11 salariés | | | Entreprise de 11 salariés et + | Entreprise de - de 11 salariés | |
| 0 | Sans objet | Sans objet | 1 | 16 | 3 | 3 | 13,5 |
| 1 | 1 | 0,5 | 2 | 17 | 3 | 3 | 14 |
| 2 | 3 | 0,5 | 3 | 18 | 3 | 3 | 14,5 |
| 3 | 3 | 1 | 4 | 19 | 3 | 3 | 15 |
| 4 | 3 | 1 | 5 | 20 | 3 | 3 | 15,5 |
| 5 | 3 | 1,5 | 6 | 21 | 3 | 3 | 16 |
| 6 | 3 | 1,5 | 7 | 22 | 3 | 3 | 16,5 |
| 7 | 3 | 2 | 8 | 23 | 3 | 3 | 17 |
| 8 | 3 | 2 | 8 | 24 | 3 | 3 | 17,5 |
| 9 | 3 | 2,5 | 9 | 25 | 3 | 3 | 18 |
| 10 | 3 | 2,5 | 10 | 26 | 3 | 3 | 18,5 |
| 11 | 3 | 3 | 10,5 | 27 | 3 | 3 | 19 |
| 12 | 3 | 3 | 11 | 28 | 3 | 3 | 19,5 |
| 13 | 3 | 3 | 11,5 | 29 | 3 | 3 | 20 |
| 14 | 3 | 3 | 12 | 30 et au-delà | 3 | 3 | 20 |
| 15 | 3 | 3 | 13 | | | | |

Il s'agit des montants minimaux et maximaux pouvant être octroyés par le juge.

➤ ***Point de vigilance***

Pour déterminer le montant de l'indemnité, le juge peut tenir compte, le cas échéant, des indemnités de licenciement versées à l'occasion de la rupture.

Cette indemnité est cumulable avec les indemnités prévues aux articles L.1235-12, 1235-13 et 1235-15 dans la limite des montants maximaux prévus au présent article.

PRECISIONS SUR LA FIXATION DES INDEMNITES PRUD'HOMALES

Un amendement à l'ordonnance du 22 septembre précise que la faculté dont dispose le juge de tenir compte des indemnités de licenciement versées à l'occasion de la rupture ne concerne pas l'indemnité légale de licenciement.

Cela signifie que les juges ne pourraient tenir compte que des indemnités conventionnelles de licenciement dont le montant dépasse celui de l'indemnité légale.

Par ailleurs, le barème doit être écarté lorsqu'une rupture est prononcée aux torts et griefs de l'employeur et produit les effets d'un licenciement nul.

INDEMNITÉS OCTROYÉES EN CAS DE NULLITÉ DU LICENCIEMENT

L'article L.1235-3 (absence de cause réelle et sérieuse de licenciement) n'est pas applicable lorsque le juge constate que le licenciement est nul en application d'une disposition législative en vigueur, ou qu'il est intervenu en violation d'une liberté fondamentale (par exemple, maternité).

Dans cette hypothèse le juge octroie une indemnité à la charge de l'employeur qui ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois (article L.1235-3-1).

Le texte précise encore « Les nullités mentionnées à l'alinéa précédent sont celles qui sont afférentes à la violation d'une liberté fondamentale, à des faits de harcèlement moral ou sexuel dans les conditions mentionnées dans les articles L.1152-3 et L.1153-4, un licenciement discriminatoire dans les conditions prévues à l'article L.1134-4 ou consécutif à une action en justice en matière d'égalité professionnelle entre hommes et femmes dans les conditions mentionnées à l'article L.1144-3 ou en matière de dénonciation de crimes et délits dans les conditions prévues à l'article L.1232-3-3 ou l'exercice d'un mandat par un salarié protégé et mentionné au premier du titre premier du livre IV de la deuxième partie, ainsi que des protections dont bénéficient certains salariés en application des articles L.1225-71 et L.1226-13. »

L'indemnité est due sans préjudice du paiement du salaire, lorsqu'il est dû, qui aurait été perçu pendant la période couverte par la nullité, et le cas échéant, l'indemnité de licenciement légale, conventionnelle ou contractuelle.

En cas de prise d'acte du contrat de travail ou de rupture prononcée aux torts et griefs de l'employeur, l'indemnité est octroyée sur le fondement des dispositions de l'article L.1235-3 du Code du Travail.

Licenciement économique nul

Le juge octroie une indemnité, ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois.

- ***NB: Contre douze au préalable. Il s'agit des cas de l'absence de Plan de Sauvegarde de l'Emploi.***

CONSÉQUENCE D'UNE VIOLATION DE LA PROCÉDURE DE LICENCIEMENT

Des modèles que l'employeur peut utiliser pour procéder à la notification du licenciement sont créés (article L.1232-6 de la loi). Ces modèles rappellent les droits et obligations de chaque partie.

Après la notification du licenciement l'employeur a la possibilité, le cas échéant à la demande du salarié, de compléter ou préciser les motifs du licenciement.

La lettre de licenciement complétée fixe les limites du litige.

Si le salarié n'a pas sollicité auprès de l'employeur une demande de précisions, l'irrégularité que constitue l'insuffisance de motivation de la lettre de licenciement ne prive pas le licenciement de cause réelle et sérieuse. Elle ouvre droit à une indemnité qui ne peut excéder un mois de salaire. Si le licenciement est en outre privé de cause réelle et sérieuse, l'indemnité allouée est celle qui résulte des barèmes.

PROCEDURE DE PRECISIONS DES MOTIFS DE LICENCIEMENT

Décret 2017-1702 du 15 décembre 2017

Le salarié dispose de 15 jours suivants la notification de son licenciement pour demander à l'employeur des précisions sur les motifs énoncés dans la lettre,

Il doit faire sa demande par lettre recommandée avec accusé de réception.

L'employeur dispose d'un délai de 15 jours pour apporter des précisions s'il le souhaite. Il le fait par lettre recommandée avec accusé de réception.

Il peut également procéder dans les mêmes formes sur sa seule initiative et en l'absence de demande du salarié.

➤ **Le décret ne précise pas si le fait d'apporter des précisions reporte le point de départ de contestation de la rupture.**

ABSENCE DE TRANSMISSION DU CONTRAT A DURÉE DÉTERMINÉE

Lorsque le contrat de travail à durée déterminée n'est pas transmis dans le délai prévu à l'article L.1242-13 (deux jours) cette méconnaissance n'entraîne pas la requalification du contrat en un contrat à durée indéterminée. Elle ouvre droit au salarié à une indemnité qui ne peut être supérieure à un mois de salaire.

Il en est de même pour les contrats de travail temporaire – Articles L.1245-40 et L.1245-1 du Code du Travail.

DÉLAI DE CONTESTATION DE LA RUPTURE

Licenciement pour motif économique

Le délai de contestation d'un licenciement pour motif économique se prescrit par douze mois à compter de la dernière réunion du comité social et économique, ou dans le cadre de l'exercice par le salarié de son droit individuel à contester le licenciement pour motif économique à compter de la notification de celui-ci (article L.1235-7).

Licenciement pour cause réelle et sérieuse

Toute contestation sur la rupture du contrat de travail se prescrit par douze mois à compter de la notification de la rupture.

PRECISIONS DE LA 6EME ORDONNANCE

Le délai de contestation d'un an court en cas de licenciement économique à compter de la notification même si le délai n'est pas mentionné dans la lettre de licenciement.

LICENCIEMENT POUR INAPTITUDE

Lorsqu'un salarié est déclaré inapte à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, ou d'un accident ou d'une maladie, l'employeur doit rechercher le reclassement du salarié. Ce reclassement doit être recherché au sein de l'entreprise ou des entreprises du groupe auquel elle appartient le cas échéant, sur le territoire national et dont l'organisation des activités ou le lieu d'exploitation assurent la permutation de tout ou partie du personnel (articles L.1226-2 et L.1226-10 du Code du Travail).

CONTESTATION DE L' INAPTITUDE

Le salarié ou l'employeur qui souhaite contester l'avis d'inaptitude doit saisir le Conseil de Prud'hommes en la forme des référés.

Cette contestation porte sur les éléments de nature médicale justifiant les avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis par le médecin du travail.

Le médecin du travail n'est pas partie au litige (article L.4624-7 du Code du Travail).

La formation de référé peut confier toute mesure d'instruction au médecin-inspecteur du travail territorialement compétent.

La décision de la formation de référé se substitue aux avis, propositions, conclusions écrites ou indications contestés.

- ***Le texte abandonne donc l'idée de recourir systématiquement à un expert. Le médecin-inspecteur du travail redevient compétent. Par ailleurs la question avait été posée de savoir si l'avis de l'expert se suffisait ou si le Conseil de Prud'hommes devait se prononcer suite à l'avis de l'expert.***
- ***Le texte apporte donc une clarification puisque postérieurement à l'avis du médecin-inspecteur le Conseil de Prud'hommes doit rendre une décision.***

PLAN DE DEPARTS VOLONTAIRES ET CONGE DE MOBILITE

RUPTURE D' UN COMMUN ACCORD DANS LE CADRE D' ACCORDS COLLECTIFS

Il est prévu qu'un accord collectif portant gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ou un plan de départ volontaire peut définir les modalités encadrant les conditions de la rupture d'un commun accord du contrat de travail qui lie l'employeur et le salarié.

