



SECAFI
Groupe ALPHA

CONSEIL
EXPERTISE
FORMATION

Les suites de la Loi de Sécurisation de l'Emploi Et les lois « Macron » et « Rebsamen »

SECAFI

Diagnostic Stratégie Emploi

Société d'expertise comptable inscrite
au Tableau de l'Ordre de Paris/Ile de France

Direction Régionale Ile de France

20 rue Martin Bernard
75647 Paris Cedex 13
Tél 01 53 62 70 00

SAS au capital de 2 245 092,50 €
312 938 483 RCS Paris
Numéro d'identification intracommunautaire
FR 88 312 938 483

BORDEAUX ▶ LILLE ▶ LYON ▶ MARSEILLE ▶ METZ ▶ MONTPELLIER ▶ NANTES ▶ PARIS ▶ TOULOUSE

www.secafi.com

Un contexte d'évolutions en profondeur des fondamentaux du dialogue social



Loi Sécurisation de l'Emploi

« Elle cadre les fonctionnements d'instance »

- **Délais pré-fixes** pour les informations-consultations
- **ICOS** : info/consult sur les orientations stratégiques
- **Création d'une BDES** : bases de données économiques et sociales
- Accord de maintien dans l'emploi et accord de mobilité

Loi « Macron »

« un fourre-tout qui règlemente des professions et les conflits »

- Divers aspects sociaux et changements pour des **professions réglementées**
- **Travail le dimanche** / de nuit et zones touristiques
- Evolutions relatives aux **prud'hommes** et à l'entrave

Loi «Rebsamen»

« Elle changent les règles du dialogue social »

- Modification des instances : **DUP élargie**
- **Réorganisation de l'agenda social** (3 infos-consultation / 3 temps de négociation)
- Autres : parité dans les instances, administrateurs salariés, réunion conjointe CE et CHSCT



SECAFI
Groupe ALPHA

CONSEIL
EXPERTISE
FORMATION

La loi de Sécurisation de l'Emploi du 14 juin 2013

Qu'a-t-elle changée ?

SECAFI

Diagnostic Stratégie Emploi

Société d'expertise comptable inscrite
au Tableau de l'Ordre de Paris/Ile de France

Direction Régionale Ile de France

20 rue Martin Bernard
75647 Paris Cedex 13
Tél 01 53 62 70 00

SAS au capital de 2 245 092,50 €
312 938 483 RCS Paris

Numéro d'identification intracommunautaire
FR 88 312 938 483

BORDEAUX ▶ LILLE ▶ LYON ▶ MARSEILLE ▶ METZ ▶ MONTPELLIER ▶ NANTES ▶ PARIS ▶ TOULOUSE

www.secafi.com

← Délais d'information du CE et du CHSCT

Rappel : l'essentiel de la L.S.E. sur les délais d'information / consultation du CE et du CHSCT

- ▶ Le délai des consultations du CE/CCE est fixé par accord entre l'employeur et la majorité des membres titulaires élus du CE, sans pouvoir être inférieurs à 15 jours.
- ▶ À défaut d'accord, les délais d'information/consultation du CE ont été fixés par le décret du 27 décembre 2013 :
 - ▶ 1 mois
 - ▶ 2 mois en cas d'intervention d'un expert
 - ▶ 3 mois si saisine du ou des CHCST
 - ▶ 4 mois si saisine de l'ICCHSCT.
- ▶ Ces délais courent à partir de la remise d'informations.
- ▶ Ce sont des délais préfix, c'est-à-dire normalement indépassables.
- ▶ À l'issue de ces délais, le CE est réputé avoir été consulté (l'absence d'avis vaut avis négatif).
- ▶ Les délais d'information/consultation du CHSCT ou de l'ICCHSCT sont encadrés dans ceux du CE dès lors que l'information/consultation concerne les deux instances.
- ▶ L'avis des CHCST/ICCHSCT doit être transmis au CE au plus tard 7 jours avant l'expiration du délai de 3 ou 4 mois.



Délai préfix *versus* principe de « consultation utile »

▶ Le principe de la « consultation utile » reste :

« La procédure d'information / consultation doit permettre au CE d'exercer utilement sa compétence, en fonction de la nature et de l'importance des questions qui lui sont soumises, et le cas échéant, de l'information et de la consultation du ou des CHSCT » (article L 2323-3 du Code du travail),

« Le CE doit disposer d'informations précises et écrites transmises par l'employeur et de la réponse motivée par l'employeur à ses propres observations » (article L 2323-4 du Code du travail)

▶ En début de procédure : prévoir, dès la réunion 1, les informations et les moyens nécessaires aux OS et aux IRP de réfléchir et proposer des alternatives,

▶ En cours de procédure : si le CE estime ne pas disposer d'éléments suffisants pour rendre un avis, le CE doit **saisir au plus vite le TGI en référés** pour qu'il ordonne la communication des éléments manquants.

- ▶ Le juge statue sous 8 jours,
- ▶ Ce délai n'est pas suspensif, sauf si le juge en décide autrement, « en cas de difficultés particulières d'accès aux informations nécessaires à la formulation de l'avis motivé du CE ».



La maîtrise du calendrier devient un enjeu essentiel

▶ Clarifier en amont les délais qui s'appliquent à la procédure :

- ▶ La quasi-totalité des consultations est concernée par les délais préfix de la LSE (consultations prévues aux articles L2323-6 à L2323-60 ainsi que L2281-2, L2323-72 et L3121-11),
- ▶ Certaines consultations y échappent : licenciement d'un salarié protégé (article L 2421-3) ; mise en place d'horaires individualisés (L 3122-23)...
- ▶ **Recommandation : veiller à ce que l'article du Code du travail afférent à la consultation soit clairement indiqué dans l'ordre du jour du CE,**

▶ Si la direction ne convoque pas spontanément la réunion 1, c'est aux IRP de la provoquer :

- ▶ Le délai court à compter de la communication des documents ou de la mise à disposition des informations. La LSE ne prévoit pas de délai pour la « réunion 1 » d'information... alors même que celle-ci est essentielle :
 - ▶ Définir les infos / moyens nécessaires au CE,
 - ▶ Possibilité de désigner un expert (enjeu 1 mois => 2 mois), ou de saisir le CHSCT (enjeu 1 mois => 3 mois),
- ▶ **Recommandations :**
 - ▶ **Demande de CE / CHSCT extraordinaire,**
 - ▶ **Sollicitation de l'inspection du travail le cas échéant.**



La coordination CE / CHSCT devient un enjeu essentiel

▶ La procédure du CHSCT est « encapsulée » dans la procédure du CE :

- ▶ L'avis des CHCST/ICCHSCT doit être transmis au CE au plus tard 7 jours avant l'expiration du délai de 3 ou 4 mois,
- ▶ La circulaire du 18 mars 2014 précise que les CHSCT ne se prononçant pas dans ces délais seront aussi considérés comme ayant rendu un avis,

▶ Si la direction n'organise pas spontanément une info / consult du CHSCT, c'est aux IRP de la provoquer :

- ▶ Exemple de motion de CE : « *Par ailleurs, le Code du travail est clair sur le fait que le CHSCT doit être consulté avant toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail. À ce titre, il doit donc être consulté en cas de restructuration, car elle aura nécessairement des impacts sur les conditions de travail (L4612.8 ; R4614-3 ; L4614-12-1). Cette saisine du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, que les élus soient assistés ou non d'un expert, porte alors le délai pour rendre un avis motivé à trois mois. »*
- ▶ Demande de CHSCT extraordinaire, sollicitation de l'inspection du travail.



▶ Zoom sur le CHSCT. Quelle démarche ?

Doit-on être informé consulté ?

- **OUI** si le projet modifie de façon importante les conditions de travail (L4612-8)
- Vérifier l'ODJ et justifier, si nécessaire de l'importance du projet (changements, nombre de salariés, communication employeur, risques)

Veiller au calendrier

- Le calendrier d'avancement du projet
- Délais prescrits par la loi LSE

Se construire un avis

Rendre l'avis et organiser le suivi





Point de vigilance

Le CE et CHSCT doivent désormais être réactifs et coordonnés pour bénéficier du délai d'IC

Délai d'IC du CE = variable

selon : nb de licenciements, recours à expert, saisine du CHSCT

Rendu de l'avis du CE

Information consultation du CE

1 janvier

1 fév., mars,
avril ou mai

Information consultation du CHSCT

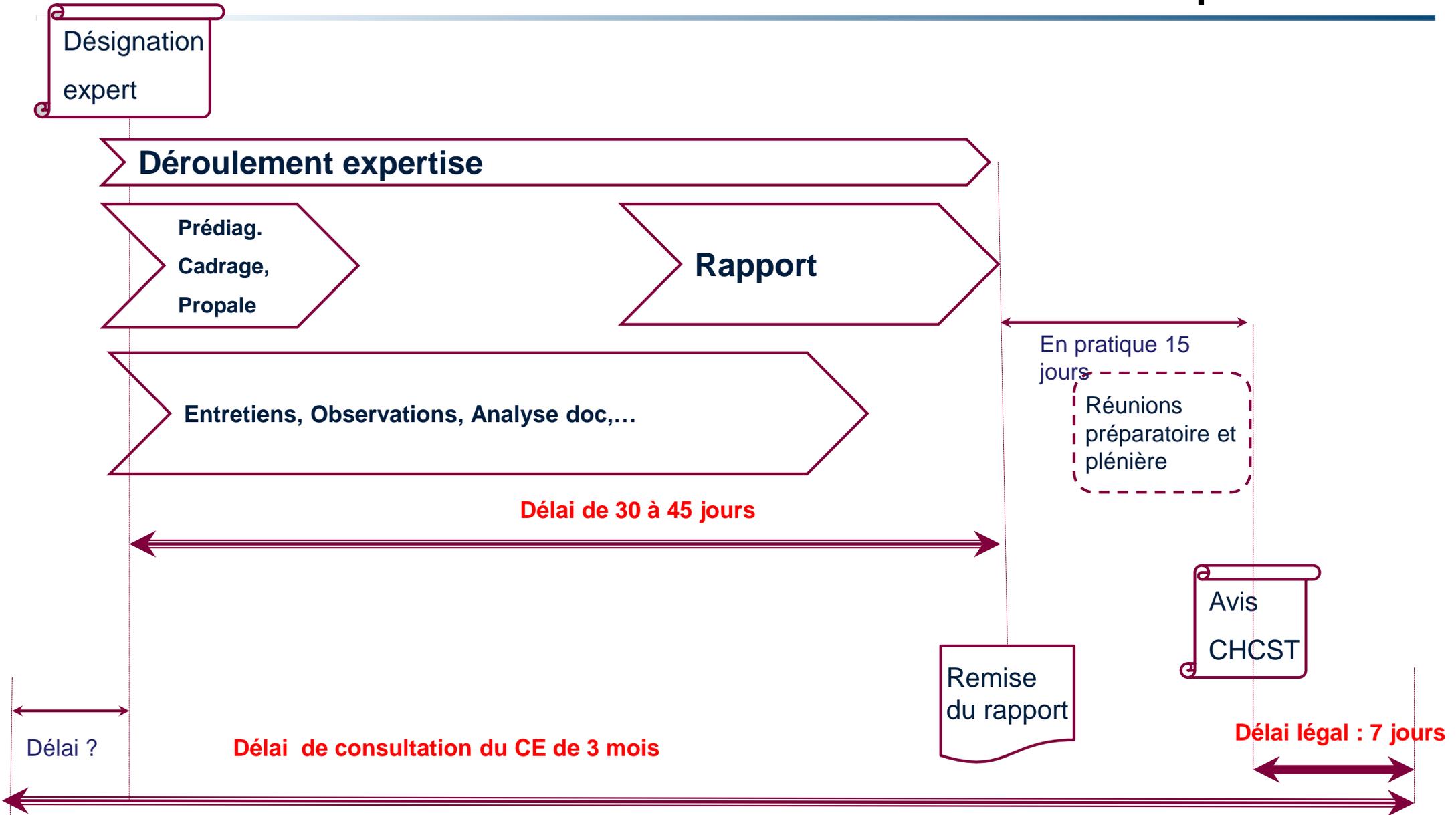
*Rendu de l'avis du
CHSCT*

7 jours

Délai d'IC du CHSCT est fixé par la date butoir de l'IC du CE (même si expertise CHSCT)



Calendrier en cas de saisine CHSCT et expertise CHSCT



Un arrêt de la cour d'appel de Basse-Terre (Guadeloupe) apporte des précisions intéressantes à ce sujet

- ▶ Dans cette affaire, le comité central d'entreprise est consulté à partir du 1er octobre 2014 sur une opération de fusion absorption. Les élus reçoivent en cours de réunion un document de 42 pages sur l'opération, remise précédée d'une présentation de l'opération globale par l'employeur.
- ▶ Lors de cette première réunion, le CCE désigne un expert-comptable pour l'assister. Aucun accord n'ayant été conclu sur les délais de consultation pour cette opération, le compte à rebours de 2 mois est donc enclenché à compter de cette réunion.
- ▶ Lors d'une réunion du CCE le 16 décembre 2014, soit plus de 2 mois après le début de la consultation, les élus du CCE refusent de rendre un avis. Le président du comité décide alors de mettre un terme au processus de consultation en indiquant que le délai préfix de 2 mois est écoulé et donc que l'absence d'avis du CCE vaut avis négatif
- ▶ Le CCE ainsi que deux syndicats demandent alors au juge de différer le point de départ du délai de consultation au motif que l'information qui leur a été présentée était insuffisante. En première instance comme en appel, les élus et les syndicats sont déboutés.
- ▶ La cour d'appel rappelle qu'à compter de la communication par l'employeur des informations mises à sa charge, il appartient au comité d'entreprise d'agir rapidement pour être en mesure d'émettre un avis dans le délai imparti.
- ▶ Comme l'avait précisé le TGI de Nanterre le 28 février 2014, cette affaire montre une nouvelle fois qu'il appartient aux élus de réagir très vite en cas d'insuffisance d'informations.



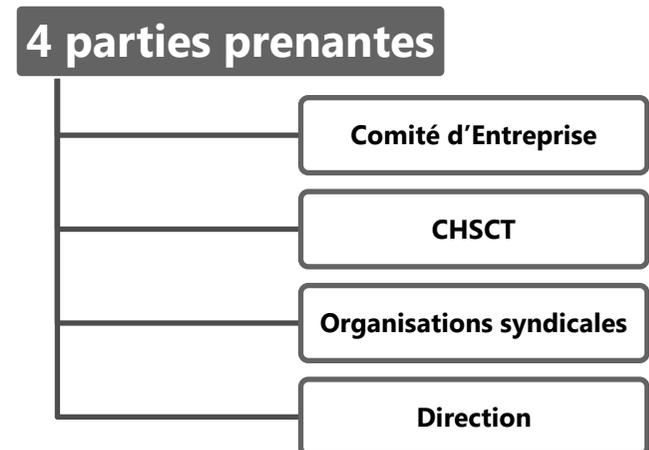
Base de Données Economiques et Sociales (BDES)



La Base de Données Economiques et Sociales (BDES)

Définition Article L2323-7-2 CT

- ▶ L'Article L2323-7-2 instaure une base de données économiques et sociales qui doit servir de support à la consultation sur les Orientations Stratégiques.
- ▶ La loi et les décrets précisent le contenu de cette base :
 - ▶ Par 8 champs explicités
 - ▶ Par des objectifs (consultation, substitution, etc.)
- ▶ Délai de mise en place :
 - ▶ 1 an après promulgation de la loi pour les entreprises de plus de 300 salariés (14 juin 2014), et
 - ▶ 2 ans pour les entreprises entre 50 et 300 salariés (14 juin 2015).
- ▶ La BDES doit être accessible en permanence
 - ▶ Aux Membres du CE...
 - ▶ ... ou à défaut aux Délégués du Personnel
 - ▶ Membres du CCE
 - ▶ Membres du CHSCT
 - ▶ Délégués syndicaux.
- ▶ La BDES ne se substitue pas aux prérogatives légales de chacune des instances.



