

# Ordonnances Macron: le volet relations collectives de travail

---

2017

---

**Sophie JULLIOT**  
**Maitre de conférences en droit privé**  
**Institut du travail**  
**Faculté de droit de Saint Etienne**

# Négociation collective: un changement de modèle?

---

# Une nouvelle articulation entre branche et entreprise

---

## 3 blocs

- 13 matières où l'accord de branche prime sur l'accord d'entreprise sauf si l'accord d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes: salaires, classifications, garanties protection sociale complémentaire, certaines mesures relatives au temps de travail, certaines mesures relatives aux CDD et aux contrats de travail temporaire
- 4 matières où des dérogations moins favorables sont possibles par voie d'accord d'entreprise sauf clause de verrouillage prévues par la branche: insertion professionnelle et maintien dans l'emploi des personnes handicapées, effectif à partir duquel les délégués syndicaux peuvent être désignés, leur nombre et la valorisation de leur parcours syndical
- les autres matières où l'accord d'entreprise prime sur l'accord de branche y compris dans un sens moins favorable : cette primauté concernait jusqu'à présent le champ des congés et de la durée du travail mais il s'élargit notamment aux primes, préavis et indemnités de rupture du contrat de travail

# Généralisation des accords d'entreprise majoritaires

---

A compter du 01 mai 2018 ( et non plus 01 septembre 2019), tous les accords d'entreprise seront valides sous réserve:

- d'être signés par des OSR ayant recueilli plus de 50% des suffrages valablement exprimés au premier tour des élections professionnelles
- ou à sa signature par des OSR ayant recueilli plus de 30% des suffrages calculés selon les mêmes modalités avec approbation par référendum à la majorité des suffrages exprimés.

Actuellement cette règle ne concerne que les accords sur la durée du travail

# Possibilité pour l'employeur de demander l'organisation du référendum

---

Cette possibilité est subordonnée à l'absence d'opposition d'une quelconque organisation syndicale signataire

# Sécurisation des accords collectifs

---

- Instauration d'une présomption simple de conformité à la loi pour les accords collectifs
- Délai de prescription pour demander la nullité de l'accord est de 2 mois

# Négociations obligatoires dans l'entreprise

---

**Dispositions d'ordre public:** La négociation doit au moins porter sur les thèmes (rémunération, temps de travail, partage de la valeur ajoutée égalité hommes femmes) tous les 4 ans et sur la GPEC dans les entreprises d'au moins 300 salariés tous les 3 ans.

**Champ de la négociation:** La loi incite à la négociation d'un accord portant sur les thèmes de la négociation, la périodicité de la négociation et le contenu de chaque thème, le calendrier et les lieux de réunions, les informations remises par l'employeur et les dates de remise des informations.

**Dispositions supplétives:** s'il n'y a pas d'accord, la négociation rémunération, temps de travail, partage de la valeur ajoutée égalité hommes femmes reste annuelle et celle sur la GPEC, triennale.

# Primauté de l'accord sur le contrat de travail

---

Les dispositions des accords se substituent de plein droit aux dispositions du contrat de travail .

Si le salarié refuse des modifications de son contrat, il est licencié sans que le licenciement n'ait un caractère économique .

# Création du comité social et économique: CSE

---

# Fusion des IRP

---

## Quand?

Mandats arrivant à expiration entre le 23 sept et le 31 déc 2017: prorogation possible des mandats jusqu'au 31 décembre 2018.

Termes des mandats en 2018: soit mise en place du CSE au moment du renouvellement des mandats, soit prorogation d'un an maximum

Termes des mandats après le 31 déc 2018, obligation de procéder à l'élection d'un CSE

# Election du CSE

---

## Périmètre d'implantation

Périmètre de mise en place d'un CSE au niveau d'établissement distinct: par voie d'accord d'entreprise conclu avec délégués syndicaux, à défaut accord conclu avec des élus à défaut décision unilatérale de l'employeur. Cette question ne figure plus dans le PAP.

Définition légale de l'établissement distinct: fixation compte tenu de l'autonomie de gestion du responsable de l'établissement notamment en matière de gestion du personnel.

# Durée des mandats

---

Elections pour 4 ans voire 2 ou 3 ans selon accord ( règle inchangée)

Nombre de mandats successifs limités à trois sauf dans les entreprises de moins de 50 salariés et sauf dérogation prévue dans le PAP

# Participants aux réunions

---

Seuls y assistent les élus titulaires

Plus de possibilité dans les entreprises de moins de 50 salariés d'être assisté par un représentant d'une OS.

Entreprise de plus de 50 salariés: employeur peut être assisté de trois représentants ( et non 2 CE actuel)

Plus de présence de plein droit de l'inspection du travail et de l'agent CARSAT à toutes les réunions CSE sauf dans deux cas ou s'il existe une commission santé sécurité et conditions de travail ils doivent être invités. Dans ce dernier cas, ils doivent être invités à toutes les réunions de la commission.

# Périodicité des réunions

---

Réunion une fois par mois dans les entreprises d'au moins 300 salariés et dans les entreprises de moins de 50 salariés. Dans ce dernier cas, le procédé questions écrites réponse de l'employeur est maintenu

Réunion tous les deux mois dans les entreprises de moins de 300 salariés

Au moins 4 réunions doivent porter sur santé et sécurité c'est à dire les anciennes compétences des CHSCT.

# Suppression du CHSCT remplacé par une CSSCT

---

Obligatoire dans les entreprises et établissements distincts d'au moins 300 salariés

Obligatoires dans les entreprises à risque particulier type Séveso ou si l'inspecteur du travail le décide au vu de risques particuliers.

Facultative dans les autres entreprises sauf accord le prévoyant

# Moyens CSE

---

Possibilité de report des heures de délégation d'un mois sur l'autre (décret à paraître).

Possibilité de répartition entre titulaire et suppléant (décret à paraître).

Plus de mention dans la loi du dépassement pour cause de circonstances exceptionnelles.

Réunions internes plus déduites des heures de délégation ainsi que temps passé en réunion de commission mais dans certaines limites (décret à paraître)

# Budget CSE

---

Budget de fonctionnement: 0,22% dans les entreprises de plus de 2000 salariés , 0,2 % dans les autres.

Calcul à partir de la masse salariale brute

Possibilité par voie de délibération du CSE de reporter des excédents budgétaires annuels entre budget de fonctionnement et budget activités sociales et culturelles et vice versa

# Attributions dans les entreprises de 11 à 49 salariés: délégués du personnel allégés

---

Présentation des réclamations individuelles et collectives

Compétence générale en matière de santé sécurité et conditions de travail

Possibilité de saisine de l'inspecteur du travail

Perte de certaines compétences particulières des actuels délégués du personnel notamment droit d'alerte en cas d'atteinte au droit des personnes

# Attributions dans les entreprises de 50 salariés et plus

---

Les 3 grandes consultations d'ordre public demeurent mais elles sont aménageables par voie d'accord

Consultations et informations ponctuelles soumises au triptyque: ordre public, négociation, dispositions supplétives

Activité sociales et culturelles inchangées

Droits d'alerte conservés

# Conseil d'entreprise

---

Possibilité par voie d'accord d'entreprise ou par voie d'accord de branche étendu dans les entreprises sans délégués syndicaux de fusionner les 4 instances actuelles donc en ajoutant les délégués syndicaux

Instance aurait les mêmes attributions que le CSE plus la capacité de négociation