Ces ruptures ne sont ni des licenciements ni des démissions et ne peuvent être imposées par l'une ou l'autre des parties (article L.1237-17)

CONGÉ DE MOBILITÉ

Article L.1237-18

Un congé de mobilité peut être proposé au salarié par l'employeur.

ce congé de mobilité est réservé aux entreprises qui ont conclu un accord collectif portant sur la gestion des emplois et des compétences.

Il a pour objet de favoriser le retour à un emploi stable par des mesures d'accompagnement, des actions de formation et des périodes de travail.

Les périodes de travail peuvent être accomplies au sein ou en-dehors de l'entreprise qui a proposé le congé.

Elles peuvent prendre la forme d'un contrat de travail à durée indéterminée ou d'un contrat de travail à durée déterminée.

S'il est conclu à durée déterminée, le congé de mobilité est suspendu et reprend à l'issue du contrat pour la durée du congé restant à courir.

PRECISIONS APPORTEES PAR LE PROJET DE LA LOI DE RATIFICATION

Le congé de mobilité pourra être proposé sans limite d'effectif dans toutes les entreprises ayant conclu un accord de GPEC, y compris lorsqu'il s'agit d'un accord portant rupture conventionnelle collective.

L'accord relatif au congé de mobilité détermine :

- la durée du congé ;
- les conditions que doit remplir le salarié pour en bénéficier ;
- les modalités d'adhésion du salarié à la proposition de l'employeur et les engagements des parties ;
- l'organisation des périodes de travail, les conditions auxquelles il est mis fin au congé et les modalités d'accompagnement des actions de formation envisagées ;
- les modalités de mise en œuvre du congé de mobilité et le niveau de la rémunération versée pendant la période du congé de mobilité ;
- les conditions d'information des institutions représentatives du personnel ;
- les indemnités de rupture garanties au salarié, qui ne peuvent être inférieures aux indemnités légales dues en cas de licenciement pour motif économique.

Le montant de la rémunération versée pendant la période du congé de mobilité est au moins égal au montant de l'allocation prévue au 3^o de l'article L.5123-2.

Cette rémunération est soumise au même régime de cotisations et contributions sociales que le congé de reclassement, dans la limite de douze mois.

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

RUPTURE D'UN COMMUN ACCORD DANS LE CADRE D'UN ACCORD COLLECTIF PORTANT RUPTURE CONVENTIONNELLE COLLECTIVE

Article L.1237-19

Un accord collectif peut déterminer le contenu d'une rupture conventionnelle collective excluant tout licenciement pour atteindre les objectifs qui lui sont assignés en terme de suppression d'emplois.

L'administration est informée de l'ouverture d'une négociation en vue de l'accord.

L'accord de rupture conventionnelle détermine :

- le modalités et conditions d'information du Comité Social et Economique,
- le nombre maximal de départs envisagés, de suppressions d'emplois associées, et la durée de mise en œuvre de la rupture conventionnelle collective ;
- les conditions que doit remplir le salarié pour en bénéficier ;
- les critères de départage entre les potentiels candidats au départ ;
- les modalités de calcul des indemnités de rupture garanties au salarié qui ne peuvent être inférieures aux indemnités légales dues en cas de licenciement;
- les modalités de présentation et d'examen des candidatures au départ des salariés comprenant les conditions de transmission de l'accord écrit du salarié au dispositif prévu par l'accord collectif;
- des mesures visant à faciliter le reclassement externe des salariés sur des emplois équivalents, telles que des actions de formation, de validation des acquis de l'expérience ou de reconversion ou des actions de soutien à la création d'activités nouvelles ou à la reprise d'activités existantes par les salariés ;
- les modalités de suivi de la mise en œuvre effective de l'accord portant rupture conventionnelle collective.

L'acceptation par l'employeur de la candidature du salarié dans le cadre de la rupture conventionnelle collective emporte rupture du contrat de travail d'un commun accord. (L.1237-19-2)

L'accord doit être soumis à l'administration pour validation.

L'administration notifie à l'employeur sa décision dans un délai de quinze jours.

Elle doit vérifier la conformité de l'accord aux articles L.1237-19 à L.1237-19-2 de la présence des mesures prévues à l'article L.1237-19-1 et de l'absence de discrimination entre les salariés de l'entreprise, notamment à raison de l'âge.

Sa décision est également notifiée au comité social et économique et aux organisations syndicales signataires. Elle est motivée.

Lorsque l'administration n'a pas répondu dans le délai le plan est réputé validé.

Lorsque l'administration refuse de valider l'employeur peut présenter une nouvelle demande après avoir repris son projet.

La candidature au départ retenue par l'employeur vaut rupture d'un commun accord du contrat de travail.

Le comité social et économique fait l'objet d'une consultation régulière et détaillée du suivi.

L'ensemble du contentieux éventuel lié au contenu du plan de départs volontaires à la régularité de la procédure et à la décision de validation ne peut faire l'objet que d'un contentieux unique devant le tribunal administratif, dans un délai de deux mois à compter de la notification de la décision de validation.

Le tribunal administratif statue dans un délai de trois mois.

S'il ne s'est pas prononcé dans ce délai ou en cas d'appel, le litige est porté devant la cour administrative d'appel, qui statue dans un délai de trois mois.

PRECISIONS APPORTEES PAR LE PROJET DE LOI DE RATIFICATION du 28 novembre 2017

L'adhésion d'un salarié à une rupture conventionnelle collective devra faire l'objet d'une convention individuelle de rupture.

Par ailleurs, l'accord de rupture conventionnelle collective devra définir la durée pendant laquelle des ruptures de contrat de travail peuvent être engagées sur son fondement.

Enfin, l'accord de rupture conventionnelle collective devra comprendre des mesures d'accompagnement, notamment congé de mobilité. Il appartiendra à la DIRECCTE d'apprécier avant de valider l'accord si ces mesures d'accompagnement sont précises, concrètes et propres à satisfaire l'objectif d'accompagnement et de reclassement externe des salariés.

En cas de refus de validation de l'accord, l'employeur ne pourra procéder seul à des modifications, il devra rouvrir une négociation et en informer le CSE.

Il devra ensuite saisir l'administration d'un éventuel nouvel accord.

Les litiges relatifs à l'exécution du plan de départs volontaires relèvent de la compétence du Conseil de Prud'hommes.

Ils doivent être introduits dans un délai de douze mois à compter de la date de rupture effective du contrat.

Une convention de revitalisation du bassin d'emplois doit être conclue avec l'autorité administrative dans un délai de six mois, lorsque les suppressions d'emplois affectent, par leur ampleur, l'équilibre du ou des bassins d'emplois dans lesquels elles sont implantées.

➤ ***Point de vigilance:***

La procédure de licenciement pour motif économique n'est pas applicable aux ruptures conventionnelles collectives.

**DISPOSITIONS RELATIVES AU
LICENCIEMENT
POUR MOTIF ECONOMIQUE**

PÉRIMÈTRE D' APPRÉCIATION DE LA CAUSE ÉCONOMIQUE

Les difficultés économiques doivent être appréciées au sein de l'entreprise si elle n'appartient pas à un groupe.

Si elle appartient à un groupe, au niveau du secteur d'activité commun au sien et à celui des entreprises du groupe auquel elle appartient, établies sur le territoire national.

Définition du groupe: le siège social de l'entreprise dominante est situé sur le territoire français et, dans le cas contraire, il est constitué par l'ensemble des entreprises implantées sur le territoire français.

Le secteur d'activité permettant d'apprécier la cause économique du licenciement est caractérisé par la nature des produits, biens ou services délivrés, la clientèle ciblée, les réseaux et modes de distribution se rapportant à un même marché.

→NB : La rédaction de cet article est ambiguë puisque on croit comprendre que les difficultés économiques ne s'apprécient dans le secteur d'activité que lorsque l'entreprise appartient à un groupe. A contrario, si elle n'appartient pas à un groupe, ce serait les difficultés économiques de l'entreprise toute entière et non du secteur d'activité qu'il faudrait apprécier. Pourtant, un troisième alinéa précise « Le secteur d'activité permettant d'apprécier la cause économique du licenciement est caractérisé, notamment par la nature des produits, biens ou services délivrés, la clientèle ciblée, les réseaux et modes de distribution, se rapportant à un même marché » (article L.1233-3).

OBLIGATION DE RECLASSEMENT

Article L.1233-4

L'obligation de reclassement doit se faire parmi les entreprises du groupe « *dont l'organisation et les activités ou le lieu d'exploitation assurent la permutation de tout ou partie du personnel* ».

Les offres de reclassement sont adressées de manière personnalisée à chaque salarié ou sont diffusées par tout moyen via une liste de postes disponibles à l'ensemble des salariés (conditions à préciser par décret).

Définition du groupe: le siège social de l'entreprise dominante est situé sur le territoire français et, dans le cas contraire, il est constitué par l'ensemble des entreprises implantées sur le territoire français.