Le contenu de la Base de Données Economiques et Sociales (BDES)

Ce que dit la loi...

- ▶ D'après la loi, le contenu de la BDES doit porter sur la situation de l'entreprise notamment le chiffre d'affaires, la valeur ajoutée, le résultat d'exploitation et le résultat net. En complément, la loi cite explicitement 8 thèmes...
 - ▶ *1° Investissements (investissement social, investissement matériel et immatériel et, certaines entreprises, les informations en matière environnementale), 2° Fonds propres, endettement et impôts; 3° Ensemble des éléments de la rémunération des salariés et dirigeants ; 4° Activités sociales et culturelles ; 5° Rémunération des financeurs ; 6° Flux financiers à destination de l'entreprise, notamment aides publiques et crédits d'impôts ; 7° Sous-traitance ; 8° Le cas échéant, transferts commerciaux et financiers entre les entités du groupe.*
 - ▶ Commentaire SECAFI : Cette loi introduit l'expression « **Investissement social** ».

- ▶ ... mais précise que le contenu de la BDES
 - ▶ « (...) peut être enrichi par un accord de branche ou d'entreprise ou, le cas échéant, un accord de groupe en fonction de l'organisation et du domaine d'activité de l'entreprise. »

- ▶ Le texte stipule par ailleurs que (L2323-7-3 CT) :
 - ▶ « **Les éléments d'information contenus dans les rapports et informations transmis de manière récurrente au comité d'entreprise sont mis à la disposition de ses membres dans la base de données mentionnée** à l'article L. 2323-7-2 et cette mise à disposition actualisée vaut communication des rapports et informations au comité d'entreprise, dans les conditions et limites fixées par un décret en Conseil d'État. Les consultations du comité d'entreprise pour des événements ponctuels continuent de faire l'objet de l'envoi de ces rapports et informations. »

- ▶ L'article 2323-26-1 (CT) précise les sommes reçues par l'entreprise au titre du CICE et leur utilisation sont retracées dans la BDES.

Le contenu de la Base de Données Unique (BDES)

Ce que dit la loi...

- ▶ **Les informations portent sur l'année en cours, les deux années précédentes, ainsi que sur les projections pour les trois années suivantes. Elles doivent être mises à jour régulièrement.**
- ▶ Pour la 1^{ère} année d'application, les entreprises ne sont pas tenues d'intégrer les informations relatives aux deux années précédentes.
- ▶ **Les informations figurant dans la base de données qui revêtent un caractère confidentiel doivent être présentées comme telles par l'employeur qui devra indiquer la durée du caractère confidentiel de ces informations.** Une information ne peut pas être considérée comme confidentielle si elle est déjà largement connue du public ou des salariés de l'entreprise. **Par ailleurs, une information est confidentielle si sa divulgation est de nature à nuire à l'intérêt de l'entreprise.**
- ▶ Le contenu de la BDES peut être enrichi par un accord de branche ou d'entreprise ou, le cas échéant, un accord de groupe.
- ▶ La BDES ne se substitue pas aux informations devant être remises aux élus ou aux organisations syndicales en vue de la consultation sur des évènements ponctuels.



Mise en place de la BDES : Partir des spécificités de l'entreprise

Agenda Social

- ▶ Dresser l'état des lieux des informations, communiquer régulièrement au CE
- ▶ Analyser la structure de cette information
- ▶ Analyser les écarts entre la pratique et la prescription

- ▶ Sous quelle forme la Direction compte communiquer les « Orientations Stratégiques »
- ▶ Données internes
 - ▶ Concurrence
 - ▶ Situation de marché
- ▶ Données externes

- ▶ Diagnostic Compétences / Métiers
- ▶ Diagnostic effectif
 - ⇒ Liste d'indicateurs clés

CHSCT

- ▶ Quelles informations utiles pour le CHSCT qui dispose d'un droit d'accès
 - ⇒ Approfondissement du bilan social
 - ⇒ Indicateurs « travail »
 - ⇒ À compléter

Notre première approche de la mise en place de la BDES

- ▶ La mise en place de la BDES doit donc débuter par une **négociation** qui devra clairement définir les ambitions et les champs d'application de la BDES.
- ▶ Mélange d'obligations légales et d'obligations de résultats, **chaque BDES est spécifique** et doit donc être conçue dans le cadre de l'entreprise.
- ▶ Cette négociation devra être préparée par certains éléments de **diagnostic** et par l'affirmation d'une **ambition sociale**.

La Base de Données Unique (BDES) : Premières analyses et recommandations SECAFI

► Premières analyses et recommandations SECAFI :

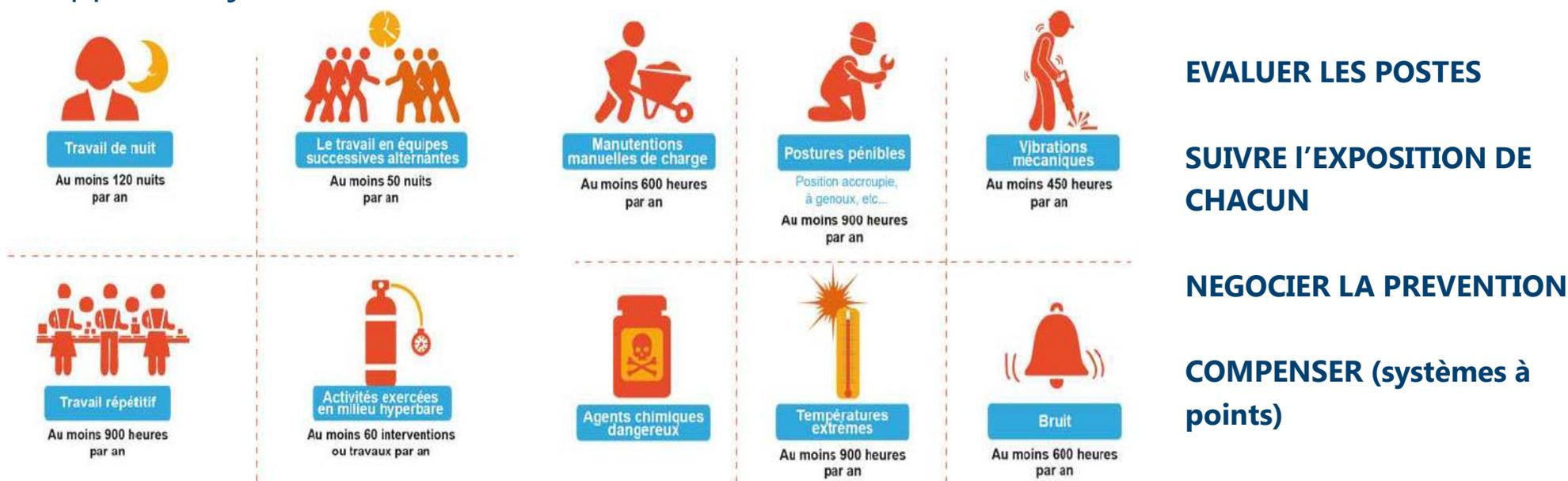
- ▶ La réflexion autour de la mise en place de la BDES doit intégrer les différents types de données susceptibles d'y figurer : **il faut ainsi distinguer les données brutes, les données dites structurées et les informations.**
- ▶ Une situation paradoxale consisterait à finalement obtenir plus de données, mais moins d'informations à l'issue de la mise en place de la BDES.
- ▶ **La BDES prévue par la loi est insuffisante : elle doit être *a minima* complétée de données sectorielles et de données d'activité.**
- ▶ Nous préconisons la négociation d'une BDES spécifique à chaque entreprise (et des informations propres à chaque établissement) et d'une BDES au niveau du groupe (pas d'obligation légale) le cas échéant, afin d'avoir une vue d'ensemble sur les centres de décision.
- ▶ **La BDES est un outil et non une finalité.** Si la réglementation favorise la négociation pour en améliorer le contenu, celle-ci ne doit pas être un prétexte à des « affrontements » qui conduiraient les relations sociales dans une impasse. Une mise en place progressive de la BDES est préférable. **La BDES doit devenir un outil performant au service de la consultation sur les orientations stratégiques et leurs conséquences.**
- ▶ **Attention !** La mise à disposition permanente de ces informations et leur actualisation implique un nouveau fonctionnement des représentants du personnel vis-à-vis de l'information. Il n'y a plus à attendre que celle-ci soit transmise par l'employeur au moment de la convocation sur la consultation en cause. **Les représentants du personnel vont devoir opérer une veille constante sur cette base de données selon les thématiques abordées.**



Zoom : dans quelle mesure le CHSCT est-il concerné par la BDES ?

- ▶ Un droit d'accès... Pour quelle utilité ?
- ▶ Une occasion de questionner la politique et le système de prévention
 - ▶ Le CHSCT fonctionne-t-il ? Exemple des enquêtes sur AT ?
 - ▶ Prise en compte des évolutions législatives ? Exemple de la pénibilité
 - ▶ Quid du coût généré par les « mauvaises conditions de travail »

Les facteurs de pénibilité définis par la loi et les actions à entreprendre depuis la loi de 2014 (applicable janvier 2015 / 2016)



Information / Consultation sur les orientations stratégiques et leurs conséquences (ICOS)



Une Consultation sur les Orientations Stratégiques et ses conséquences

Article L2323-7-1 CT

- ▶ **La consultation annuelle du CE sur les orientations stratégiques et sur leurs conséquences sur l'activité, l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences, l'organisation du travail, le recours à la sous-traitance, à l'intérim, à des contrats temporaires et à des stages** est obligatoire quelle que soit la taille de l'entreprise.
- ▶ **Dans un délai de 1 mois ou de 2 mois si recours à l'expert-comptable de son choix, le Comité d'Entreprise émet un avis et/ou des alternatives aux orientations stratégiques présentées.** Dans ce cas, ces alternatives sont transmises à l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance de l'entreprise qui doit au Comité une réponse argumentée. Le Comité d'entreprise peut y répondre.
- ▶ **Le délai court à partir de la remise de la note sur les orientations stratégiques et ses conséquences. Pour les entreprises de + de 300 salariés, la direction avait jusqu'en décembre 2014 pour mettre en place la première information/ consultation (décembre 2015 pour les autres).** À défaut, elle s'expose à un délit d'entrave au bon fonctionnement du CE.
- ▶ **Cette consultation s'appuie sur une base de données économiques et sociales (ou BDES) appelée aussi Base de données Unique (ou BDU).**
- ▶ Une assistance par un expert comptable est possible. Le CE contribue à cette mission sur son budget de fonctionnement à hauteur de 20 % dans la limite du tiers de son budget annuel.
- ▶ Trop souvent réduite à la seule dimension « consultation sur la stratégie », cette consultation prend bien en compte les ambitions et leur déclinaison opérationnelle, en termes :
 - ▶ d'activité et d'emploi ;
 - ▶ d'organisation du travail et de niveau de flexibilité ;
 - ▶ de métiers et de compétences nécessaires définis dans le dispositif GPEC.



Notre vision de la consultation sur les orientations stratégiques à 3 ans

**ANALYSE
DES
COMPTES**

**ANTICIPATION ET VISION DE
L'ENVIRONNEMENT :**
marchés, concurrence, technologies...

**LES LIGNES DE FORCE DE LA
STRATÉGIE :**
*croissance, recentrage, produits-
marchés, zones géographiques ?...*

**LES POINTS CLÉS DES PLANS
D' ACTIONS ET D' ORGANISATION :**
commercial, industriel, supports...

**LES MOYENS MATÉRIELS ET
HUMAINS :**
investissements et GPEC

LA VALIDATION ÉCONOMIQUE :
*les principaux postes du compte de
résultats et du business plan*

**STRATÉGIE
À 3 ANS**

*Appui sur les Informations de la
Base de Données Économiques et Sociales*

Enjeux de l'ICOS (information consultation sur les orientations stratégiques et leurs conséquences)

▶ **Négocier les modalités de l'information/consultation sur la stratégie :**

- ▶ Risque majeur que l'information/consultation soit réduite à une seule réunion qui ne permette pas d'aborder le fond du sujet et encore moins de proposer des alternatives ou de rendre un avis motivé. Il faut donc s'assurer qu'il y ait au moins deux réunions et négocier des délais suffisants.
- ▶ En cas de recours à l'expertise, les délais, à défaut d'accord, passent de 1 à 2 mois. Mandatez l'expert au plus tôt, car le délai de 2 mois court à compter de la remise des documents au CE et non de sa désignation. Au besoin, demandez une réunion de CE extraordinaire pour désigner l'expert.