→NB : Il s'agit là d'un retour en arrière puisque la jurisprudence condamnait l'envoi d'une simple liste et exigeait que les offres soient nominatives. En permettant à l'employeur de communiquer une simple liste, celui-ci ne propose plus véritablement au salarié un nouvel emploi à occuper.

PROCEDURE DE RECLASSEMENT

Décret 2017-1725

Les offres écrites précisent:

- l'intitulé du poste et son descriptif
- Le nom de l'employeur
- La nature du contrat de travail
- La localisation du poste
- Le niveau de rémunération
- La classification du poste

En cas de diffusion d'une liste des offres de reclassement internes, celle-ci comprend les postes disponibles situés sur le territoire national dans l'entreprise et les autres entreprises du groupe dont elle fait partie.

La liste précise les critères de départage en cas de candidatures multiples, et le délai dont dispose le salarié pour présenter sa candidature.

Le délai ne peut être inférieur à 15 jours francs à compter de la publication de la liste, sauf en cas de redressement judiciaire ou de liquidation judiciaire. Ce délai est alors ramené à 4 jours.

CRITERES D' ORDRE DES LICENCIEMENTS

Il est possible de fixer par accord collectif le périmètre d' application des critères d' ordre.

A défaut d' accord, le périmètre ne peut être inférieur à celui de chaque zone d' emploi dans laquelle sont constitués un ou plusieurs établissements de l' entreprise concernés par les suppressions d' emplois.

→**NB: c' est donc la fin de la règle selon laquelle les critères d' ordre sont établis au sein de l' entreprise tout entière à défaut d' accord.**

Les contrats conclus en application du 6^{ème} de l' article L.1242-2 (recrutement d' ingénieurs et de cadres) ont une durée minimale de 18 mois et maximale de 36 mois. Ils ne peuvent être renouvelés. (L.1242-8-2)

LICENCIEMENT D' AU MOINS DIX SALARIÉS SUR UNE MÊME PÉRIODE DE TRENTE JOURS

Expertise

Le comité économique et social peut mandater un expert, qui n'est plus nécessairement un expert-comptable. Dans l'hypothèse où l'employeur propose de négocier un Plan de Sauvegarde de l'Emploi, le comité social et économique peut mandater un expert afin qu'il apporte toute analyse utile aux organisations syndicales (article L.1233-34).

Un cahier des charges et un devis doivent être établis, notifiés à l'employeur, précisant le coût prévisionnel, l'étendue et la durée de l'expertise dans un délai fixé par l'accord d'entreprise. L'expert demande dans un délai de dix jours, à compter de sa désignation, toutes les informations qu'il juge nécessaire à la réalisation de sa mission. L'employeur répond à cette demande dans les huit jours. L'expert peut demander dans les dix jours des informations complémentaires à l'employeur qui répond à cette demande dans les huit jours. L'autorité administrative est compétente concernant les contestations relatives à l'expertise, elle doit statuer dans un délai de cinq jours.

TÉLÉTRAVAIL

Article L.1222-9

Le recours au télétravail peut être mis en place par accord collectif ou, à défaut, dans le cadre d'une charte élaborée par l'employeur après avis du comité social et économique.

Si ce recours au télétravail est occasionnel, il peut être mis en œuvre d'un commun accord entre l'employeur et le salarié. Ce double accord doit être recueilli à chaque fois qu'il est mis en œuvre.

Le télétravailleur a les mêmes droits que le salarié qui exécute son travail dans les locaux de l'entreprise (collectifs et accès à la formation notamment). Tout salarié qui occupe un poste éligible dans un mode d'organisation en télétravail peut le demander. L'employeur qui refuse doit motiver sa décision.

CONTRAT DE TRAVAIL À DURÉE DÉTERMINÉE ET CONTRAT DE TRAVAIL TEMPORAIRE

CONTRAT DE TRAVAIL À DURÉE DÉTERMINÉE

Article L.1242-8

Désormais, une convention ou un accord de branche peut fixer la durée totale du contrat de travail à durée déterminée.

A défaut de stipulation dans la convention ou l'accord de branche, la durée totale du contrat à durée déterminée ne peut excéder **dix-huit mois**, renouvellement inclus.

Elle est de **neuf mois** lorsque le contrat est conclu dans l'attente de l'entrée en service effective d'un salarié recruté par contrat à durée indéterminée, ou lorsque l'objet du contrat consiste en la réalisation de travaux urgents.

Elle peut être de **vingt-quatre mois** lorsque le contrat est exécuté à l'étranger, lorsque le contrat est conclu dans le cadre du départ définitif d'un salarié précédant la suppression de son poste de travail, lorsqu'il s'agit d'une commande exceptionnelle à l'exportation. Dans cette dernière hypothèse, la durée initiale du contrat ne peut être inférieure à six mois, et le comité social et économique doit être consulté.

Une convention ou un accord de branche peut également désormais prévoir le nombre de renouvellements possibles pour un contrat à durée déterminée.

A défaut, il est renouvelable deux fois pour une durée déterminée (article L.1243-13).

Carence

« A l'expiration d'un contrat de travail à durée déterminée, il ne peut être recouru, pour pourvoir le poste du salarié dont le contrat a pris fin, ni à un contrat à durée déterminée ni à un contrat de travail temporaire avant l'expiration d'un délai de carence calculé en fonction de la durée du contrat incluant, le cas échéant, son ou ses renouvellements. Les jours pris en compte pour apprécier le délai devant séparer les deux contrats sont les jours d'ouverture de l'entreprise. Une convention ou un accord de branche prévoit les dispositions applicables pour le calcul de ce délai de carence. A défaut, ce délai de carence est égal à :

- tiers de la durée du contrat venu à expiration si la durée du contrat incluant, le cas échéant, son ou ses renouvellements, est de quatorze jours ou plus ;
- la moitié de la durée du contrat venu à expiration si la durée du contrat incluant, le cas échéant, son ou ses renouvellements, est inférieur à quatorze jours.

Les jours pris en compte pour apprécier le délai devant séparer les deux contrats sont les jours d'ouverture de l'entreprise.

Une convention ou un accord de branche peut prévoir les conditions dans lesquelles le délai de carence ne serait pas applicable. A défaut, le délai de carence n'est pas applicable dans les hypothèses suivantes : le contrat à durée déterminée est conclu pour assurer le remplacement d'un salarié, ou pour assurer l'exécution de travaux urgents, ou pour pourvoir à des emplois à caractère saisonnier. Dans l'hypothèse où le contrat serait conclu pour assurer le remplacement de l'une des personnes mentionnées au 4° et 5° de l'article L.1242-2, dans l'hypothèse où le contrat est conclu en application de l'article L.1242-3, lorsque le salarié est à l'initiative de la rupture anticipé du contrat, lorsque le salarié refuse le renouvellement du contrat pour la durée du contrat non renouvelé. »

CONTRAT DE TRAVAIL TEMPORAIRE

Un accord de branche ou une convention d'entreprise utilisatrice peut fixer la durée totale du contrat de mission (article L.1251-12). A défaut, la durée totale du contrat de mission ne peut excéder dix-huit mois compte tenu, le cas échéant, du ou des renouvellements.

Cette durée est réduite à neuf mois lorsque le contrat est conclu dans l'attente de l'entrée en service effective d'un salarié recruté par contrat à durée indéterminée, ou lorsque son objet consiste en la réalisation de travaux urgents.

Elle est de vingt-quatre mois

- lorsque la mission est exécutée à l'étranger ;
- lorsque le contrat est conclu dans le cas du départ définitif d'un salarié précédant la suppression de son poste ;
- lorsque survient dans l'entreprise, de l'entrepreneur principal ou d'un sous-traitant, une commande exceptionnelle à l'exportation.

Elle est portée à trente-six mois afin d'être égale à celle du cycle de formation effectuée en apprentissage.

La convention ou l'accord de branche d'entreprise utilisatrice peut prévoir le nombre maximum de renouvellements possibles pour un contrat. A défaut, le contrat de mission est renouvelable deux fois pour une durée déterminée qui, ajoutée à la durée du contrat initial, ne peut excéder la durée maximale.

A l'issue du contrat de mission s'impose un délai de carence. Ce délai de carence peut être prévu par la convention ou l'accord de branche de l'entreprise utilisatrice. A défaut, il est égal à :

- tiers de la durée du contrat de mission venu à expiration si la durée du contrat incluant, le cas échéant, son ou ses renouvellements, est de quatorze jours ou plus ;
- la moitié de la durée du contrat de mission venu à expiration si la durée du contrat incluant, le cas échéant, son ou ses renouvellements, est inférieure à quatorze jours.

La convention ou l'accord de branche peut prévoir les conditions dans lesquelles le délai de carence n'est pas applicable. A défaut, le délai de carence n'est pas applicable :

- lorsque le contrat de mission est conclu pour assurer le remplacement d'un salarié temporairement absent ou dont le contrat de travail est suspendu ;
- lorsque le contrat de mission est conclu pour l'exécution de travaux urgents ;
- lorsque le contrat de travail à durée déterminée est conclu pour pourvoir un emploi à caractère saisonnier (l'article L.1251-36-1 en l'état comporte une coquille puisqu'il fait référence au contrat à durée déterminée au lieu du contrat de mission) ;
- lorsque le contrat est conclu pour assurer le remplacement de l'une des personnes mentionnées aux 4° et 5° de l'article L.1251-6 ;
- lorsque le salarié est à l'initiative d'une rupture anticipée du contrat ;
- lorsque le salarié refuse le renouvellement de son contrat de mission pour la durée du contrat renouvelé.

CONTRAT À DURÉE INDÉTERMINÉE DE CHANTIER OU D'OPÉRATION

Une convention ou un accord collectif de branche étendu définit les raisons permettant de recourir à un contrat conclu pour la durée d'un chantier ou d'une opération.

A défaut d'un accord, ce contrat peut être conclu dans les secteurs où son usage est habituel.

Le contrat est conclu pour une durée indéterminée.

L'accord peut préciser notamment :

- la taille des entreprises concernées ;
- les activités concernées ;
- les mesures d'information du salarié sur la nature de son contrat ;
- les contreparties en termes de rémunération et d'indemnités de licenciement ;
- les garanties en termes de formation.

PRIORITE DE REEMBAUCHAGE

Les salariés ayant été licenciés à la fin d'un contrat de chantier ou d'opération bénéficient d'une priorité de réembauchage en contrat à durée indéterminée.

Le délai pendant lequel les salariés bénéficient de cette priorité sera déterminé par la convention ou l'accord ayant autorisé le recours au contrat de chantier ou d'opération.

FIN DU CONTRAT DE CHANTIER OU D'OPÉRATION

La fin du chantier ou la réalisation des tâches contractuelles définies dans le contrat constitue un motif spécifique de rupture du contrat. Le licenciement qui intervient pour les motifs énoncés au 1^{er} alinéa repose sur une cause réelle et sérieuse.

L'accord collectif prévoit également les modalités adaptées de rupture de ce contrat dans l'hypothèse où le chantier ou l'opération pour lequel ce contrat a été conclu ne peut pas se réaliser ou se termine de manière anticipée (article L.1236-9).

INDEMNITÉS DE LICENCIEMENT

L'indemnité de licenciement est due après huit mois d'ancienneté ininterrompue.

→ ***NB : Au lieu de un an.***

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

LES INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL

COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE

→**NB** : *Il est créé une nouvelle instance représentative du personnel, fruit de la fusion des délégués du personnel, du CHSCT et du comité d'entreprise, le comité social et économique.*

Point de vigilance

Attention, ce comité social et économique n'a pas les mêmes attributions, les mêmes pouvoirs et compétences en fonction du seuil d'effectifs. Il a les prérogatives qui étaient jusqu'alors dévolues aux délégués du personnel en deçà du seuil de cinquante salariés (et donc pas de personnalité morale !). Il a les prérogatives du comité d'entreprise et du CHSCT réunis au-dessus de ce seuil.

ATTRIBUTION DISTINCTE DU CSE EN FONCTION DES SEUILS

Les attributions du CSE des entreprises de moins de 50 salariés sont définies par la section 2.

Les attributions du CSE des entreprises d'au moins 50 salariés sont définies par la section 3. (article L.2312-1)

Le CSE est mis en place dans les entreprises d'au moins 11 salariés.

Sa mise en place est obligatoire dès lors que l'effectif d'au moins 11 salariés est atteint pendant 12 mois consécutifs.

Lors de son renouvellement, le CSE applique exclusivement les attributions de la section 2 et cesse d'exercer les attributions de la section 3 lorsque l'effectif de 50 salariés n'a pas été atteint pendant 12 mois.

ATTRIBUTIONS

Préliminaire

Lors du franchissement du seuil de cinquante salariés à l'issue des élections, le comité social et économique exerce toutes les attributions prévues au présent chapitre. L'employeur dispose d'un délai d'un an à compter de ce franchissement pour se conformer à l'intégralité des obligations récurrentes d'information et de consultation prévues à la section 3. Le seuil de cinquante salariés est réputé franchi lorsque l'effectif de l'entreprise atteint ou dépasse ce seuil pendant douze mois.

Il perd ses prérogatives et exerce exclusivement les attributions prévues à la section 2 lors de son renouvellement, lorsque l'effectif de cinquante salariés n'a pas été atteint pendant douze mois. (*article L.2312-2*)

COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE DANS LES ENTREPRISES D' AU MOINS ONZE SALARIÉS ET MOINS DE CINQUANTE SALARIÉS

La délégation du personnel au comité social et économique 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 les 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 de travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel.

ATTRIBUTIONS DU COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE DANS LES ENTREPRISES D' AU MOINS CINQUANTE SALARIÉS

« Le comité social et économique 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, à la formation professionnelle et aux techniques de production. » Article L.2312-8

« Le comité est informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, notamment sur :

- les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs ;*
- la modification de son organisation économique ou juridique ;*
- la durée du travail ou les conditions d'emploi, de travail et de formation professionnelle ;*
- l'introduction de nouvelles technologies, l'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité et conditions de travail ;*
- les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civils, des personnes atteintes de maladies chroniques évolutives et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail. »*

→NB : Il s'agit là de la mission classique qui était antérieurement dévolue au comité d'entreprise.

→Le CSE mis en place dans les entreprises d'au moins 50 salariés exerce également les attributions prévues à la section 2 (délégué du personnel).

ATTRIBUTIONS EN MATIÈRE DE SANTÉ

« Dans le champ de la santé, sécurité et conditions de travail, le comité social et économique

- procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs, notamment les femmes enceintes, ainsi que des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L.4161-1 ;

- contribue notamment à faciliter l'accès des femmes à tous les emplois, à la résolution des problèmes liés à la maternité, l'adaptation et l'aménagement des postes de travail afin de faciliter l'accès et le maintien des personnes handicapées à tous les emplois au cours de leur vie professionnelle ;

- peut susciter toute initiative qu'il estime utile et proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes définis à l'article L.1142-2-1. Le refus de l'employeur est motivé. »

MODALITÉS D'EXERCICE DES ATTRIBUTIONS GÉNÉRALES

Le comité social et économique formule à son initiative et examine à la demande de l'employeur toute proposition de nature à améliorer les conditions de travail, d'emploi et de formation professionnelle des salariés, leurs conditions de vie dans l'entreprise.

Il procède à des inspections en matière de santé, sécurité et conditions de travail. Il réalise des enquêtes. Il peut faire appel à titre consultatif au concours de toute personne dans l'entreprise qui lui paraîtrait qualifiée.

Les décisions de l'employeur sont précédées de la consultation du comité social et économique à l'exception des projets d'accord collectif, leur révision ou leur dénonciation.

Le comité social et économique émet des avis et des vœux dans l'exercice de ses attributions consultatives. Il dispose à cette fin d'un délai d'examen suffisant et d'informations précises et écrites, et de la réponse motivée de l'employeur à ses observations. Il peut saisir le Président du Tribunal de Grande Instance statuant la forme des référés pour qu'il ordonne communication par l'employeur d'éléments manquants, s'il estime ne pas disposer d'éléments suffisants. Le juge statue dans un délai de huit jours. Sa saisine n'a pas pour effet de prolonger le délai dont dispose le comité pour rendre son avis. Le juge peut néanmoins proroger le délai.

CONSULTATIONS ET INFORMATIONS RÉCURRENTES

Le comité social et économique est consulté sur les orientations stratégiques de l'entreprise.

La situation économique et financière de l'entreprise.

La politique sociale de l'entreprise, des conditions de travail de l'entreprise (ordre public). Article L.2312-17

Une base de données économiques et sociales rassemble l'ensemble des informations nécessaires aux consultations et informations récurrentes que l'employeur met à la disposition du comité social et économique. (L.2312-18)

Lorsque le comité social et économique est consulté sur des événements ponctuels, les rapports et informations continuent à lui être envoyés.

NÉGOCIATIONS

Un accord peut organiser les conditions d'informations et de consultations du comité social et économique - Article L.2312-19 - Il peut définir :

- le contenu, la périodicité et les modalités des consultations récurrentes du comité social et économique ;
- le nombre de réunions annuelles tant qu'il ne peut être inférieur à six ;
- les niveaux auxquels les consultations sont conduites, leur articulation et les délais;
- la possibilité pour le comité social et économique d'émettre un avis unique portant sur tout ou partie du thème de consultation (la périodicité des consultations ne peut être supérieure à trois ans).

Un accord de groupe peut prévoir que la consultation sur les orientations stratégiques est effectuée au niveau du comité de groupe.

Un accord d'entreprise, ou en l'absence de délégué syndical ou comité économique et social, peut définir l'organisation, l'architecture et le contenu de la base de données économiques et sociales, ses modalités de fonctionnement.

PRECISIONS SUR L'OBLIGATION DE CONSULTATION DU CSE

L'ordonnance de septembre laissait entendre qu'en cas d'accord sur les conditions d'information/consultation du CSE celui-ci n'avait plus à être consulté dans les domaines concernés par l'accord.