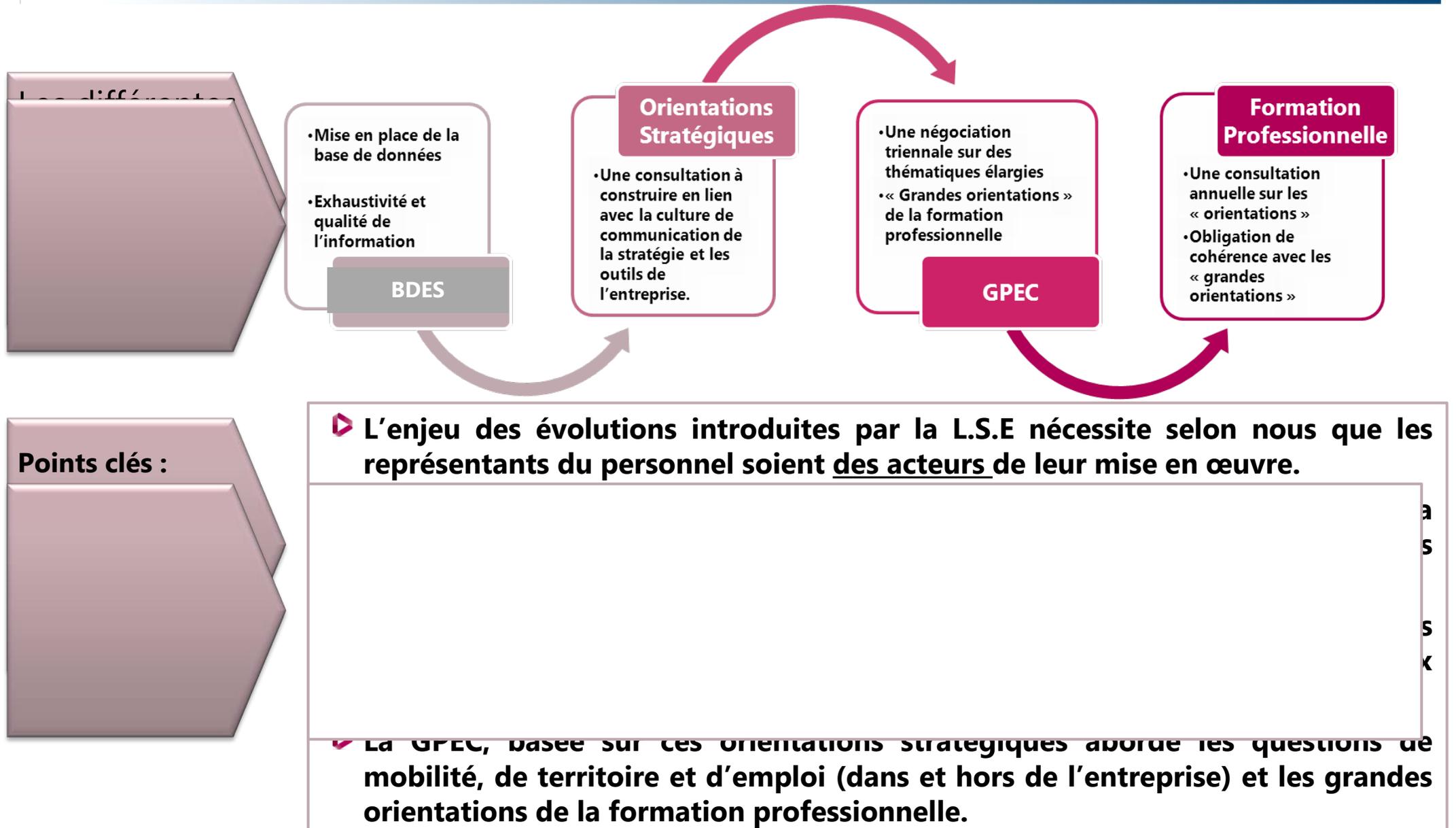
▶ **Construire un avis argumenté sur les orientations stratégiques et leurs conséquences :**

- ▶ L'avis et les éventuelles propositions alternatives qu'il contient seront transmis au conseil d'administration ou de surveillance de l'entreprise, qui devra y répondre de façon argumentée. Cela peut être l'occasion d'influencer les centres de décision où s'élabore la stratégie.
- ▶ L'avis constituera un outil important au regard de ce qui peut se passer ultérieurement dans l'entreprise (notamment en cas de restructuration) et pour les négociations à venir en particulier sur la GPEC.

Articulez l'information/consultation sur la stratégie avec la négociation GPEC :

- ▶ La négociation sur la GPEC sera dorénavant fondée sur les orientations stratégiques qui font l'objet de cette consultation du CE.
- ▶ Attention à ce que ces orientations stratégiques ne forment pas un cadre intangible qui viderait de sa substance la négociation, la réduisant ainsi à la gestion des conséquences sociales de la stratégie.
- ▶ Travailler la coordination entre OS et IRP sur ces sujets.

La Loi de Sécurisation de l'Emploi devrait bouleverser durablement les pratiques en matière de dialogue social en plaçant « l'anticipation » au cœur des échanges. La consultation sur les Orientations Stratégiques est clé dans le nouveau dispositif



Accords de maintien dans l'emploi

L'accord de maintien dans l'emploi : son objet

Il s'agit d'un accord destiné à maintenir l'emploi « *en cas de graves difficultés économiques conjoncturelles dans l'entreprise* »

Cet accord implique que les partenaires sociaux partagent le diagnostic de l'existence de graves difficultés économiques conjoncturelles

Cet accord ne pourrait être d'une durée supérieure à 2 ans

Il pourra concerner tout ou partie de l'entreprise ou de l'établissement

Les OS pourront recourir à un expert-comptable expressément mandaté par le CE et financé par l'employeur.

Acteurs de la négociation	Conditions de validité
Les Délégués syndicaux	L'accord devra être signé par une ou plusieurs OS ayant recueilli au moins 50% des suffrages exprimés, <u>en faveur des OS représentatives</u> , au 1 ^{er} tour des élections professionnelles
Un ou plusieurs élus (ou à défaut des salariés) mandatés par une ou plusieurs OS représentatives dans la branche ou au niveau national et interprofessionnel	L'accord devra être approuvé par la majorité des suffrages exprimés par les salariés compris dans le champ de l'accord (référendum).

L'accord de maintien dans l'emploi: un contenu potentiellement « hautement » dérogatoires

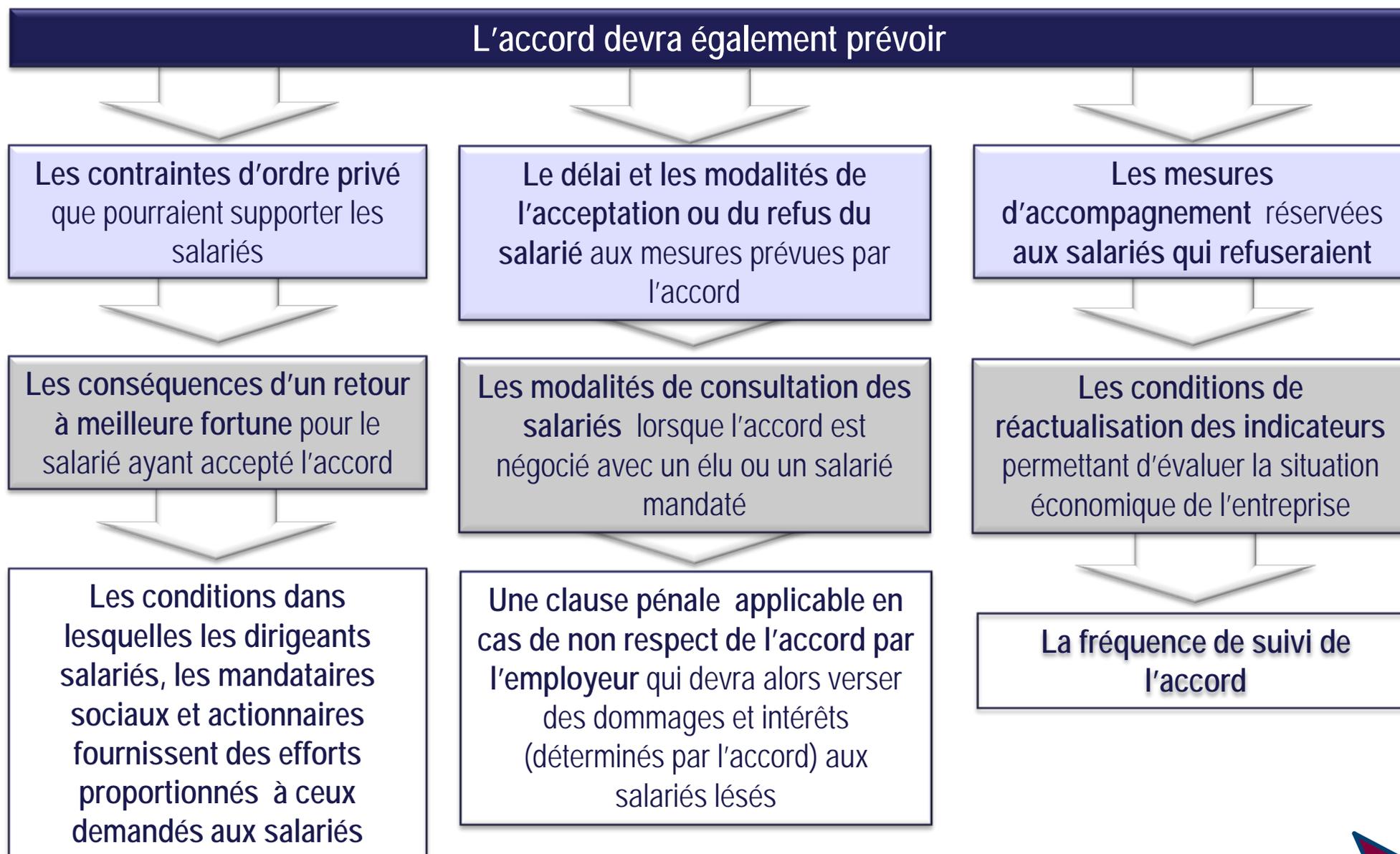
L'accord pourrait impacter et modifier la durée du travail, l'organisation du travail, l'emploi, les salaires...

En contrepartie l'employeur s'engagerait à maintenir dans l'emploi les salariés couverts par l'accord et pour une durée au moins égale à la durée de vie de l'accord

L'accord ne pourra pas déroger aux dispositions considérées d'ordre public social et aux dispositions pour lesquelles la branche interdit expressément toute dérogation

L'accord ne pourra impacter la rémunération horaire ou mensuelle des salariés dont le taux horaire est égal ou inférieur à 1,2 SMIC (soit 1 734,46 € en 2014)

L'accord de maintien dans l'emploi: les mentions obligatoires



Les conséquences de la conclusion d'un tel accord pour les salariés

En cas de signature d'un accord d'entreprise le refus d'un salarié de se plier aux dispositions négociées pourrait justifier son licenciement

Les clauses du contrat de travail des salariés contraires à l'accord seraient suspendues pendant la durée de l'accord. La procédure pour recueillir cet avis doit être prévue dans l'accord, à défaut, c'est celle prescrite par l'article L.1222-6 qui s'applique

En cas de refus le salarié pourrait être licencié. Ce licenciement serait prononcé selon les modalités d'un licenciement individuel pour motif économique et ouvrirait droit aux mesures d'accompagnement prévues par l'accord

Le salarié serait en outre au minimum éligible

CSP ou CR

Priorité de réembauche

Indemnités spécifiques le cas échéant...

Une très faible utilisation de cette nouvelle négociation, conséquence d'une frilosité des partenaires sociaux

▶ Avant et après parution de la loi:

- ▶ Des accords d'entreprise orienté « compétitivité » qui ont essentiellement concerné le secteur de la métallurgie et notamment des grands groupe et leurs équipementiers.
 - ▶ *Continental, Magnetti/Marelli, Gestamp, Sevelnord, Faurecia, Valéo Amniens, Plastic Omnium Composites, Merlin Gerin, Renault Groupe, Bosch Rodez, Arcelor Mittal, Fonderie de Bretagne, Française de Mécanique*
- ▶ + Des accords d'entreprise orientés temps de travail.

▶ Depuis la parution de la loi:

- ▶ Très peu d'accords de maintien de l'emploi: 3 à ce jour ont été identifiés: Behr France (équipementier Automobile), Walor (Équipementier automobile) et Cepasco (Agroalimentaire: signé avant la publication de la loi).
- ▶ La négociation d'accord d'entreprise spécifique orienté compétitivité reste toujours valable.

**Questionnement et frilosité de la part des directions concernant:
l'adéquation de la durée à la problématique économique (trop courte), l'obligation des contreparties, des difficultés économiques à justifier et suivre avec les IRP, une plus grande facilité de traitement des PSE/PDV depuis la nouvelle loi**

**Quelques questionnements coté Organisations Syndicales:
l'accord n'évite pas les départs individuels si celui-ci encourage les refus sans limitation de nombre, une dégradation du modèle social où le retour à la situation initiale au bout des 2 ans n'est pas certaine, difficulté d'explication et de justification aux salariés ...**

Ces accords sont conçus comme une alternative à un projet de licenciement mais leur application est à évaluer avec prudence.

Est-on face à des difficultés conjoncturelles ou structurelles ?

- ▶ Le travail de l'expert-comptable doit contribuer au diagnostic et permet de fonder un point de vue sur le caractère grave et également conjoncturel. Il ne serait pas acceptable d'imposer des sacrifices à des salariés, alors que des difficultés structurelles non traitées empêchent le redressement de l'entreprise, rendant vains leurs sacrifices.

Est-ce une solution temporaire et adaptée à la problématique de l'entreprise ?

- ▶ Ces accords de maintien de l'emploi ont l'avantage de devoir définir des contreparties, Les efforts des dirigeants, mandataires sociaux et actionnaires doivent être réellement proportionnés à ceux consentis par les salariés. La mise en place de l'accord peut **dégrader le modèle social de l'entreprise**, d'où la nécessité de :
 - ▶ Définir les critères d'amélioration de cette situation afin de permettre de mettre un terme, sans délai de latence superflu, au dispositif d'aménagement du travail et des rémunérations (Ce travail sera aussi utile en cas de contentieux, nécessitant l'intervention du juge, pour qu'il puisse statuer sur la sortie de l'accord).
 - ▶ Définir la situation de sortie de l'accord au bout des 2 ans maxi: situation d'origine ? Nouvel accord ? Situation autre ?

Les questions qui doivent être posées

Ces accords sont conçus comme une alternative à un projet de licenciement mais leur application est à évaluer avec prudence.

Les questions qui doivent être posées

Est-ce une réelle préservation de l'emploi ?

- ▶ Dans ce cas, un paradoxe doit être levé lors de la négociation d'un tel accord: d'un côté l'employeur s'engage à ne pas procéder à des suppressions d'emploi, de l'autre chaque salarié qui refuserait l'application de cet accord serait licencié pour motif économique individuel et bénéficierait de mesures prévues dans l'accord.
- ▶ Le risque est donc de se retrouver avec plus de départ de salariés pour refus d'application des dispositions de l'accord que le nombre de licenciements qui devaient être évités par cet accord. La question du remplacement des salariés partis se pose alors et du risque de désorganisation du travail pour les salariés restants. Des garde-fous devront donc être proposés en termes de ré-embauche, suspendre l'accord en cas d'un nombre de refus trop important, limiter les mesures sociales en cas de départ, ...



Exemple de 2 accords de maintien de l'emploi

- ▶ Accord signé en remplacement d'un projet de PSE de 26 licenciements, mais au final 21 salariés ont refusés individuellement son application. Des recrutements sont prévus.
 - ▶ L'accord prévoit un plan d'économie, un rapatriement de production avec un investissement.
 - ▶ L'organisation du travail a été flexibilisé avec des équipes de production qui peuvent être amenées à travail en cycle 7 jours/6 jours ou 5 jours suivant les besoins.
 - ▶ La rémunération a été réduite: Une prime de production inférieure remplace les primes actuelles (nuit, ...) dans le respect des 1,2x SMIC.
 - ▶ La direction du site réduit son salaire et il n'y a pas de versement de dividende pendant la durée de l'accord.
 - ▶ Une prime de partage des efforts est calculée sur le résultat net dégagé avec une majoration en fonction du résultat d'exploitation obtenu.
-
- Un volet formation professionnel et un suivi des conséquences des nouveaux cycles horaires sur la santé des salariés sont prévus.
 - En cas de refus, le salarié est licencié, perçoit l'indemnité conventionnelle de licenciement avec le bénéfice de la CSP.
 - Une clause est détaillée avec des montants perçus en cas de non application de l'accord.

Exemple n°1

Exemple de 2 accords de maintien de l'emploi

- ▶ Accord signé en remplacement d'un projet de PSE de 102 licenciements, mais au final 159 salariés ont refusés individuellement son application.
- ▶ Les salariés renoncent à 5 jours de RTT et gel de salaire jusqu'en 2015 avec un plafonnement des augmentations individuelles.
- ▶ Les dirigeants renoncent à 3 jours de CP et plafonnent leurs dividendes à 90% du montant 2012.
- ▶ Des mesures sociales type PSE sont définis en cas de refus: congé de reclassement 12/18 mois, antenne emploi, prime supra conventionnelle en fonction de l'ancienneté.
- ▶ Clause en cas de non application de l'accord avec indemnisation pour le salarié: licenciement, violation des engagements.
- ▶ Clause de dénonciation ou rediscutions suivant la situation de l'entreprise (résultat opérationnel).
- ▶ Commission de suivi de l'accord avec remise d'information détaillée.
- ▶ Supplément d'intéressement ou prime en cas de résultat supérieur à la cible en cours et au terme de l'accord.