La 6^{ème} ordonnance précise que seuls les accords de GPEC échappent à l'obligation de consultation.

DISPOSITIONS SUPPLÉMENTAIRES

Article L.2312-22

A défaut d'accord, le comité social et économique est consulté chaque année sur :

- les orientations stratégiques de l'entreprise dans les conditions définies au sous-paragraphe 1 ;
- la situation économique et financière de l'entreprise dans les conditions définies au sous-paragraphe 2 ;
- la politique sociale de l'entreprise, des conditions de travail et l'emploi dans les conditions définies au sous-paragraphe 3.

Les consultations sur les orientations stratégiques et la situation économique et financière sont conduites au niveau de l'entreprise. La consultation prévue au 3° est conduite à la fois au niveau central et au niveau des établissements lorsque sont prévues des mesures d'adaptation spécifiques à ces établissements.

CONSULTATIONS PONCTUELLES

Outre les consultations récurrentes, le comité économique et social doit être informé et consulté ponctuellement dans les cas suivants :

- moyen de contrôle de l'activité des salariés mis en œuvre ;
- restructuration et compression d'effectifs ;
- licenciement collectif pour motif économique ;
- offre publique d'acquisition ;
- procédure de sauvegarde de redressement ou de liquidation judiciaire.

Article L.2312-37

ATTRIBUTIONS EN MATIÈRE D'ACTIVITÉS SOCIALES ET CULTURELLES

Attributions générales

Le comité social et économique assure, contrôle et participe à la gestion de toutes les activités sociales et culturelles établies dans l'entreprise, prioritairement au bénéfice des salariés et de leur famille et des stagiaires, quel qu'en soit le mode de financement des conditions déterminées par décret en Conseil d'Etat (L.2312-78).

Financement

La contribution versée chaque année par l'employeur pour financer les institutions sociales du comité social et économique est fixée par accord d'entreprise. A défaut, elle ne peut être inférieure au total le plus élevé des sommes affectées aux dépenses sociales de l'entreprise atteint au cours des trois dernières années précédant la prise en charge des activités sociales et culturelles par le comité.



Nouveauté

En cas de reliquat budgétaire, les membres de la délégation du personnel du comité social et économique peuvent décider, par une délibération, de transférer tout ou partie du montant de l'excédent annuel du budget destiné aux activités sociales et culturelles au budget de fonctionnement. Ils peuvent également, et dans la limite de 1%, décider de verser ces fonds à une association humanitaire reconnue d'utilité publique (article L.2312-84).

MODALITES DE TRANSFERT DU RELIQUAT

En cas de reliquat budgétaire, l'excédent annuel du budget destiné aux activités sociales et culturelles peut être transféré au budget de fonctionnement ou à des associations dans la limite de 10% de cet excédent.

MISE EN PLACE ET SUPPRESSION DU COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE

MISE EN PLACE AU NIVEAU DE L'ENTREPRISE

Périmètre de la mise en place du comité social et économique et des comités sociaux et économiques d'établissement.

Un comité social est mis en place au niveau de l'entreprise, des comités sociaux économiques d'établissement, et un comité social central d'entreprise sont constitués dans une entreprise comportant au moins deux établissements distincts.

Un accord détermine le nombre et le périmètre des établissements distincts. En l'absence d'accord avec les organisations syndicales, un accord entre l'employeur et le comité social et économique, adopté à la majorité des membres titulaires élus de la délégation du personnel, peut déterminer le nombre et le périmètre des établissements distincts.

En l'absence d'accord, l'employeur fixe le nombre et le périmètre des établissements distincts compte tenu de l'autonomie de gestion du responsable d'établissement, notamment en matière de gestion du personnel. En cas de litige, l'autorité administrative peut être saisie. Sa décision peut être attaquée devant le juge judiciaire (articles L.2313 à L.2315).

La perte de la qualité d'établissements distincts emporte la cessation des fonctions des membres de la délégation du personnel du comité social et économique de cet établissement, sauf si un accord a prévu de permettre aux membres du comité d'achever leur mandat.

RECONNAISSANCE D'ETABLISSEMENT DISTINCT

Le nombre et le périmètre des établissements distincts pour une entreprise ou une UES sont déterminés par accord d'entreprise.

- En l'absence de DS, accord entre l'employeur et le CSE.
- En cas de litige, la DIRECCTE doit être saisie.
- En pratique, la reconnaissance d'un établissement distinct peut être déconnectée du processus électoral.
- Elle peut également être concomitante à ce processus.

L'ordonnance précise alors que, dans cette hypothèse, le processus électoral est suspendu jusqu'à la décision de la DIRECCTE.

Les mandats sont alors automatiquement prorogés jusqu'à la proclamation des résultats du scrutin.

REPRÉSENTANTS DE PROXIMITÉ

Un accord d'entreprise peut prévoir de mettre en place des représentants de proximité. L'accord définit

- le nombre de représentants de proximité ;
- les attributions des représentants de proximité ;
- les modalités de leur désignation ;
- leurs modalités de fonctionnement, notamment le nombre d'heures de délégation dont bénéficient les représentants de proximité pour l'exercice de leurs attributions.

Les représentants de proximité sont membres du comité social et économique, ou désignés par lui, pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité (article L.2313-7).

NOMBRE D'HEURES DES REPRESENTANTS DE PROXIMITE

La loi n'a pas prévu d'heures de délégation spécifiques pour les représentants de proximité.

Le décret précise même le contraire:

« lorsque les membres du CSE sont également représentant de proximité, le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions définies par l'accord peut rester inchangé par rapport au temps dont ils disposent en vertu de l'accord prévu à l'article L.2314-7 ou à défaut du tableau relatif aux heures de délégation »

HEURE DE DÉLÉGATION

L'employeur laisse le temps nécessaire à l'exercice de leur fonction:

1. À chacun des membres titulaires

2. Aux représentants syndicaux au CSE dans les entreprises d'au moins 500 salariés

3. Aux représentants syndicaux au CSE Central d'Entreprise dans les entreprises d'au moins 500 salariés

MISE EN PLACE DU CSE AU SEIN D'UNE UES OU INTERENTREPRISE

Un comité social et économique peut être mis en place au sein d'une U.E.S. regroupant au moins onze salariés reconnus par une convention ou par une décision de justice entre plusieurs entreprises juridiquement distinctes.

Un comité social et économique interentreprises peut être mis en place par accord entre plusieurs entreprises lorsque la nature et l'importance des problèmes communs aux entreprises d'un même site ou d'une même zone le justifient.

L'accord définit le nombre de membres de la délégation du personnel du comité social et économique interentreprises, les modalités de leur élection ou désignation, les attributions du comité social économique interentreprises, les modalités de fonctionnement du comité social et économique interentreprises.

SUPPRESSION DU COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE

A l'expiration du mandat des membres de la délégation du personnel du comité social et économique, l'instance n'est pas renouvelée si l'effectif de l'entreprise est resté en dessous de onze salariés pendant au moins douze mois.

COMPOSITION

Le comité social et économique comprend l'employeur et une délégation du personnel comportant un nombre de membres déterminé par décret (article L.2314-1). La délégation du personnel comporte un nombre égal de titulaires et de suppléants. Le suppléant assiste aux réunions en l'absence du titulaire.

→**NB : Attention, il s'agit d'une modification du texte, désormais les suppléants n'ont plus nécessairement vocation à assister aux réunions.**

Le nombre de membres peut être augmenté par accord. Chaque organisation syndicale représentative peut désigner un représentant syndical au comité.

Peuvent assister avec voie consultative aux réunions sur les points de l'ordre du jour relatifs aux questions relatives à la santé et à la sécurité des conditions de travail, le médecin du travail, le responsable interne du service de sécurité.

L'agent de contrôle de l'inspection du travail, ainsi que les agents de prévention et des organismes de sécurité peuvent être invités

- aux réunions de la commission santé et conditions de travail ;
- à l'initiative de l'employeur ou à la demande de la majorité de la délégation du personnel ;
- aux réunions du comité consécutif à un accident du travail.

COMPOSITION ET HEURES DE DELEGATION

| Effectif de l'entreprise (nombre de salariés) | Nombre de titulaires | Nombre mensuel d'heures de délégation | Total heures de délégation | Effectif de l'entreprise (nombre de salariés) | Nombre de titulaires | Nombre mensuel d'heures de délégation | Total heures de délégation | Effectif de l'entreprise (nombre de salariés) | Nombre de titulaires | Nombre mensuel d'heures de délégation | Total heures de délégation |
|---|----------------------|---------------------------------------|----------------------------|---|----------------------|---------------------------------------|----------------------------|---|----------------------|---------------------------------------|----------------------------|
| 11 à 24 | 1 | 10 | 10 | 1750 à 1999 | 21 | 26 | 546 | 6750 à 6999 | 31 | 30 | 930 |
| 25 à 49 | 2 | 10 | 20 | 2000 à 2249 | 22 | 26 | 572 | 7000 à 7249 | 32 | 30 | 960 |
| 50 à 74 | 4 | 18 | 72 | 2250 à 2499 | 23 | 26 | 598 | 7250 à 7499 | 32 | 30 | 992 |
| 75 à 99 | 5 | 19 | 95 | 2500 à 2749 | 24 | 26 | 624 | 7500 à 7749 | 32 | 26 | 624 |
| 100 à 124 | 6 | 21 | 126 | 2750 à 2999 | 24 | 26 | 624 | 7750 à 7999 | 32 | 32 | 1024 |
| 125 à 149 | 7 | 21 | 147 | 3000 à 3249 | 25 | 26 | 650 | 8000 à 8249 | 32 | 32 | 1024 |
| 150 à 174 | 8 | 21 | 168 | 3250 à 3499 | 25 | 26 | 650 | 8250 à 8499 | 33 | 32 | 1056 |
| 175 à 199 | 9 | 21 | 189 | 3500 à 3749 | 26 | 27 | 702 | 8500 à 8749 | 33 | 32 | 1056 |
| 200 à 249 | 10 | 22 | 220 | 3750 à 3999 | 26 | 27 | 702 | 8750 à 8999 | 33 | 32 | 1056 |
| 250 à 299 | 11 | 22 | 242 | 4000 à 4249 | 26 | 28 | 728 | 9000 à 9249 | 34 | 32 | 1088 |
| 300 à 399 | 11 | 22 | 242 | 4250 à 4499 | 27 | 28 | 756 | 9250 à 9499 | 34 | 32 | 1088 |
| 400 à 499 | 12 | 22 | 264 | 4500 à 4749 | 27 | 28 | 756 | 9500 à 9749 | 34 | 32 | 1088 |
| 500 à 599 | 13 | 24 | 312 | 4750 à 4999 | 28 | 28 | 784 | 9750 | 34 | 34 | 1156 |
| 600 à 699 | 14 | 24 | 336 | 5000 à 5249 | 29 | 29 | 841 | 10000 | 35 | 34 | 1190 |
| 700 à 799 | 14 | 24 | 336 | 5250 à 5499 | 29 | 29 | 841 | | | | |
| 800 à 899 | 15 | 24 | 360 | 5500 à 5749 | 29 | 29 | 841 | | | | |
| 900 à 999 | 16 | 24 | 384 | 5750 à 5999 | 30 | 29 | 870 | | | | |
| 1000 à 1249 | 17 | 24 | 408 | 6000 à 6249 | 31 | 29 | 899 | | | | |
| 1250 à 1499 | 18 | 24 | 432 | 6250 à 6499 | 31 | 29 | 899 | | | | |
| 1500 à 1749 | 20 | 26 | 520 | 6500 à 6749 | 31 | 29 | 899 | | | | |

PRECISIONS SUR LES HEURES DE DELEGATION

Le temps nécessaire à l'exercice des fonctions par les représentants syndicaux est fixé dans les limites d'une durée qui ne peut excéder 20 heures par mois.

Le temps prévu à l'article L.2315-7 peut être utilisé cumulativement dans la limite de douze mois. Cela ne doit pas permettre à un membre d'en disposer, dans le mois, de plus d'une fois et demi le crédit d'heures de délégation dont il bénéficie.

L'employeur est informé de l'utilisation des heures cumulées au plus tard huit jours avant la date prévue de leur utilisation.

La répartition des heures entre les membres de la délégation du personnel du CSE ne peut conduire l'un d'eux à disposer, dans le mois, de plus d'une fois et demi le crédit d'heures de délégation dont bénéficie un membre titulaire.

L'employeur doit être informé de cette utilisation au plus tard huit jours avant la date prévue.

ELECTIONS

Article L.2314-4

« Lorsque le seuil de onze salariés a été franchi dans les conditions prévues à l'article L.2311-2, l'employeur informe le personnel tous les quatre ans de l'organisation des élections par tout moyen permettant de conférer date certaine à cette information. Le document diffusé précise la date envisagée pour le premier tour. Celui-ci doit se tenir, au plus tard, le quatre-vingt-dixième jour suivant la diffusion.

Un protocole d'accord préélectoral doit être négocié.

La validité du protocole d'accord préélectoral est subordonnée à sa signature par la majorité des organisations syndicales ayant participé à sa négociation, dont les organisations syndicales représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles. »

COLLEGE UNIQUE

Dans les établissements où les entreprises n'élisant qu'un membre de la délégation du personnel titulaire et d'un membre de la délégation suppléant, un collège unique peut être mis en place.

Il regroupe alors l'ensemble des catégories professionnelles.

DURÉE DU MANDAT

Les membres de la délégation du personnel du comité social et économique sont élus pour quatre ans.

Le nombre de mandat est limité à trois, à l'exception des entreprises de moins de cinquante salariés.

Un accord peut fixer une durée du mandat comprise entre deux et quatre ans.
(*article L.2314-33*)

PRECISIONS SUR LE NOMBRE DE MANDAT

Le décret précise que la limitation du nombre de mandats successifs à trois est applicable au mandat prenant effet postérieurement au 1^{er} janvier 2018.

Cette limitation concerne les mandats des membres de la délégation du personnel du CSE. Elle ne peut avoir pour effet de réduire en deçà de 12 ans la durée des mandats successifs quelque soit leur durée.

TRANSFERT D'ENTREPRISE

Lorsque survient une modification dans la situation juridique de l'employeur telle que mentionnée à l'article L.1224-1, le mandat des membres élus de la délégation du personnel du comité social et économique et des représentants syndicaux de l'entreprise ayant fait l'objet de la modification subsiste lorsque cette entreprise conserve son autonomie.

Si cette entreprise devient un établissement, le mandat des représentants syndicaux subsiste et le mandat des membres élus de la délégation du personnel du comité social se poursuit jusqu'à son terme. Toutefois, pour tenir compte de la date habituelle des élections dans l'entreprise d'accueil, la durée des mandats des membres élus peut être réduite ou prorogée par accord entre le nouvel employeur et les organisations syndicales représentatives existant dans le ou les établissements absorbés ou, à défaut, les membres de la délégation du personnel du comité social et économique intéressés.

TRANSFERT D'ENTREPRISE: ENTREPRISE ABSORBANTE DEPOURVUE D'IRP

En cas de transfert portant sur un ou plusieurs établissements qui concernent ce caractère, il est procédé à des élections pour la mise en place d'un CSE Central et au sein de chaque établissement concerné d'un CSE d'établissement.

DEVOLUTION DES BIENS DES ANCIENS CE

La dévolution des biens du CE est décidée lors de sa dernière réunion.

La dévolution concerne l'affectation des biens de toute nature au futur CSE ou Conseil d'Entreprise.

Les conditions de transfert des droits et obligations, créances et dettes relatives aux activités transférées:

- Lors de la 1^{ère} réunion, le CSE ou le Conseil d'Entreprise décidé à la majorité de ses membres:
 - Soit d'accepter les affectations ainsi décidées,
 - Soit de décider d'affectations différentes.

Il n'y a pas lieu à versement de salaire ou honoraire au profit de l'Etat ni perception de droit ou taxe.

RÉVOCATION

Tout membre de la délégation du personnel du comité social et économique peut être révoqué en cours de mandat, sur proposition faite par l'organisation syndicale qui l'a présenté avec l'accord obtenu au scrutin secret de la majorité du collège électoral auquel il appartient. Article L.2314-36

HEURES DE DÉLÉGATION (SUITE)

Les membres titulaires bénéficient d'un nombre d'heures de délégation en fonction de l'effectif de l'entreprise qui ne peut être inférieur à **dix heures** par mois dans les entreprises de moins de cinquante salariés et à **seize heures** dans les autres entreprises.

Les membres peuvent chaque mois répartir entre eux et avec les suppléants le crédit d'heures de délégation dont ils disposent.

Est considéré comme du temps de travail effectif le temps passé :

- aux réunions avec l'employeur ;
- aux réunions internes du comité et de ses commissions ;
- aux enquêtes menées après accident du travail grave ou des incidents répétés.

Le temps passé aux réunions du comité social et économique est rémunéré comme du temps de travail et n'est pas déduit des heures de délégation.

PRECISIONS SUR LES HEURES DE DELEGATION

La 6^{ème} ordonnance apporte une précision.

L'ordonnance de septembre visait les réunions internes du CSE qui devaient être considérées comme du temps de travail. Il n'était pas déduit des heures de délégation.

La 6^{ème} ordonnance indique « les réunions du CSE », ce qui semble impliquer que les réunions préparatoires ne sont pas concernées. Le temps passé à ces réunions devra alors être pris sur les heures de délégation.

La 6^{ème} ordonnance précise par ailleurs que le temps passé par les membres du CSE à la recherche de mesures préventives, dans toute situation d'urgence et de gravité (danger grave et imminent notamment), est payé comme du temps de travail effectif.

DÉPLACEMENT

Les membres de la délégation du personnel du comité social et économique peuvent se déplacer hors de l'entreprise.

Ils peuvent circuler librement dans l'entreprise, sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés.

Le temps consacré aux formations est pris sur le temps de travail et rémunéré comme tel. Il n'est pas déduit des heures de délégation (article L.2315-16).

DISPOSITIONS PARTICULIÈRES DES ENTREPRISES DE MOINS DE CINQUANTE SALARIÉS

Les représentants du personnel au Comité Social et Economique exercent individuellement les droits qui sont reconnus au Comité par la présente section.