Exemple n°2

Accords de mobilité

L'accord de mobilité : un nouveau thème de négociation

L'employeur peut engager une négociation portant sur les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise dans le cadre de mesures collectives d'organisation courante, sans projet de réduction d'effectif

Les mesures d'accompagnement

- ✓ Formation
- ✓ Aides à la mobilité...

Les limites imposées à cette mobilité

- ✓ Zone géographique de l'emploi ...

Les mesures visant à concilier la vie professionnelle et la vie familiale...

Si une négociation est engagée sur la mobilité interne et que l'entreprise compte au moins 300 salariés, ce thème doit être abordé dans le cadre de la GPEC (tous les 3 ans). Elle pourrait aussi constituer un sujet de négociation spécifique dans les autres entreprises.



Les dispositions de cet accord collectif (30% par une ou plusieurs OS) ne pourraient en aucun cas entraîner une diminution du niveau de la rémunération ou de la classification personnelle du salarié. Elles ne pourraient que garantir le maintien ou l'amélioration de sa qualification professionnelle.

L'accord de mobilité : en cas de conclusion il s'impose au salarié

Incidences individuelles

En cas d'accord, les clauses du contrat de travail des salariés contraires à l'accord seraient suspendues

La procédure à suivre pour recueillir l'avis des salariés serait celle prescrite par l'article L.1222-6 du code du travail (modification d'un élément essentiel pour motif économique)

En cas de refus, le salarié pourrait être licencié. Ce licenciement serait prononcé selon les modalités d'un licenciement individuel pour motif économique et ouvrirait droit aux mesures d'accompagnement prévues par l'accord

Le salarié serait en outre au minimum éligible

CSP ou CR

Priorité de réembauche

Indemnités spécifiques le cas échéant...

Les accords de mobilité: les points de vigilance

Les questions qui doivent être posées

La détermination de l'objet et du périmètre de l'accord

- L'accord n'a de sens que si celui-ci est susceptible de répondre à un enjeu ou à une problématique rencontrée par l'entreprise ou que celle-ci serait tenue de surmonter en fonction de ses prévisions. Il implique nécessairement, même si le législateur ne l'envisage pas expressément, qu'il y ait consensus sur les problématiques identifiées et sur les solutions à apporter entre partenaires sociaux
 - ▷ Mobilité géographique : Quelle population est visée ? Combien de salariés potentiellement concernés ? Quel périmètre géographique à donner à cette mobilité ?
 - ▷ Mobilité professionnelle: quelles fonctions à pourvoir ? Combien de salariés potentiellement concernés ? Qui y serait éligible ? Quelles incidences sur les organisations ?

Une négociation sans projet de réduction d'effectif

- Il s'agit d'une condition de validité de l'accord. L'accord ne doit pas servir de prétexte à une réduction d'effectif. Dans l'hypothèse où des départs de l'entreprise auraient lieu du fait de la mise en œuvre de l'accord, l'employeur serait tenu de procéder à de nouveaux recrutements en lieu et place.
 - ▷ Un suivi des organisations et des effectifs est essentiel
 - ▷ Des recrutements : dans quelles fonctions, dans quels délai ?

Les mesures d'accompagnement à la mobilité et visant à concilier la vie professionnelle et la vie familiale

■ L'accord doit nécessairement définir les mesures et aides qui seraient de nature à favoriser cette mobilité professionnelle et/ou géographique

- ▶ Une connaissance précise des caractéristiques sociales et professionnelles des personnels potentiellement concernés selon les formes de mobilité plébiscitées par l'accord constitue un enjeu afin de s'assurer que les mesures négociées seront suffisamment pertinentes et incitatives (quels âges, anciennetés, charges de famille, qualifications, fonctions...?)
- ▶ Ces mesures sont censées notamment comprendre la participation de l'employeur à la compensation d'une éventuelle perte de pouvoir d'achat et aux frais de transport et à prendre en compte les situations liées aux contraintes de handicap et de santé

Les
questions
qui
doivent
être
posées

Les mesures d'accompagnement et de reclassement pour ceux qui refuseraient

- Considérant que le législateur a entendu préciser que le salarié qui refuserait l'application à leur contrat de travail des stipulations de l'accord serait licencié pour un motif économique selon les modalités d'un licenciement individuel pour motif économique, l'accord doit également prévoir des mesures d'accompagnement et de reclassement
 - ▶ Cela signifie que quelque soit le nombre de refus, l'employeur ne peut se voir contraint de mettre en œuvre un Plan de Sauvegarde de l'emploi considérant que le licenciement collectif d'au moins 10 salariés n'est pas envisagé (article L.1233-61 du code du travail) et qu'il ne s'agit que de licenciements individuels
 - ▶ Pour autant l'absence de bénéfice d'un PSE ne signifie pas, absence de mesures d'accompagnement à l'instar de celles que l'on peut traditionnellement retrouver dans un PSE. Il appartiendra aux partenaires sociaux d'envisager alors le bénéfice de budget de création ou de reprise d'entreprise, de budget permettant d'envisager le suivi d'actions de formation et de reconversion, le soutien d'un cabinet e reclassement externe, d'aides à la mobilité externe...dans les limites apportées par l'employeur à cette négociation....

Les
questions
qui doivent
être
posées

Les
questions
qui doivent
être
posées

Une rupture pour motif économique

- Si celle-ci selon le législateur repose nécessairement sur un motif économique cela signifie que l'entreprise devra être en capacité de justifier l'existence d'un tel motif au moment de la rupture
 - ▷ Or existe-t-il au jour ou la négociation s'ouvre un motif économique ou qui serait susceptible d'être caractérisée au moment de la rupture ?
 - ▷ En son absence l'entreprise envisage t-elle d'aller jusqu'à la rupture ?
 - ▷ Quid alors du volume du contentieux ?

Comparaison accord orienté compétitivité – accord de maintien de l'emploi

	Accord d'entreprise orienté « compétitivité »	Accord de maintien de l'emploi
Cadre juridique	Accord d'entreprise de droit commun (30% et absence d'opposition de 50%)	Accord majoritaire (50%) défini par la loi de sécurisation de l'emploi
Objet	Améliorer la compétitivité de l'entreprise	Faire face à de graves difficultés économiques conjoncturelles
Mesures	Liberté des partenaires sociaux: Augmentation du temps de travail, réductions de salaires, changements d'organisations ...	Augmentation du temps de travail, réductions de salaires, changements d'organisations ... (limite 1,2 smic, durée max. du travail, et repos)
Contreparties	Aucune obligation. Mais fixées dans l'accord (investissements, nouveaux produits ...) Les suppressions de postes ne sont pas interdites (mais peuvent être limitées)	Pas de licenciement économiques pour les postes concernées par l'accord Efforts proportionnés des dirigeants et actionnaires
Durée	Pas de limite: la durée est fixée dans l'accord	L'accord est limité à 2 ans maximum.
Impact sur le contrat de travail	Clauses du contrat modifiées après l'accord du salarié	Suspension des clauses du contrat contraire à l'accord + accord du salarié
Expert comptable	Pas de mission prévu par le code du travail Recours négocié ou Droit d'Alerte	Expert mandaté par le CE pour accompagner les OS sur le diagnostic et la négociation
Conséquence en cas de refus	Licenciement économique. Si plus de 10 = Plan de Sauvegarde de l'Emploi (PSE)	Licenciements individuels pour motif économique peut importe le nombre de salariés. Pas de PSE.

Procédure de licenciement économique

Rappel : l'essentiel de la LSE sur les procédures de licenciement économique

- ▶ Négociation avec les OS et Information/consultation du CE.
- ▶ Principe maintenu de la double consultation Livre II (volet économique) / Livre I (volet social ou PSE).
- ▶ 3 options possibles pour l'employeur pour mettre en œuvre le Livre I :
 - ▶ Par la voie de l'accord majoritaire renforcé (50% des suffrages exprimés en faveur d'OS représentatives)
 - ▶ Par la voie du document unilatéral
 - ▶ Par la voie d'un accord majoritaire partiel et d'un document unilatéral.
- ▶ Les délais de procédure sont au maximum de :
 - ▶ 2 mois si le projet entraîne moins de 100 licenciements
 - ▶ 3 mois entre 100 et 250 licenciements
 - ▶ 4 mois au-delà de 250 licenciements.
- ▶ À l'issue de ces délais, le CE :
 - ▶ Rend un avis sur l'accord majoritaire (qu'il ne peut modifier)
 - ▶ Et/ou sur le document unilatéral.
- ▶ À l'issue de la procédure, il est réputé avoir été consulté, qu'il ait rendu un avis ou non.



Rappel : l'essentiel de la LSE sur les procédures de licenciement économique

▶ À l'issue de la procédure :

- ▶ Si accord majoritaire : validation ou non de la DIRECCTE dans un délai de 15 j ; contrôle de régularité portant sur
 - ▶ Le respect des dispositions légales et conventionnelles
 - ▶ La régularité de la consultation du CE et du CHSCT.
- ▶ Si document unilatéral : homologation ou non de la DIRECCTE dans un délai de 21 j ; contrôle de régularité et de proportionnalité à savoir :
 - ▶ Les moyens dont dispose l'entreprise, l'UES et le Groupe
 - ▶ Les mesures d'accompagnement prévues au regard de l'importance du projet de licenciement
 - ▶ Les efforts de formation et d'adaptation.
- ▶ Si accord majoritaire partiel et document unilatéral : validation ou non et homologation ou non de la DIRECCTE dans un délai de 15 j.

▶ Information/consultation du CHSCT/ICCHSCT

- ▶ Information/consultation du CHSCT ou de l'ICCHSCT (au choix de l'employeur)
- ▶ Les délais de consultation sont encadrés dans ceux du CE (2/3 ou 4 mois max.)
- ▶ À l'issue de ces délais, le CHSCT ou l'ICCHSCT est réputé avoir été consulté, qu'il ait rendu un avis ou non.

▶ Un nouvel acteur majeur dans les restructurations : la DIRECCTE

- ▶ En cours de procédure :
 - ▶ Pouvoir de formuler des propositions et des observations avec obligation pour l'employeur d'y répondre de façon motivée
 - ▶ Pouvoir d'injonction à l'employeur à la demande motivée des IRP (la DIRECCTE a un délai de 5j pour se prononcer).
- ▶ À l'issue de la procédure : homologation ou validation (son silence vaut acceptation). En cas de non-homologation ou de non-validation, impossibilité pour l'employeur de notifier les licenciements.



Rappel : l'essentiel de la LSE sur les procédures de licenciement économique

▶ Les expertises :

- ▶ **3 expertises possibles pour le CE**, encadrées dans les délais d'information/consultation (désignation à la 1^{ère} réunion du Livre I)
 - ▶ Expertise sur la réorganisation
 - ▶ Expertise pour accompagner les organisations syndicales dans la négociation de l'accord majoritaire
 - ▶ En cas de fermeture d'un établissement dans une entreprise de plus de 1000 salariés ou à dimension communautaire : expertise pour analyser le processus de recherche de repreneur
- ▶ **1 expertise possible pour le CHSCT** : au niveau du CHSCT/ICCHSCT (désignation à la 1^{ère} réunion d'information/consultation), l'expertise est encadrée dans les délais d'information/consultation.

▶ Les recours

- ▶ Pendant la procédure, seule la DIRECCTE peut être saisie (pouvoir d'injonction).
- ▶ Seule la décision administrative (homologation ou validation) peut être contestée devant le tribunal administratif dans un délai de 2 mois.
- ▶ Abandon du contentieux judiciaire.



Les 3 objectifs de la LSE sur les PSE

▶ Diminuer les délais

- ▶ Dans 56 % des cas, les délais de procédure d'information consultation ont été un peu plus élevés que les délais légaux (notamment sur les délais de 2 mois),
- ▶ Dans 15 % ils ont été identiques,
- ▶ Et dans 29 % ils ont été inférieurs (avec souvent une contrepartie négociée).

▶ Favoriser la négociation pour valider les plans

59 % d'accords majoritaires sur les 380 PSE de droit commun présentés à la DIRECCTE entre juillet 2013 et mai 2014,

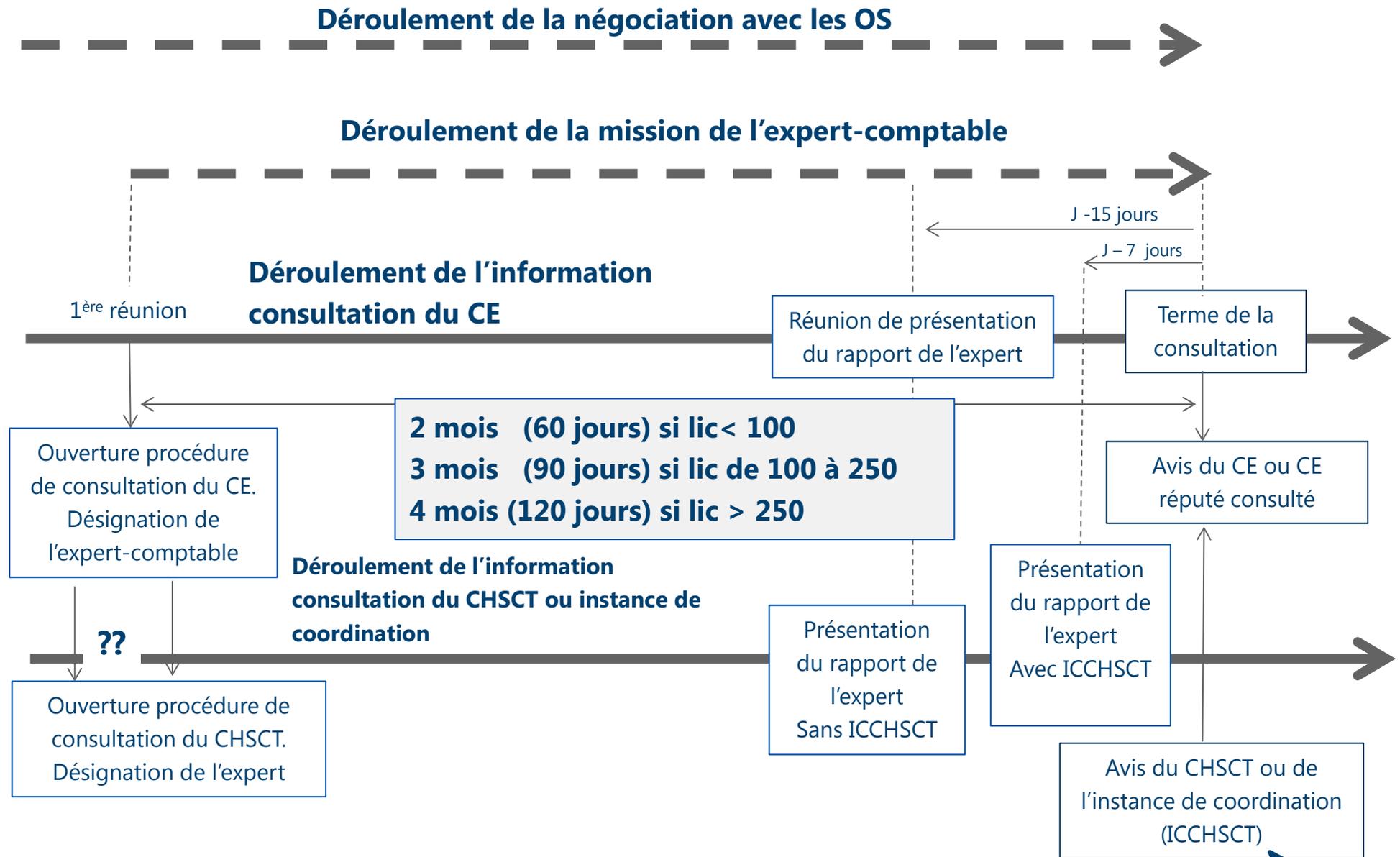
- ▶ 223 accords majoritaires - 217 **validations soit 97,3 %**
- ▶ 157 documents unilatéraux - 137 **homologations soit 87,2 %** - taux qui peut sembler élevé

▶ Eviter les contentieux

- ▶ 8 % des PSE traités depuis la LSE devant le Tribunal Administratif contre 25 % avant la L.S.E devant le TGI,
- ▶ encore moins de contentieux parmi les accords majoritaires : 5 %
- ▶ À fin mai, 25 jugements ont été rendus ; ils confortent pour 16 d'entre eux les décisions prises par l'administration, qu'il s'agisse de décisions d'acceptation (d'homologation / validation) ou de refus.