→***NB: cela signifie donc que, bien que l'on parle de Comité Social et Economique, se sont les membres qui exercent individuellement les prérogatives issues des textes et non le CSE en tant que personne morale.***

L'employeur met à la disposition des membres de la délégation du personnel du comité social et économique le local nécessaire pour leur permettre d'accomplir leur mission.

Ils sont reçus par l'employeur au moins une fois par mois, et ou sur leur demande. Ils peuvent remettre une note écrite exposant l'objet des demandes présentées deux jours ouvrables avant la date à laquelle ils doivent être reçus. L'employeur répond par écrit à ces demandes au plus tard dans les six jours ouvrables suivant la réunion (L.2315-22).

DROIT D'ALERTE

Les CSE, dans les entreprises d'au moins 11 salariés et de moins de 50 salariés, disposent d'un droit d'alerte en cas d'atteinte au droit des personnes à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles.

Ils disposent également d'un droit d'alerte en cas de danger grave et imminent, de risques graves pour la santé publique ou l'environnement.

DISPOSITIONS PARTICULIÈRES POUR LES ENTREPRISES D' AU MOINS CINQUANTE SALARIÉS

Le comité social et économique est doté de la personnalité civile et gère son patrimoine. Il est présidé par l'employeur, assisté éventuellement de trois collaborateurs qui ont voix consultative. Le comité désigne parmi ses membres titulaires un secrétaire et un trésorier.

Il détermine dans un règlement intérieur les modalités de son fonctionnement.

Il dispose d'un local aménagé et du matériel nécessaire à l'exercice de ses fonctions.

RÉUNIONS

Au moins quatre de ces réunions portent annuellement en tout ou partie sur les attributions du comité en matière de santé, sécurité et conditions de travail. Il est réuni à la suite de tout accident grave ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves. Lorsque l'employeur est défaillant, et à la demande d'au moins la moitié des membres du comité social et économique, celui-ci peut être convoqué par l'agent de contrôle de l'inspection du travail. (*article L.2315-27*)

A défaut d'accord, dans les entreprises d'au moins trois cents salariés, le comité économique et social se réunit au moins une fois par mois sur convocation de l'employeur.

Dans les entreprises de moins de trois cents salariés, le comité se réunit une fois tous les deux mois. Il peut tenir une seconde réunion à la demande de la majorité de ses membres. (*article L.2315-28*)

ORDRE DU JOUR

L'ordre du jour de chaque réunion du comité social et économique est établi par le président et le secrétaire.

→**NB : Le texte ne fait plus référence à l'ordre du jour conjoint (article L.2315-29)**

Les consultations obligatoires sont inscrites de plein droit à l'ordre du jour par le président ou le secrétaire. Lorsque le comité économique et social se réunit à la demande de la majorité de ses membres, les questions jointes à la demande de convocation sont inscrites à l'ordre du jour.

VOTES ET DÉLIBÉRATIONS

Les résolutions du comité social et économique sont prises à la majorité des membres présents. Le président du comité social et économique ne participe pas au vote lorsqu' il consulte les membres élus du comité en tant que délégation du personnel (L.2315-32).

Les délibérations sont consignées dans un procès-verbal établi par le secrétaire du comité dans un délai fixé par décret.

Le CSE peut décider que certaines de ses délibérations sont transmises à l' autorité administrative. (L.2315-33)

Le procès-verbal peut, après avoir été adopté, être affiché ou diffusé dans l' entreprise.

Des commissions peuvent être créées :

- commission santé, sécurité, conditions de travail ;
- commission économique ;
- commission formation ;
- commission information, aide au logement ;
- commission des marchés ;
- commission d' égalité professionnelle ;
- budget.

DELAI DE CONSULTATION

Lorsque la loi n'a pas fixé de délai spécifique, le délai de consultation du CSE court à compter de la communication par l'employeur des informations prévues par le Code du travail pour la consultation ou de l'information par l'employeur de leur mise à disposition dans la base de données économiques et sociales dans les conditions de l'article R.2312-10 et suivants.

Pour les consultations mentionnées à l'article L.2312-5, à défaut d'accord le CSE est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif à expiration d'un délai d'un mois à compter de la date prévue à cet article.

En cas d'intervention d'un expert, le délai mentionné au 1^{er} alinéa est porté à 2 mois.

Ce délai est porté à 3 mois en cas d'intervention d'une ou plusieurs expertises dans le cadre de consultations se déroulant à la fois au niveau du CSE Central et d'un ou plusieurs CSE d'Etablissement.

PROCES VERBAL

Les délibérations du CSE sont consignés dans des procès verbaux établis par le Secrétaire dans un délai de 15 jours et communiqués à l'employeur et aux membres du Comité.

L'employeur ou la délégation du personnel peuvent décider du recours à l'enregistrement ou à la sténographie des séances du CSE.

Lorsque cette décision émane du CSE, l'employeur ne peut s'y opposer, sauf lorsque les délibérations portent sur des informations à caractère confidentiel.

Lorsqu'il est fait appel à une personne extérieure pour sténographier les séances du CSE, celle-ci est tenue à la même obligation de discrétion que les membres du CSE.

A défaut d'accord entre l'employeur et les membres du CSE, les frais liés à l'enregistrement et à la sténographie sont pris en charge par l'employeur lorsque la décision de recourir à ces moyens émane de ce dernier.

➤ **A contrario, cela signifie que si la décision émane du CSE, les frais restent à sa charge.**

COMMISSION SANTÉ, SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL

Une commission santé, sécurité et conditions de travail est créée au sein du CSE (*article L.2315-36*) dans les entreprises:

1. d' au moins 300 salariés,
2. Les établissements distincts d' au moins 300 salariés
3. Les établissements mentionnés aux articles L.4521-1 et suivants.

Dans les entreprises et établissements distincts de moins de 300 salariés, l' Inspecteur du Travail peut imposer la création d' une commission si cette mesure est nécessaire à raison des activités, de l' agencement ou de l' équipement des locaux (*L.2315-37*)

MISE EN PLACE DE LA COMMISSION DE SANTE, SECURITE ET CONDITIONS DE TRAVAIL PAR ACCORD OU DECISION UNILATERALE DE L'EMPLOYEUR

Même lorsque la loi ne l'impose pas, une CSSCT pourra être mise en place par accord collectif ou par décision unilatérale.

Ses modalités de fonctionnement seront alors déterminées par le règlement intérieur du CSE.

L'employeur pourra fixer seul le nombre de CSSCT et leur périmètre.

MISSIONS DE LA COMMISSION SANTÉ, SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL

Par délégation du CSE, tout ou partie des attributions du comité relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail peut être confiée à une commission de santé, sécurité et conditions de travail, à l'exception du recours à l'expert prévu à la sous section 10 et des attributions consultatives du comité.

→***NB: cela signifie qu'on ne pourra pas consulter en tant que telle la commission, il faudra solliciter l'avis du CSE.***

COMPOSITION DE LA COMMISSION SANTÉ, SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL

3 membres représentants du personnel dont au moins un représentant du second collège et le cas échéant du 3^{ème} collège au minimum.

Ils sont désignés par le CSE parmi ces membres.

La durée du mandat prend fin à l'issue du mandat des membres élus du CSE.

NÉGOCIATION

Un accord peut définir les modalités de mise en place de la commission et notamment le nombre des membres de la commission, les missions des délégués à la ou les commissions, leurs modalités de fonctionnement, les modalités d'information, les moyens et le cas échéant les conditions de modalités dans lesquelles une formation spécifique est dispensée.

SUBVENTION DE FONCTIONNEMENT

UTILISATION DE LA SUBVENTION

L'employeur verse au comité social et économique une subvention de fonctionnement d'un montant annuel équivalent à 0,2 de la masse salariale brute dans les entreprises de cinquante à deux mille, de 0,22 de la masse salariale brute dans les entreprises de plus de deux mille salariés. Ce montant s'ajoute à la subvention destinée aux activités sociales et culturelles, sauf si l'employeur fait déjà bénéficier le comité d'une somme ou de moyens en personnel équivalents à 0,22 de la masse salariale brute. (L.2315-61)

Le comité peut décider de consacrer une partie de son budget de fonctionnement au financement de la formation des délégués syndicaux de l'entreprise. Il peut également décider de transférer tout ou partie du montant de l'excédent annuel du budget de fonctionnement à la subvention destinée aux activités sociales et culturelles.

→**NB : Attention, il s'agit d'une véritable nouveauté, le budget de fonctionnement pourrait donc être utilisé pour financer les activités sociales et culturelles.**

Les comptes du comité social et économique doivent être établis selon les modalités définies par un règlement de l'autorité des normes comptables (L.2315-59).

EXPERTISE

Champ d'expertise

Le comité social et économique peut décider de recourir à un expert. Un accord d'entreprise, ou à défaut un accord conclu entre l'employeur et le comité social et économique, détermine le nombre d'expertises dans le cadre des consultations annuelles prévues au paragraphe 2 sur une ou plusieurs années.