Le calendrier : un enjeu essentiel



- ▶ Le besoin **d'anticipation** est absolument essentiel étant donné le pourcentage très élevé de réunions « 0 » et d'ouverture de négociations en amont de la R1 du CE.

Prévenir l'expert dès que vous avez l'info !

- ▶ **Le calendrier souhaité par les directions depuis la LSE « étouffe » le débat économique et organisationnel :**

- ▶ Démarrage très rapide des négociations des mesures sociales,
- ▶ Lorsque l'expert présente son analyse économique / organisationnelle en fin de procédure, cela suscite peu de débats...

- ▶ **IRP : une logique de négociation « en entonnoir » à défendre :**

1. Alternative économique : remise en cause, potentiellement, du projet de réorganisation dans son ensemble,
2. Alternatives organisationnelles : remise en cause, potentiellement, du nombre de suppressions de postes dans les différents services,
3. Négociation des mesures d'accompagnement pour les licenciements qui ne pourraient être évités,

- ▶ **Secafi : présentation de rapports intermédiaires en cours de procédure afin d'alimenter les OS tout au long de la procédure**

- ▶ plus facile dans les entreprises que nous connaissons déjà (analyse des comptes, droit d'alerte...)



Un regain d'accords de méthode depuis la LSE

▶ Contenu type

- ▶ Les thèmes qui feront l'objet de la négociation de l'accord majoritaire
- ▶ La composition de la délégation pour négocier l'accord majoritaire
- ▶ Le rôle et la place de l'expert : **important qu'il soit présent aux réunions de négociation**
- ▶ Les moyens accordés aux IRP
- ▶ La rédaction des **comptes rendus des réunions de négociations** de l'accord majoritaire et les destinataires de ces comptes rendus (notamment la DIRECCTE)
- ▶ L'information régulière des salariés sur leur temps de travail effectif
- ▶ Le calendrier :
 - ▶ Procédure d'information consultation pour le CE (au titre du LII et LI)
 - ▶ Procédure d'information consultation pour le CHSCT (ou ICCHSCT)
 - ▶ Réunions de négociation.



La DIRECCTE est un acteur incontournable à rencontrer systématiquement

- ▶ Rencontrer systématiquement la DIRECCTE - **avec l'expert - au début de la procédure**, avant qu'elle ne rédige et envoie ses recommandations sur les mesures sociales à la Direction (prise en compte des observations et préconisations exposées par les élus),
- ▶ Tenir la DIRECCTE **informée tout au long de la procédure**, notamment sur l'avancée des réunions de négociation en l'alimentant par des **comptes rendus de négociation**.
- ▶ Les recommandations sur le Livre I, en cours de procédure, sont plutôt bien détaillées et précises avec des recommandations assez similaires dont nous pouvons en tirer la « **jurisprudence** » suivante :
 - ▶ **Critères d'ordre de licenciement et catégorie professionnelle** : elles sont soucieuses que les catégories soient larges et explicites dans le PSE / le périmètre d'application des critères d'ordre, à défaut d'accord, est bien l'entité juridique (au niveau national) et non par site, ou sur un périmètre UES.
 - ▶ **Départ volontaire** : insistance pour étendre le volontariat ou faire en sorte qu'il y ait un dispositif dans le Livre 1, mais avec l'exigence que le salarié en départ volontaire ait bien un projet identifié et pas seulement un souhait.
 - ▶ **Outplacement** : préconisation plutôt pour que le choix du cabinet se fasse en concertation avec les IRP.
 - ▶ **Congé de reclassement** : de façon quasi systématique, elles préconisent une durée de 12 mois avec une rémunération supérieure à 65 % du brut qui est le socle minimum,
 - ▶ **Formation** : c'est le dispositif sur lequel elles sont extrêmement vigilantes en préconisant notamment des budgets, pour l'externe, très élevés





SECAFI
Groupe ALPHA

CONSEIL
EXPERTISE
FORMATION

La loi « macron »

La loi pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques

SECAFI

Diagnostic Stratégie Emploi

Société d'expertise comptable inscrite
au Tableau de l'Ordre de Paris/Ile de France

Direction Régionale Ile de France

20 rue Martin Bernard
75647 Paris Cedex 13
Tél 01 53 62 70 00

SAS au capital de 2 245 092,50 €
312 938 483 RCS Paris
Numéro d'identification intracommunautaire
FR 88 312 938 483

BORDEAUX ▶ LILLE ▶ LYON ▶ MARSEILLE ▶ METZ ▶ MONTPELLIER ▶ NANTES ▶ PARIS ▶ TOULOUSE

www.secafi.com

GENESE ET CONTENU

- ▶ A. Montebourg : « *restituer 6 milliards d'euros de pouvoir d'achat* ».
- ▶ Compétitivité et réformes
- ▶ *Favoriser la relance de la croissance, de l'investissement et de l'emploi* ».
- ▶ Trois piliers : Libérer, Investir, Travailler
- ▶ Une loi qui porte également sur le droit du travail, sans négociations sociales préalables au moment où la loi « Rebsamen » sur le dialogue social arrive l'Assemblée.

CALENDRIER

- ▶ Au Conseil des Ministres le 10/12/2014, à l'AN en procédure accélérée.
- ▶ 49-3 le 17 février adopté par l'assemblée le 19/02 après l'échec de la motion de censure
- ▶ Vote le 12 mai du Sénat 185 voix pour et 44 contre
- ▶ 2eme lecture à l'assemblée à partir du 8 juin
- ▶ 49-3 le 16 juin adopté par l'assemblée le 18/06 après l'échec de la motion de censure
- ▶ Nouveau passage au sénat
- ▶ Après un dernier 49-3, le 10 juillet 2015 adoption définitive de la loi

▶ Titre I : Libérer l'activité

- ▶ Transport : notamment ouverture de l'interurbain en autocar, contrôle des concessions autoroutières, réforme du permis de conduire, salaire minimum français pour les opérations de cabotage à l'occasion d'un transport international
- ▶ Commerce : mesures sur la concurrence des commerces de détail
- ▶ Professions réglementées : fourchettes de tarifs règlementés, liberté d'installation, ouverture du capital des sociétés de professionnels du droit et experts comptables

▶ Titre II : Investir

- ▶ Faciliter la réalisation de projets d'intérêt économique majeur, simplification du permis de construire
- ▶ Épargne salariale et actionnariat salarié : fiscalité, baisse du forfait social, financement des PME, encadrement des retraites chapeau
- ▶ Outils et moyens de financement (factures électroniques, financement de start-up, ventes de titres de participations (d'actions) de l'État sur des secteurs stratégiques : armement, aéroport Lyon et Côte d'Azur...)
- ▶ Déploiement très haut débit et fibre optique
- ▶ Procédures collectives : tribunaux de commerce spécialisés pour les entreprises « importantes » et groupes, cession forcée des actionnaires majoritaires qui ne financent plus le redressement d'entreprises « importantes » pour leur bassin d'emploi
- ▶ Faciliter la vie des entreprises : baux commerciaux, raccourcissement procédures de fusion, publicité de grande taille dans les stades
- ▶ Expertise sureté nucléaire à l'étranger et recours à l'énergie hydraulique pour l'industrie lourde



▶ Titre III : Travailler

- ▶ Dérogations au travail dominical
- ▶ Travail « en soirée » de 21h à minuit
- ▶ Réforme de la justice prud'homale
- ▶ Possibilité de conclure une convention de procédure participative pour régler les différends concernant les contrats de travail (modification de l'art. L. 2064 du Code civil)
- ▶ Réforme du délit d'entrave
- ▶ Mise en situation en milieu professionnel des personnes handicapées
- ▶ Sanctions administratives contre le travail illégal
- ▶ « Ajustements » de la Loi de Sécurisation de l'Emploi sur les PSE :
 - ▶ Périmètre d'application des critères d'ordre des licenciements
 - ▶ Simplification de l'obligation de reclassement à l'international
 - ▶ Neutralisation des effets d'annulation d'homologation
 - ▶ Limitation des PSE en cas de redressement ou liquidation judiciaire
 - ▶ Suppression de la procédure de contrôle sur les licenciements sans PSE





Droit du travail, droit des salariés ?

Les mesures de la loi qui impactent les droits des salariés

Travail autorisé tous les dimanches dans 4 nouvelles catégories de zones : Dont la création de zones touristiques internationales

- ▶ « Les zones touristiques internationales sont **délimitées du commerce, après avis du maire** et, le cas échéant, intercommunale à fiscalité propre dont la commune est employeur et des organisations syndicales de salariés du secteur international de ces zones, de l'affluence exceptionnelle et de l'importance de leurs achats »
- ▶ Un décret en Conseil d'État détermine les modalités d'application
- ▶ Dans les zones touristiques internationales, le début de la nuit (contre 21h actuellement).
- ▶ Sous réserve d'accord collectif avec :
 - ▶ Transport travail- domicile
 - ▶ Des mesures pour concilier vie professionnelle et personnelle
 - ▶ Payés double + repos compensateur équivalent
 - ▶ Volontariat
- ▶ Trois ans après la délimitation d'une zone touristique une évaluation économique et sociale des pratiques d'usage en



Zones touristiques internationales à Paris

- ▶ Les arrêtés fixant 12 zones touristiques internationales selon les rues qui la composent:
 - Beaugrenelle; Champs-Élysées Montaigne; Haussmann; Olympiades; Rennes-Saint-Sulpice; Saint-Émilion Biblic

Rappelons que dans ces zones, les établissements de services, peuvent accorder le repos hebdomadaire réserve de bénéficier d'un accord collectif (de branche, conclu au niveau territorial) comportant certains engagements de compensation déterminée tenant compte du caractère (C. trav., art. L. 3132-25-3).

Les établissements de moins de 11 salariés peuvent édicter une mesure unilatérale de l'employeur approuvée par référendum. Les mesures que celles qui figurent dans les accords collec

- ▶ En outre, l'appartenance de l'établissement à une ZTI permet d'obtenir des avantages de 1 à 2 heures. Toutefois, cette latitude n'est ouverte qu'en cas de divers avantages dont, au minimum, le doublement de l'indemnité (C. trav., art. L. 3122-29-1).



Et les autres zones permettant d'ouvrir tous les dimanches

- ▶ Les établissements de vente au détail qui mettent à d ; dans les zones touristiques caractérisées par une affluer
 - ▶ Les établissements de vente au détail qui mettent à d ; dans les zones commerciales caractérisées par un ; particulièrement importantes, le cas échéant en ten. ; frontalière
 - ▶ Les commerces de détail alimentaire, pour la période du
 - ▶ Augmentation du nombre de dimanches du maire dan ; par an (transition à 9 dimanche en 2015)
- ⇒ Des décrets en Conseil d'État détermine les modalités d



Décret concernant les zones touristiques

- ▶ Les zones touristiques se définissent (C. trav., art. R. 3132-20-1) :
 - ▶ thermes ou stations thermales qui accueillent pendant certaines périodes de l'année des touristes en raison de leurs caractéristiques naturelles, artistiques ou historiques, de la présence de sites ou d'installations de loisirs ou thermales à forte fréquentation ou de la présence de sites ou d'installations de loisirs ou thermales à forte fréquentation
- ▶ Les critères retenus pour classer une commune en zone touristique sont la population permanente et la population saisonnière, la présence de sites ou d'installations de loisirs ou thermales à forte fréquentation, ainsi que leurs capacités de stationnement
- ▶ Pour être qualifiées comme zones commerciales, les zones touristiques doivent (C. trav., art. R. 3132-20-1) :
 - ▶ constituer en ensemble commercial au sens de l'article L. 7112-1 du Code de Commerce de vente totale supérieure à 20000 m² (réunis sur une ou plusieurs parcelles ou bâtiments distincts, qu'une même personne en soit le propriétaire ou le titulaire)
 - ▶ avoir un nombre annuel de clients supérieur à 100 000 ha
 - ▶ être dotées des infrastructures adaptées et accessibles aux personnes à mobilité réduite
 - ▶ Lorsque la zone est située à moins de 30 km d'une agglomération de plus de 100 000 habitants, les surfaces de ventes passent à 2 000 m²
- ▶ Ces zones touristiques ou commerciales seront définies par arrêté du préfet de région



Travail le dimanche

- ▶ Travail autorisé tous les dimanches dans 4 nouvelles catégories de zones
- ▶ Contreparties fixées par accord collectif de branche, de groupe, d'entreprise et d'établissement et les accords territoriaux.
- ▶ Dans les établissements de moins de onze salariés, à défaut d'accord collectif ou d'accord conclu à un niveau territorial, possibilité de consultation par l'employeur des salariés concernés sur les mesures prévues et approbation de la majorité d'entre eux.
- ▶ Dans les établissements de plus de onze salariés à compter de la troisième année consécutive au cours de laquelle l'effectif de l'établissement employé dans la zone atteint ce seuil, ils sont soumis à obligation d'avoir un accord.
- ▶ Dans les commerces de détail alimentaire dont la surface de vente est supérieure à 400 mètres carrés, les salariés privés du repos dominical bénéficient d'une rémunération majorée d'au moins 30 % par rapport à la rémunération normalement due pour une durée équivalente.

Travail de nuit

- ▶ Dans les zones touristiques internationales, le début de la période de travail de nuit peut être reporté à minuit (contre 21h actuellement). Lorsqu'il est fixé au delà de 22 heures, la période de nuit s'achève à 7 heures.
- ▶ Sous réserve d'accord collectif avec :
 - ▶ Chacune des heures de travail effectuée durant la période fixée entre 21 heures et le début de la période de travail de nuit est rémunérée au moins le double de la rémunération normalement due et donne lieu à un repos compensateur équivalent en temps.
 - ▶ Transport travail- domicile
 - ▶ Des mesures pour concilier vie professionnelle – vie privée (notamment : frais de garde d'enfants)
 - ▶ Payés double + repos compensateur équivalent en temps
 - ▶ Volontariat

Art 83 : Réforme de la justice prud'homale : Renforcement des obligations pour les conseillers prud'hommes

- ▶ Obligation de formation initiale et continue à réaliser dans un délai fixé par décret sans quoi le conseiller prud'homme est réputé démissionnaire:
 - ▶ *Placée sous la responsabilité de l'École nationale de la magistrature.* » (ajout du Sénat)
 - ▶ *Pour les salariés : autorisations d'absences pour formation initiale : 6 semaines, formation continue : 5 jrs / mandat*
 - ▶ *La formation initiale est commune aux conseillers prud'hommes employeurs et salariés.*
- ▶ Obligations « déontologiques » :
 - ▶ *Les conseillers prud'hommes sont des juges.*
 - ▶ *« Ils sont tenus au secret des délibérations. »*
- ▶ Obligations « de résultat » :
 - ▶ En cas d'interruption du fonctionnement du conseil de prud'hommes, le premier président de la cour d'appel désigne un ou plusieurs juges du ressort de la cour d'appel pour connaître des affaires inscrites au rôle du conseil de prud'hommes. Il fixe la date à compter de laquelle les affaires sont provisoirement soumises à ces juges.
- ▶ Le juge peut prendre en compte un référentiel indicatif établi, après avis du Conseil supérieur de la prud'homie, selon les modalités prévues par décret en Conseil d'État. Ce référentiel fixe le montant de l'indemnité susceptible d'être allouée, en fonction notamment de l'ancienneté, de l'âge et de la situation du demandeur par rapport à l'emploi, sans préjudice des indemnités légales, conventionnelles ou contractuelles. Si les parties en font conjointement la demande, l'indemnité est fixée par la seule application de ce référentiel.
- ▶ Suspension provisoire, création d'une commission nationale de discipline qui peut suspendre un conseiller prud'homme, pour une durée qui ne peut excéder six mois en cas de soupçon. Renforcement de l'échelle des sanctions.
- ▶ Création du « Défenseur syndical », il exerce des fonctions d'assistance ou de représentation devant les conseils de prud'hommes: liste administrative, secret professionnel et radiation
 - ▶ *Dans les établissements d'au moins onze salariés, le défenseur syndical dispose du temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions, dans la limite de dix heures par mois. Le temps passé par le défenseur syndical hors de l'entreprise pendant les heures de travail pour l'exercice de sa mission est assimilé à une durée de travail effectif. Ces absences sont rémunérées par l'employeur.*

Art 258 : réforme de la justice prud'homale : pour raccourcir les délais à tout prix...

- ▶ Le Bureau de Conciliation devient le Bureau de Conciliation et d'Orientation
- ▶ Le bureau de conciliation et d'orientation peut entendre chacune des parties séparément et dans la confidentialité.
- ▶ Si le litige porte sur un licenciement ou une demande de résiliation judiciaire du contrat de travail, ce bureau peut renvoyer les parties, avec leur accord, devant le bureau de jugement dans sa composition restreinte. La formation restreinte doit statuer dans un délai de trois mois
- ▶ Composition restreinte du bureau de jugement :
 - ▶ Nouvelle procédure pour les licenciements : bureau de jugement en formation restreinte
 - ▶ 2 conseillers au lieu de 4 pour le bureau de jugement
 - ▶ Statue dans un délai de 3 mois
 - ▶ Si les parties refusent : elles sont renvoyées devant un bureau de jugement « classique »
- ▶ Le rôle du juge départiteur est renforcé :
 - ▶ à sa demande et au moins une fois par an il assiste à l'assemblée générale du conseil des prud'hommes

Art 258 suite : Extension très discrète de la procédure participative aux litiges prud'homaux

- ▶ Loi Macron abroge l'article 24 de la loi n° 95-125 du 8 février 1995 qui dit que les dispositions des articles 21 à 21-5 (médiation) ne s'appliquent à la médiation conventionnelle intervenant dans les différends qui s'élèvent à l'occasion d'un contrat de travail que lorsque ces différends sont transfrontaliers.
- ▶ L'article 2064 du Code Civil est supprimé, il prévoyait que :
 - ▶ Toute personne, assistée de son avocat, peut conclure une convention de procédure participative sur les droits dont elle a la libre disposition, sous réserve des dispositions de l'article 2067 (sur le divorce).
Toutefois, aucune convention ne peut être conclue à l'effet de résoudre les différends qui s'élèvent à l'occasion de tout contrat de travail soumis aux dispositions du Code du travail entre les employeurs, ou leurs représentants, et les salariés qu'ils emploient. »
 - ▶ **Les litiges en droit du travail étaient jusque là confiés à la juridiction prud'homale pour rétablir un équilibre entre le patron et son subordonné...**
- ▶ L'abrogation de ces deux articles permet d'introduire pour les litiges salariés, la convention de procédure participative
 - ▶ est une convention « par laquelle les parties à un différend qui n'a pas encore donné lieu à la saisine d'un juge s'engagent à œuvrer conjointement et de bonne foi à la résolution amiable de leur différend. »
 - ▶ Elle est contenue dans un écrit qui précise « son terme, l'objet du différend et les pièces et informations nécessaires à la résolution du différend, les modalités de leur échange »
 - ▶ Tant qu'elle est en cours, le recours au juge est interdit.
 - ▶ S'il y a accord sur la convention, les parties peuvent le soumettre à l'homologation d'un juge
 - ▶ Décret à venir pour l'application de cet art 83



Art 262 : délit d'entrave. Dépénalisation partielle

- ▶ Lorsque l'entrave porte sur la constitution et la libre désignation d'une IRP :
 - ▶ Amende doublée (de 3500€ à 7500€)

- ▶ Lorsque l'entrave porte sur le fonctionnement d'une IRP :
 - ▶ Amende majorée
 - ▶ Fin des peines de prison



Art 266 : réintégration d'un salarié en cas de licenciement irrégulier

- ▶ L'article L. 1235-3 prévoyait que si l'une ou l'autre des parties refuse cette réintégration, l'indemnité à la charge de l'employeur ne pouvait être inférieure aux salaires des six derniers mois. Elle est due sans préjudice, le cas échéant, de l'indemnité de licenciement prévue à l'article L. 1234-9
- ▶ La loi macron prévoit si l'une ou l'autre des parties refuse cette réintégration que le juge octroie au salarié une indemnité à la charge de l'employeur définie conformément aux montants minimaux et maximaux fixés dans le tableau. Elle est due sans préjudice, le cas échéant, de l'indemnité de licenciement prévue à l'article L. 1234-9

«

		Effectif de l'entreprise		
		Moins de 20 salariés	Entre 20 et 299 salariés	À partir de 300 salariés
Ancienneté du salarié dans l'entreprise	Moins de 2 ans	Maximum : 3 mois	Maximum : 4 mois	Maximum : 4 mois
	De 2 ans à moins de 10 ans	Minimum : 2 mois Maximum : 6 mois	Minimum : 4 mois Maximum : 10 mois	Minimum : 6 mois Maximum : 12 mois
	10 ans et plus	Minimum : 2 mois Maximum : 12 mois	Minimum : 4 mois Maximum : 20 mois	Minimum : 6 mois Maximum : 27 mois

- ▶ Le juge conserve la faculté de fixer une indemnité d'un montant supérieur en cas de faute de l'employeur d'une particulière gravité, caractérisée par des faits de harcèlement moral ou sexuel, discrimination, notamment à l'encontre de salarié protégé, violation du droit de grève

Réforme du licenciement économique : « modification du dispositif de sécurisation de l'emploi »

- ▶ Art 288 : le périmètre des **critères d'ordre des licenciements** peut être fixé par document unilatéral sur un périmètre inférieur à celui de l'entreprise : la « zone d'emploi », conditions à définir par décret
- ▶ Art 289 : **pas de contrôle** administratif pour les **licenciements de moins de 10 personnes dans les entreprise de + de 50 salariés.**
- ▶ Art 290 – I et II : L'employeur ne pourra proposer un **reclassement** dans un de ses établissements à **l'étranger** que sur demande des salariés concernés.
- ▶ Art 291 : Dans les entreprises en redressement ou liquidation judiciaire, l'administration se prononce sur la validité du PSE au regard de moyens dont dispose l'entreprise : jusqu'à présent c'était au regard des moyens de l'entreprise **ou du groupe** auquel elle appartient.
- ▶ Art 291 et 292 : En cas d'annulation par le tribunal administratif d'une décision de validation ou d'homologation d'un PSE par la DIRECCTE, en raison d'une insuffisance de motivation, elle devra prendre une nouvelle décision correctement motivée dans les 15 jours. **Cela serait sans incidence sur la validité du licenciement et ne donnerait pas lieu à réintégration du salarié ni au versement d'une indemnité par l'employeur.**
- ▶ Art 293 : en cas de PSE l'employeur doit proposer le contrat de sécurisation professionnelle après notification de validation (ou homologation)



Art 287: L'accord de maintien dans l'emploi peut être signé pour 5 ans non plus deux ans

Il s'agit d'un accord destiné à maintenir l'emploi « *en cas de graves difficultés économiques conjoncturelles dans l'entreprise* »

Cet accord ne pourrait être d'une durée supérieure à **5 ans**

- ▶ le salarié dispose d'un délai d'un mois à compter de sa réception pour faire connaître son refus
- ▶ L'employeur n'est pas tenu aux obligations d'adaptation et de reclassement prévues aux articles L. 1233-4 et L. 1233-4-1. Le salarié bénéficie soit du congé de reclassement prévu à l'article L. 1233-71, soit du contrat de sécurisation professionnelle prévu à l'article L. 1233-66.

Au titre des « simplifications pour les entreprises » (section 4) Art 272-273-274 : Emploi des travailleurs handicapés

- ▶ Contrats possibles avec des « travailleurs indépendants handicapés »
 - ▶ Compté dans l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés : diminution des cotisations AGEFIPH

- ▶ Possibilité d'effectuer des périodes de mise en situation professionnelle :
 - ▶ NB : « Le bénéficiaire d'une période de mise en situation en milieu professionnel conserve le régime d'indemnisation et le statut dont il bénéficiait avant cette période. Il n'est pas rémunéré par la structure dans laquelle il effectue une période de mise en situation»
 - ▶ Compté dans l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés : diminution des cotisations AGEFIPH
 - ▶ Dans la limite de 2% de l'effectif

- ▶ Possibilité de prendre en compte les stages de découvertes (collège et lycée) par des élèves en situation de handicap ainsi que les stages des élèves de plus de 16 ans
 - ▶ Compté dans l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés : diminution des cotisations AGEFIPH



Art 267-268-269-270 : Dialogue social au sein de l'entreprise

- ▶ Les questions relatives à l'organisation des élections CE/ DP ne sont plus du ressort de la DIRECCTE, mais du « juge judiciaire »
- ▶ Information des syndicats sur les résultats du scrutin aux syndicats qui ont présenté des candidats et à ceux qui ont participé à la négociation du protocole préélectoral.
- ▶ Ordre du jour du CHSCT fixé conjointement par le secrétaire et l'employeur.
 - ▶ Consultations obligatoires inscrites « de plein droit » sur le modèle des CE
- ▶ CE : Les informations nécessaires à l'émission de l'avis motivé du CE peuvent être communiqués aux membres du CE par le seul intermédiaire de la Base de Données Economique et Sociale



Art 279-280 : Sanctions contre le travail illégal

- ▶ Carte professionnelle dans le bâtiment pour éviter les fraudes et le travail au noir
- ▶ Hausse du plafond de la sanction en cas de manquement à l'obligation de déclaration des travailleurs détachés :
 - ▶ Plafond à 500 K€ (contre 10 K€ jusque là)
- ▶ Généralisation de la dématérialisation de la déclaration de détachement qui doit être adressée à l'inspection du travail du lieu de la prestation
- ▶ Arrêt possible d'un chantier par l'inspecteur du travail qui constate un manquement grave commis par un employeur établi à l'étranger qui détache ses salariés sur le territoire français (Smic, repos quotidien ou hebdomadaire, durée quotidienne ou hebdomadaire maximale de travail, conditions de travail ou d'hébergement incompatibles avec la dignité humaine) :
 - ▶ Suspension du chantier avec maintien des salaires
 - ▶ À défaut : amende jusqu'à 10 000€ par salarié concerné

Autres mesures présentées dans la loi Macron

Libéralisation de certaines activités

Les professions réglementées

- ▶ Libéralisation de l'installation des nouveaux arrivants (huissiers, notaires, commissaires priseurs) pour favoriser la concurrence et permettre aux titulaires des diplômes de se lancer.
- ▶ Modifications des grilles tarifaires pour les « *actes de la vie courante et de la plupart des transactions immobilières* ».

Les transports en autocar

- ▶ Libéralisation des transports en autocar en ouvrant l'exploitation de lignes d'autocar infra régionales, jusqu'à présent interdites.
- ▶ L'Autorité Organisatrice des Transports (AOT) pourra interdire les lignes d'autocars si elles font concurrence aux services publics de transport (autocars ou TER).

Les principales mesures présentées dans la loi Macron

Autres mesures

**Des cessions
d'actifs à
hauteur de 5 à 6
milliards
d'euros**

- ▶ Vente par l'État de 5 à 6 milliards d'euros d'actifs dans des entreprises, dont les deux tiers seraient affectés au désendettement et le reste réinjecté dans l'économie.

**Réforme du
permis de
conduire**

- ▶ Réforme annoncée le 13 juin 2014, qui prévoit de recentrer les examinateurs sur le passage du permis B en confiant à des opérateurs la surveillance de l'épreuve théorique et les épreuves pratiques de certains permis poids lourds.

Décision du conseil d'Etat prise en juillet 2015 concernant le contrôle du PSE :

▶ La mandat du délégué syndical doit être valide

- ▶ Première règle énoncée par la Haute Cour administrative : en cas d'accord collectif conclu sur le PSE, l'administration doit contrôler que ce texte a bien été signé par des organisations syndicales dont la représentativité cumulée est au moins égale à 50%, ainsi que la qualité des signataires pour engager leurs syndicats.
- ▶ Cette première affaire concerne le PSE signé au sein de la société Pages Jaunes, validé par la Direccte, puis contesté en justice. Concrètement, l'accord collectif a été signé par une personne dont ni l'employeur, ni son syndicat, Force ouvrière, n'ont été en mesure de produire la désignation en tant que délégué syndical. Les magistrats de la cour administrative de Versailles en ont déduit que l'accord PSE n'aurait pas dû être validé. Une solution confirmée par le Conseil d'Etat : l'administration doit impérativement s'assurer que la personne physique qui a signé l'accord au nom de son syndicat avait bien qualité pour le faire. "Il en résulte que le PSE ne pouvait être mis en oeuvre et que les salarié ont pu, à leur demande, être réintégrés dans l'entreprise", résume le Conseil d'Etat.