Article L.2315-78

PRECISIONS SUR L'EXPERT NOMME PAR LE CSE

La 6^{ème} ordonnance précise que l'Expert est soit l'Expert comptable, soit un Expert habilité.

La procédure d'habilitation est précisée par décret.

FINANCEMENT

Lorsque le comité social et économique décide de recourir à un expert, les frais d'expertise sont pris en charge:

1. par l'employeur concernant les consultations prévues aux articles L.2315-88, L.2315-91 au 3^{ème} de L.2315-92 et au 1^{er} de l'article L.2315-96,
2. par le comité sur son budget de fonctionnement à hauteur de 20%, et par l'employeur à hauteur de 80% concernant la consultation prévue à l'article L.2315-87 et les consultations ponctuelles, hors de celles visées au 2^{ème} alinéa.

Le Comité Social et Economique peut faire appel à toute expertise rémunérée par ses soins pour la préparation de ses travaux,

PRECISIONS SUR LES FRAIS D'EXPERTISE

(loi ratifiant les ordonnances Macron du 28 novembre 2017)

Le co-financement est écarté et les expertises doivent être prises en charge intégralement par l'employeur lorsque le budget de fonctionnement du CSE est:

- D'une part, insuffisant pour couvrir le coût de l'expertise
- D'autre part, n'a pas donné lieu à un excédent annuel au cours des 3 années précédentes

En contrepartie de cette prise en charge, le Comité ne pourra transférer d'éventuels excédants du budget de fonctionnement au financement des ASC pendant les 3 années suivantes.

DÉLAI D' EXPERTISE

Un décret détermine pour chaque catégorie d' expertise le délai maximale dans lequel l' expert remet son rapport, les modalités et conditions de réalisation de l' expertise lorsqu' elles portent sur plusieurs champs.

CONTESTATION DE L' EXPERTISE

L' employeur saisi le Juge judiciaire dans un délai fixé par décret en Conseil D' Etat de:

- la délibération du CSE décidant de recourir à l' Expert
- la désignation de l' expert par le CSE, s' il entend contester le choix
- la notification à l' employeur du cahier des charges et des informations, s' il entend contester le coût prévisionnel, l' étendue ou la durée de l' expertise
- la notification à l' employeur du coût final de l' expertise, s' il entend contester ce coût.

Le Juge statue en la forme des référés en premier et dernier ressort dans les 10 jours suivants sa saisine.

Cette saisine suspend l' exécution de la décision du comité ainsi que les délais dans lesquels il est consulté jusqu' à la notification du jugement. (article L.2315-86)

COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE CENTRAL

Le comité social et économique central exerce les attributions qui concernent la marche générale de l'entreprise et qui excèdent les limites des pouvoirs des chefs d'établissement.

Il est seul consulté sur les projets décidés au niveau de l'entreprise qui ne comportent pas d'adaptation spécifique à un ou plusieurs établissements. Dans ce cas son avis, accompagné des documents relatifs au projet, est transmis par tout moyen aux comités sociaux et économiques d'établissement.

L'élection des membres a lieu tous les quatre ans après l'élection générale des membres des comités sociaux et économiques d'établissement.

Le comité central a la personnalité civile. Il est présidé par l'employeur, assisté éventuellement de deux collaborateurs. Il désigne un secrétaire et un secrétaire adjoint. Il détermine dans un règlement intérieur les modalités de son fonctionnement et de ses rapports avec les salariés de l'entreprise. Il se réunit au moins une fois tous les six mois au siège de l'entreprise.

COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE D'ÉTABLISSEMENT

Article L.2316-20

Le comité social et économique d'établissement a les mêmes attributions que le comité social et économique d'entreprise dans la limite des pouvoirs confiés au chef de cet établissement. Il est consulté sur les mesures d'adaptation des décisions arrêtées au niveau de l'entreprise spécifiques à l'établissement et qui relèvent de la compétence du chef d'établissement. Il peut faire appel à un expert prévu à la sous-section 3 de la section 2 du chapitre IV du présent titre, lorsqu'il est compétent conformément aux dispositions du présent code. Lorsqu'il y a lieu de consulter à la fois le comité central et un ou plusieurs comités d'établissement, un accord peut définir l'ordre et les délais dans lesquels le comité central d'entreprise et le ou les comités d'établissement rendent et transmettent leur avis. A défaut d'accord, l'avis de chaque comité d'établissement est rendu et transmis au comité central d'entreprise, et l'avis du comité central d'entreprise est rendu dans des délais fixés par décret en Conseil d'Etat.

→**NB : Attention, cela signifie donc clairement que les comités d'établissement, dans cette hypothèse, doivent être consultés avant le comité central.**

CONSEIL D' ENTREPRISE

(Article L.2321-1 du Code du Travail)

Le conseil d'entreprise exerce l'ensemble des attributions définies au chapitre III du titre II du présent livre et est compétent pour négocier, conclure et réviser les conventions et accords d'entreprise ou d'établissement, à l'exception des accords qui sont soumis à des règles spécifiques de validité prévus notamment aux articles L.1233-24-1, L.2314-6, L.2314-12, L.2314-27. Ses modalités sont celles définies au chapitre V du titre II du présent livre.

Le conseil d'entreprise peut être institué par accord d'entreprise conclu dans les conditions prévues au premier alinéa de l'article L.2232-12. Cet accord est à durée indéterminée. Il peut également être institué par accord de branche étendu. L'accord précise les modalités selon lesquelles les négociations se déroulent au niveau des établissements.

MODIFICATIONS APPORTEES PAR LA 6EME ORDONNANCE SUR LA COMPETENCE DU CONSEIL D'ENTREPRISE

L'ordonnance du 22 septembre excluait de la compétence du Conseil d'Entreprise la négociation des PSE.

Dans cette hypothèse, seuls les délégués syndicaux restaient compétents.

L'ordonnance du 20 décembre 2017 précise que le Conseil d'Entreprise sera seul compétent pour négocier, conclure et réviser tous les accords d'entreprise ou d'établissement, y compris les PSE.

Dans cette hypothèse, les délégués syndicaux disparaissent.

NOMBRE D'HEURES DE DELEGATION

Chaque élu du Conseil d'Entreprise qui participe à une négociation dispose d'un nombre d'heures de délégation qui s'ajoute aux heures de délégation dont il bénéficie.

au titre du 1^{er} alinéa de l'article L.2315-7, cette durée ne peut être inférieure à:

- 12 heures par mois dans les entreprises jusqu'à 149 salariés
- 18 heures par mois dans les entreprises de 150 à 499 salariés
- 24 heures par mois dans les entreprises d'au moins 500 salariés

L' accord prévu à l' article L.2320-2 fixe la liste des thèmes tels l' égalité professionnelle, soumis à l' avis conforme du conseil d' entreprise.

La formation constitue un thème obligatoire. L' accord prévu à l' article L.2321-2 fixe le nombre d' heures de délégation dont bénéficient les élus du conseil d' entreprise participant aux négociations.

Le temps passé à la négociation est de plein droit considéré comme du temps de travail.

L' accord peut fixer la périodicité de tout ou partie des thèmes de négociation du conseil d' entreprise.

La validité d' une convention ou d' un accord d' entreprise ou d' établissement conclu par le conseil d' entreprise est subordonnée à sa signature par la majorité des membres des titulaires élus du conseil ou à la majorité exprimée lors des élections professionnelles.

Le conseil d' entreprise défini au présent titre peut être mis en place dans les entreprises appartenant à une unité économique et sociale. L' accord défini à l' article L.2321 est conclu, soit au niveau d' une ou de plusieurs entreprises composant l' unité économique et sociale, soit au niveau de l' unité économique et sociale.

ENTRÉE EN VIGUEUR DES DISPOSITIONS CONCERNANT LE COMITÉ ÉCONOMIQUE ET SOCIAL

Le comité économique et social est mis en place au terme du mandat en cours de ses élus et au plus tard au 31 décembre 2019. Les mandats des membres du comité d'entreprise, du comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail de la délégation unique du personnel et des délégués du personnel, cessent au plus tard le 31 décembre 2019

PÉRIODE TRANSITOIRE

Les mandats des membres du comité d'entreprise, du comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail, de la délégation unique du personnel et des délégués du personnel arrivant à échéance entre la date de publication de la présente ordonnance au Journal Officiel et le 31 décembre 2018, peuvent être prorogés pour une durée maximale d'un an par décision de l'employeur après consultation de ces instances.

SORTS DES ACCORDS D'ENTREPRISE RELATIFS AUX ANCIENNES INSTITUTIONS REPRESENTATIVES DU PERSONNEL (IRP)

Les stipulations des accords d'entreprise concernant les anciennes IRP (DP, CE, CHSCT, DUP) cessent de produire effet à compter de la date du 1^{er} tour des élections des membres de la délégation du personnel du CSE:

- Dès la mise en place du CSE ou du Conseil d'entreprise, les anciennes dispositions conventionnelles, qu'elles soient ou non plus favorables que le Code du travail, cessent donc de produire effet sans qu'il soit nécessaire de les dénoncer.

Il n'y a donc pas de délai de 3 mois + 12 mois.