▶ L'information du CE doit être complète

- ▶ Deuxième principe : l'administration doit s'assurer que le comité d'entreprise a été correctement informé du plan et de la situation économique de l'entreprise. Lorsque l'employeur restreint sa présentation de la situation économique de l'entreprise au niveau d'un secteur d'activité qu'il définit, il doit justifier ce choix.
- ▶ Dans un arrêt du 16 septembre 2014, la cour administrative d'appel de Versailles a invalidé le PSE du fabricant de ketchup Heinz au motif que le CCE, qui appartient à un groupe mondial avec de multiples filiales intervenant dans les mêmes secteurs d'activités, "n'a pas été mis en mesure de se prononcer sur la situation de la compétitivité du groupe et sur la pertinence du périmètre de réorganisation retenu". Une position confirmée par le Conseil d'Etat, qui rappelle que le comité d'entreprise doit disposer de "tous les éléments utiles pour qu'il formule ses deux avis en toute connaissance de cause". Il est ainsi reproché à Heinz, qui justifiait les suppressions d'emplois par la nécessité de sauvegarder la compétitivité de sa filiale française sur le territoire européen, de n'avoir fourni à ses représentants du personnel que des éléments portant presque exclusivement sur le marché français sans présenter l'évolution de l'activité des autres filiales européennes du groupe

Décision du conseil d'Etat prise en juillet 2015 concernant le contrôle du PSE :

▶ Homologation : le contenu du PSE doit être examiné

- ▶ Troisième règle à suivre, dont la portée est moindre : saisie d'une demande d'homologation du PSE unilatéralement élaboré par l'employeur, l'administration doit s'assurer que le contenu du projet est conforme aux objectifs fixés par le législateur de maintien de l'emploi et de reclassement des salariés compte tenu des efforts de formation et d'adaptation déjà réalisées, et des moyens de l'entreprise.
- ▶ En l'espèce, le Conseil d'Etat valide le projet patronal dans la mesure où il présente un plan de reclassement qui identifie bien l'ensemble des possibilités de reclassement des salariés dans l'entreprise ou le groupe.





SECAFI

Groupe ALPHA

CONSEIL
EXPERTISE
FORMATION

La loi « Rebsamen »

La loi relatif au dialogue social et à l'emploi

SECAFI

Diagnostic Stratégie Emploi

Société d'expertise comptable inscrite
au Tableau de l'Ordre de Paris/Ile de France

Direction Régionale Ile de France

20 rue Martin Bernard
75647 Paris Cedex 13
Tél 01 53 62 70 00

SAS au capital de 2 245 092,50 €
312 938 483 RCS Paris

Numéro d'identification intracommunautaire
FR 88 312 938 483

BORDEAUX ► LILLE ► LYON ► MARSEILLE ► METZ ► MONTPELLIER ► NANTES ► PARIS ► TOULOUSE

www.secafi.com

GENESE ET CONTENU

- ▶ En fin 2014 et début 2015 : négociation entre organisations syndicales et patronales concernant des mesures sur le dialogue sociale
- ▶ Négociation avortée en février 2015
- ▶ A partir de février 2015, le gouvernement reprend la main

CALENDRIER

- ▶ Projet adopté en 1^{ère} lecture par l'Assemblée nationale le 2 juin 2015 (301 pour et 238 contre)
- ▶ Examen en première lecture du 22 au 25 juin par les sénateurs
- ▶ Mardi 30 juin, le Sénat a adopté le projet de loi relatif au dialogue social et à l'emploi par 181 voix pour et 36 contre
- ▶ Le texte étant soumis à procédure accélérée, il a été adopté définitivement le 23 juillet
- ▶ Le texte a été publié au Journal Officiel le 18 août 2015



Regroupement des Institutions (Délégation Unique du Personnel, DUP élargie)

▶ **De 50 à 300 salariés** à l'initiative de l'employeur après info/consultation :

- ▶ regroupement des Institutions CE, CHSCT et DP
- ▶ réunion de l'instance : au moins tous les 2 mois

▶ **Au-delà de 300 salariés** (y compris les UES) :

- ▶ regroupement des Institutions par accord majoritaire
- ▶ mise en place lors de la constitution ou du renouvellement de l'une des Institutions
- ▶ réunion de l'instance : au moins tous les 2 mois

▶ Le regroupement peut être décidé pour :

- ▶ Tout ou partie des établissements
- ▶ 3 ou 2 Institutions

▶ **En absence de regroupement des Institutions, l'employeur peut décider de réunions communes CE et CHSCT**, en cas d'information-consultation sur un projet

▶ Toutes les prérogatives et les compétences du CHSCT sont maintenues

▶ Les attributions et les moyens des Institutions sont maintenus

Fonctionnement

▶ Prolongation possible des mandats (2 ans maxi) pour atteindre la coïncidence des fins de mandats

▶ En cas de regroupement, un secrétaire et un secrétaire adjoint sont nommés, avec une répartition des fonctions CE/CHSCT

▶ Sujet CHSCT pour 4 des 6 réunions DUP

▶ CE/CHSCT : projet commun implique avis commun et expertise commune

▶ Les moyens en heures et le nombre de représentants seront fixés par décrets (projet page suivante)

▶ Le suppléant participe aux réunions « avec voix consultative », comme précédemment

DUP ≤ 300 salariés : nombre d'élus et crédit d'heures*

- ▶ De 50 à 74 salariés : 5 titulaires et 5 suppléants
- ▶ De 75 à 99 salariés : 6 titulaires et 6 suppléants
- ▶ De 100 à 124 salariés : 7 titulaires et 7 suppléants
- ▶ De 125 à 149 salariés : 8 titulaires et 8 suppléants
- ▶ De 150 à 174 salariés : 9 titulaires et 9 suppléants
- ▶ De 175 à 199 salariés : 10 titulaires et 10 suppléants
- ▶ De 200 à 249 salariés : 11 titulaires et 11 suppléants
- ▶ De 250 à 299 salariés : 12 titulaires et 12 suppléants

- ▶ De 50 à 74 salariés : 13 heures par mois
- ▶ De 75 à 99 salariés : 14 heures par mois
- ▶ De 100 à 124 salariés : 15 heures par mois
- ▶ De 125 à 149 salariés : 17 heures par mois
- ▶ De 150 à 174 salariés : 18 heures par mois
- ▶ De 175 à 299 salariés : 19 heures par mois

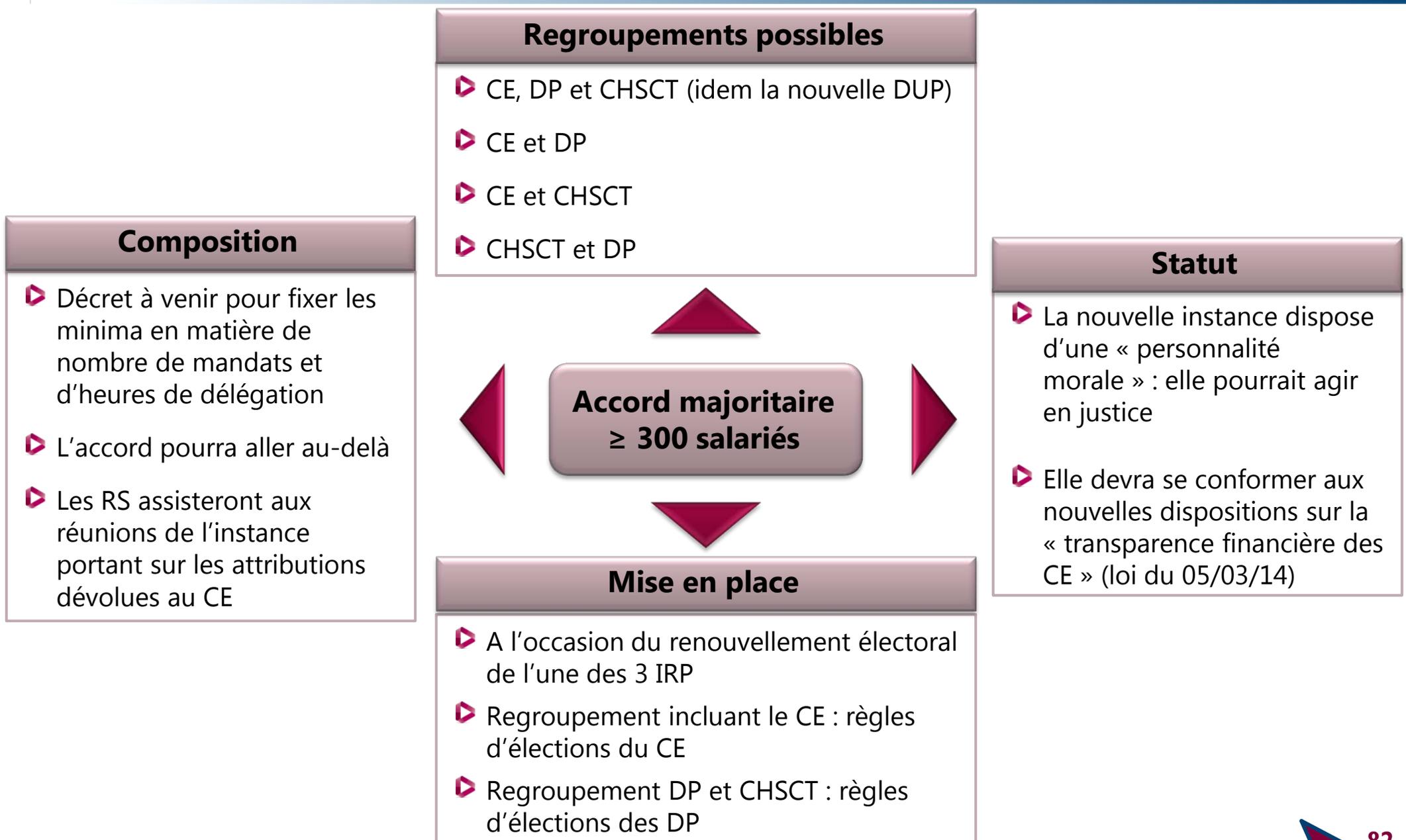
→ **Heures cumulables dans la limite de 12 mois et 1,5 fois le crédit d'heures au cours d'un mois**

→ **Heures mutualisables entre les membres (titulaires et suppléants), dans limite de 1,5 fois le crédit d'heures au cours d'un mois**

• Données du projet de loi, à préciser par décret

NB : au-delà 300 salariés, ces éléments seront fixés par accord

Le regroupement par accord majoritaire



Le contenu possible d'un accord majoritaire

FONCTIONNEMENT DE LA DUP

- ▶ Au moins une réunion tous les 2 mois
- ▶ Etablissement et communication de l'ODJ
- ▶ Rôle des titulaires et des suppléants
- ▶ Nombre d'heures de délégation et mutualisation
- ▶ Nombre de jours de formation

EN CAS DE CHSCT REGROUPE

- ▶ Désignation d'une commission spécifique
- ▶ Composition et fonctionnement de cette commission
- ▶ Au moins 4 réunions par an

COMMISSIONS

- ▶ Economique si ≥ 1000 salariés
- ▶ Formation si ≥ 300 salariés
- ▶ Logement si ≥ 300 salariés
- ▶ Egalité professionnelle si ≥ 300 salariés
- ▶ Marchés (loi du 05/03/14) si marché $\geq 30\ 000$ €

▶ Regroupement :

- ▶ Un accord peut prévoir des regroupements différents par établissement
- ▶ A défaut d'un accord global pour l'entreprise, un regroupement est possible dans un établissement, par accord
- ▶ Pour les UES de si ≥ 300 salariés, un regroupement est possible entre certaines ou toutes les entreprises
- ▶ En cas de lacunes, les règles fixées par décret s'appliqueront
- ▶ Pour ce type d'accord, sa dénonciation prend effet à la fin du préavis de 3 mois. L'entreprise doit donc organiser sans délai à la mise en place de nouvelles IRP (L. 2394-1)

Entrée en application le lendemain de la publication au Journal Officiel, sous réserve de la publication des décrets (nb. de représentants, heures de délégation et règle de fonctionnement minimales)

ZOOM : Quels enjeux et évolutions pour les RP de CHSCT qui intégreraient une DUP ?

► L'enjeu de la constitution des listes

- ▶ Mettre des personnes éligibles intéressées par les questions de santé / sécurité
- ▶ Si plusieurs établissements : veiller à assurer des relai de proximité (car disparition DP)
- ▶ Un frein au cumul des mandats et le risque de systématiser les second tours

► Un fonctionnement qui va changer... et qui reste à construire

	CHSCT	CE	DUP
Fréquence des réunions	<ul style="list-style-type: none"> • Minimum 4 /an • A la demande de 2 membres 	<ul style="list-style-type: none"> • Tous les mois • A la demande de la majorité élus 	<ul style="list-style-type: none"> • Tous les 2 mois. 4 réunions / 6 abordent des questions HSCT • Tension sur longueur des réunions / nombre de points inscrits à l'ODJ ?
Communication des documents	15 jours avant	3 jours avant	8 jours avant
Membres de l'instance	<ul style="list-style-type: none"> • Nb de RP : variable selon la taille de l'entreprise • Médecin, préventeur, CARSAT = membres de droit 	Nb d'élus : variable selon la taille de l'entreprise	<ul style="list-style-type: none"> • Variable selon la taille de l'entreprise • Baisse systématique du nb total (ex : entreprise de 248 salariés. Auj : 15 représentants (6 DP, 5 CE, 4 CHSCT)→ cible 11 en DUP • Comment favoriser venue des personnes ext ? • Tension autour des prises de parole ?
Heures de délégation	Selon taille de l'entreprise	<ul style="list-style-type: none"> • 20 / élus • 0 pour suppléant 	<ul style="list-style-type: none"> • Selon décret
Informations-consultation	<ul style="list-style-type: none"> • Documents • Projet important 	17 infos-consult	<ul style="list-style-type: none"> • 3 infos-consult (cf. point suivant)

Fusion des instances

- ▶ Toutes les réunions peuvent se faire en visioconférence, y compris celles du CHSCT, CCE, comité de groupe et CEE. En l'absence d'accord, pas plus de 3 par an. Un décret devra définir les conditions dans lesquelles il peut être recouru à l'enregistrement ou à la sténographie des séances du comité.
- ▶ À défaut de DS, les IRP peuvent négocier et conclure des accords collectifs de travail sauf celui concernant des licenciements économiques. À défaut, des salariés mandatés par des OS.
- ▶ Délégations à poser 8 jours en avance et mutualisation possible des heures entre suppléant et titulaires; Les temps sont également cumulatifs sur 12 mois.
- ▶ PV des séances rédigé par le secrétaire et transmis suivant un délai fixé par accord (au sein de l'instance), à défaut fixé par décret
- ▶ Enregistrement et sténographie des séances encadrés : modalités fixées par décret

Regroupement des informations-consultations

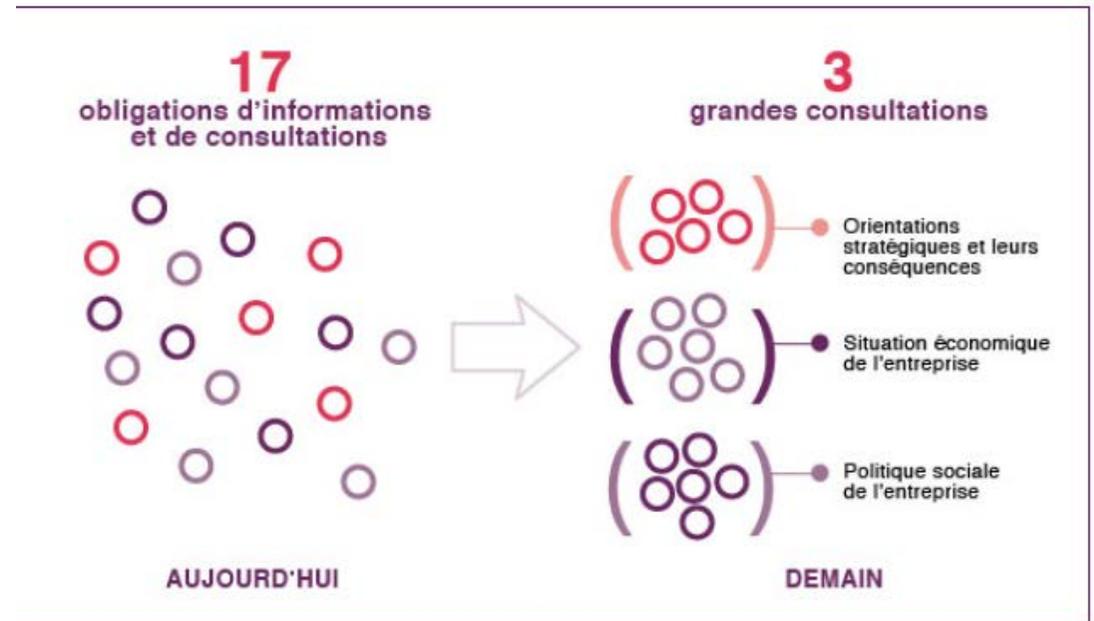
- ▶ Ces 3 temps (délais fixés par la LSE), en l'absence d'accords, se tiennent en un mois et en deux mois lorsqu'un expert est désigné.
- ▶ L'avis du CE sur la situation économique est transmis à l'organe de gouvernance (CA ou CS) mais plus du tout à l'assemblée générale. Dans le cadre de cette consultation, le CE peut convoquer le CAC
- ▶ Suppression de l'avis du CE en cas de projet d'accord collectif, de révision ou de dénonciation de celui-ci.
- ▶ Une seule expertise possible pour les aspects et CE et CHSCT



Le fonctionnement des Institutions



Regroupement des informations-consultations



**Entrée en application le 01/01/2016,
sous réserve de la publication de
décrets d'application**

▶ Le CAC peut être convoqué

Les informations à fournir pour ces 3 informations-consultations

Orientations stratégiques, GPEC, formation	Situation économique et financière	Politique sociale, conditions de travail, emploi
<p>Informations figurant déjà dans la BDES et relatives à ses sujets :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Investissements ▶ Fonds propres et endettement ▶ Ensemble des éléments de la rémunération des salariés et des dirigeants ▶ Activités sociales et culturelles ▶ Rémunérations des financeurs ▶ Flux financiers à destination de l'entreprise, aides publiques et crédits d'impôts 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Activité et situation économique de l'entreprise et ses perspectives pour l'année à venir ▶ Les éléments comptables selon le type de société : société commerciale ou non, etc. ▶ Sommes reçues au titre du CICE ▶ Politique de R&D technologique 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Evolutions de l'emploi, qualifications et des salaires, éléments sur : salariés handicapés, stagiaires, apprentis, CDD, intérim, etc. ▶ Situation comparée hommes/femmes et plan d'action ▶ Plan de formation, contrat de professionnalisation et compte personnel de formation ▶ Durée du travail, heures sup., temps partiel, aménagement du temps de travail ▶ Rapport du CHSCT ▶ Mesures pour l'emploi des accidentés du travail ▶ Effort pour la construction ▶ Etc.
<ul style="list-style-type: none"> ▶ Sous-traitance ▶ Transferts commerciaux et financiers entre les entité du groupe 	<p>Un décret précisera les informations à fournir selon la taille de l'entreprise</p>	<p>Un décret précisera les informations à fournir selon la taille de l'entreprise</p>

Les informations-consultations maintenues

Ponctuelles

- ▶ Organisation, gestion et marche de l'entreprise
- ▶ Organisation de l'entreprise après chaque élection
- ▶ Introduction de nouvelles technologies et plan d'adaptation
- ▶ Projet de restructuration et de compression d'effectifs
- ▶ Impact potentiel (activité et emploi) d'une restructuration d'une entreprise donneuse d'ordre
- ▶ Prise de participation d'une autre entreprise
- ▶ Concentration d'entreprises
- ▶ Offre publique d'acquisition
- ▶ Impacts potentiels sur les conditions de travail résultant de l'organisation du travail, de la technologie, les conditions d'emploi, le temps de travail, les qualifications et la rémunérations
- ▶ Procédure de sauvegarde, de redressement ou de liquidation judiciaires

Périodiques

Pour les entreprises de ≥ 300 salariés, tous les trimestres :

- ▶ Evolution générale des commandes et exécution des programmes de production
- ▶ Éventuels retards de paiement de l'entreprise pour ses cotisations sociales
- ▶ Nombre de contrats de mission conclus avec une entreprise de travail temporaire

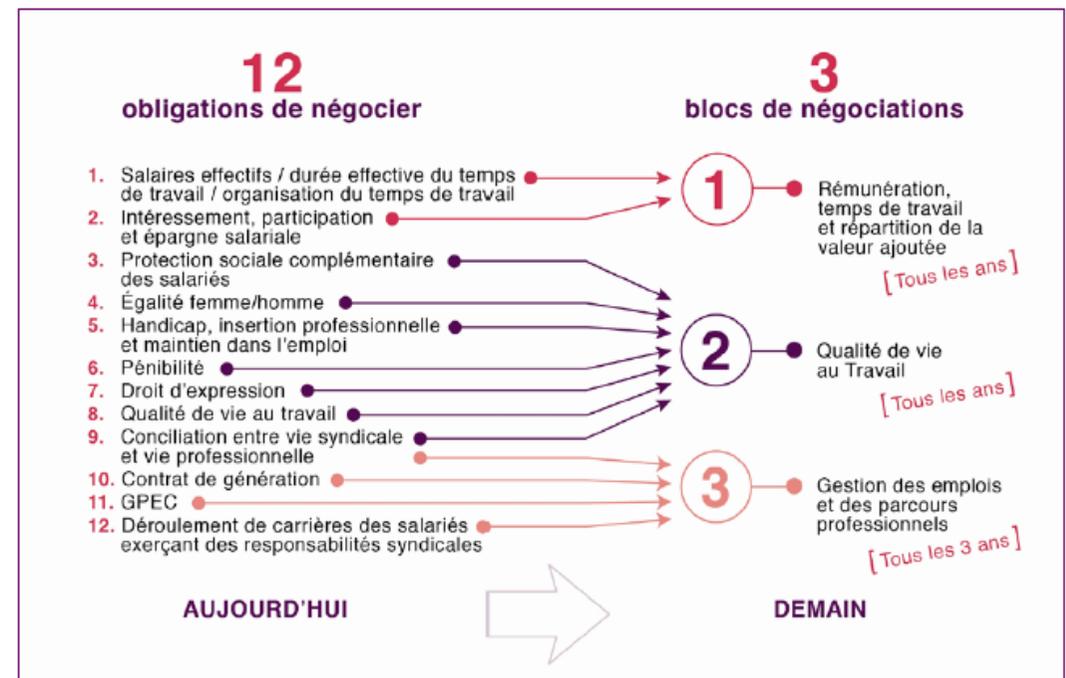
NB : non maintenues pour les ≤ 300 salariés

➔ **De nombreux points à affiner par les décrets à venir ou à l'aide d'accords d'entreprise (droit commun) :**

- ▶ Les informations utiles à fournir aux IRP
- ▶ Le contours précis des informations-consultations par rapport aux négociations sur les mêmes thèmes

Regroupement des négociations annuelles obligatoires

Entrée en application le 01/01/2016



plus de recours à l'expert

licenciement des accords collectifs, sauf pour le licenciement des OS

Principe de subsidiarité entre les Institutions

- ▶ Le CCE est le seul consulté sur les projets décidés au niveau de l'entreprise :
 - ▶ Lorsque ces projets ne nécessitent pas d'adaptation spécifiques
 - ▶ L'avis du CCE est transmis aux comités d'établissements, accompagné des documents relatifs aux projets
- ▶ Les comités d'établissements concernés sont consultés sur les éventuelles mesures d'adaptation du projet :
 - ▶ Spécifiques à leur établissement
 - ▶ Qui relèvent de la compétences du chef d'établissement
- ▶ Lorsqu'il y a consultation de comités d'établissements, l'avis de chacun d'eux est transmis au CCE
- ▶ Une seule expertise au niveau du CCE

Entrée en application le lendemain de la publication au JO

- ▶ L'IC CHSCT (lorsqu'elle existe) est la seule consultée sur les mesures d'adaptation communes à plusieurs établissements
- ▶ Les CHSCT concernés sont consultés seulement sur les éventuelles mesures d'adaptation du projet :
 - ▶ Spécifiques à leur établissement
 - ▶ Qui relèvent de la compétences du chef d'établissement
- ▶ Lorsqu'il y a consultation de CHSCT, l'avis de chacun d'eux est transmis à l'IC CHSCT
- ▶ Une seule expertise au niveau de l'IC CHSCT

Une même logique : le principe de subsidiarité entre le local et le national

L'organisation de l'année : le calendrier social

3 informations-consultations annuelles

+

2 négociations annuelles + 1 négociation triennale

Comment les articuler au mieux ?



Exemple de calendrier social. Ce type de calendrier doit être adapté à la situation spécifique de chaque entreprise

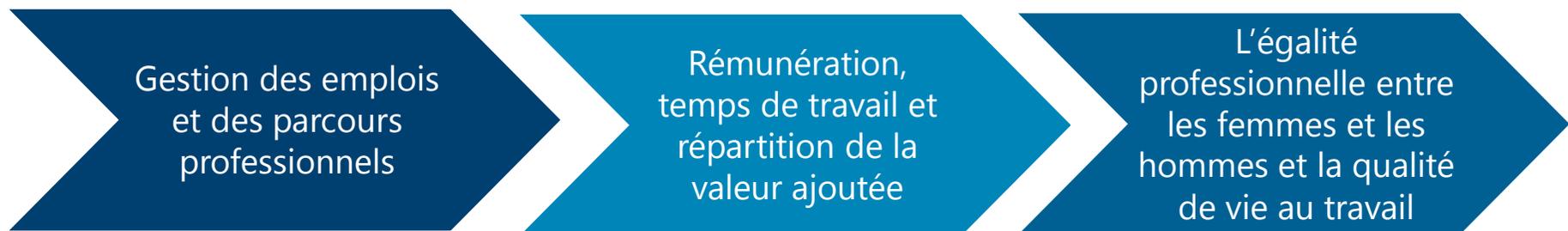
		Année 1				Année 2				Année 3			
		T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4
Informations-consultations	Orientations stratégiques												
	Situation économique et financière												
	Politique sociale												
Négociations obligatoires	Rémunération, temps de travail et répartition de la V.A.												
	Qualité de vie au travail												
	Gestion des emplois et des parcours professionnels												

Trois temps d'informations consultations et de négociations

1. Trois informations-consultations des CE / CCE



2. Trois blocs de négociation



Trois informations-consultations des CE / CCE et trois expertises légales possibles



L'article L. 2323-10 du code du travail prévoit une obligation de consulter le CE sur les orientations stratégiques de l'entreprise définies par l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance de l'entreprise, et sur leurs conséquences sur l'activité, l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences, l'organisation du travail, le recours à la sous-traitance, à l'intérim, à des contrats temporaires et à des stages.

« **L'avis du comité d'entreprise est transmis à l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance de l'entreprise** »

L'article L. 2323-12 du code du travail prévoit que la consultation annuelle sur la situation économique et financière de l'entreprise et ses perspectives sur l'année à venir porte également, sur la politique de recherche et de développement technologique de l'entreprise, y compris sur l'utilisation du crédit d'impôt pour les dépenses de recherche, et sur l'utilisation du crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi.

« **L'avis du comité d'entreprise est transmis à l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance de l'entreprise** »

Aux termes de l'article L2323-15 du Code du Travail, La consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi porte sur l'évolution de l'emploi, les qualifications, le **programme pluriannuel de formation, les actions de prévention** et de formation envisagées par l'employeur, l'apprentissage, les conditions d'accueil en stage, **les conditions de travail, les congés et l'aménagement du temps de travail, la durée du travail, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes** et les modalités d'exercice du droit d'expression des salariés dans les entreprises où aucun délégué syndical n'a été désigné ou dans lesquelles aucun accord sur le droit d'expression n'a été conclu

REGROUPEMENT DES NÉGOCIATIONS OBLIGATOIRES

12

Obligations de négocier

- 1 Salaire effectifs / durée effective du temps de travail / organisation du temps de travail
- 2 Intéressement, participation et épargne salariale
- 3 Protection sociale complémentaire des salariés
- 4 Égalité femme/homme
- 5 Handicap, insertion professionnelle et maintien de l'emploi
- 6 Pénibilité
- 7 Droits d'expression
- 8 Qualité de vie au travail
- 9 Conciliation entre vie syndicale et vie professionnelle
- 10 Contrat de génération
- 11 GPEC
- 12 Déroulement des carrières des salariés exerçant des responsabilités syndicales

3

Bloc de négociations

1 Rémunération, temps de travail et répartition de la valeur ajoutée

TOUS LES ANS

Peut avoir lieu au niveau d'étab. ou groupes d'étab.

2 L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail

TOUS LES ANS

3 Gestion des emplois et des parcours professionnels

TOUS LES 3 ANS

+ 300 salariés
Peut s'effectuer par accord de groupe
Peut inclure la mobilité

Il est nécessaire d'articuler informations-consultations, expertises et négociations

▶ Il est nécessaire d'articuler :

- ▶ Les trois informations-consultations et rendus d'avis
- ▶ Les trois expertises
- ▶ Les trois négociations obligatoires

▶ Les informations-consultations doivent précéder les négociations et s'appuyer sur les expertises

▶ Nous recommandons que l'information consultation sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi se fasse devant les deux instances réunies CE et CHS-CT

▶ Un accord d'entreprise peut définir :

- ▶ Les modalités des consultations récurrentes du comité d'entreprise ;
- ▶ La liste et le contenu des informations récurrentes
- ▶ Le nombre de réunions annuelles du comité d'entreprise prévues à l'article L. 2325-14, qui ne peut être inférieur à six.
- ▶ Le même article précise que l'accord d'entreprise peut également définir les délais dans lesquels les avis du comité d'entreprise mentionnés au troisième alinéa de l'article L. 2323-3 sont rendus
- ▶ Les délais de l'expertise

▶ Articles L.2323-6, L.2323-7, L.2323-10 et suivants, L.2323-12 et suivants, L.2323-15 et suivants du Code du travail

Ce que nous recommandons

1. Commencer par négocier un agenda social au service des priorités des représentants du personnel sans oublier les délais suffisants d'expertises (mieux que la loi) pour maximiser leur utilité
2. Positionner les informations / consultations en amont des négociations
3. Favoriser une bonne coordination et le plein exercice des missions respectives du CE du CHSCT
4. Proposer une vision complète des enjeux économiques dans le cadre de la consultation sur ce volet
5. Favoriser le débat sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi dans le cadre de la consultation sur ce volet
6. Adopter une approche ambitieuse de la consultation sur les orientations stratégiques
7. Promouvoir une transmission systématique des trois avis aux organes de gouvernance

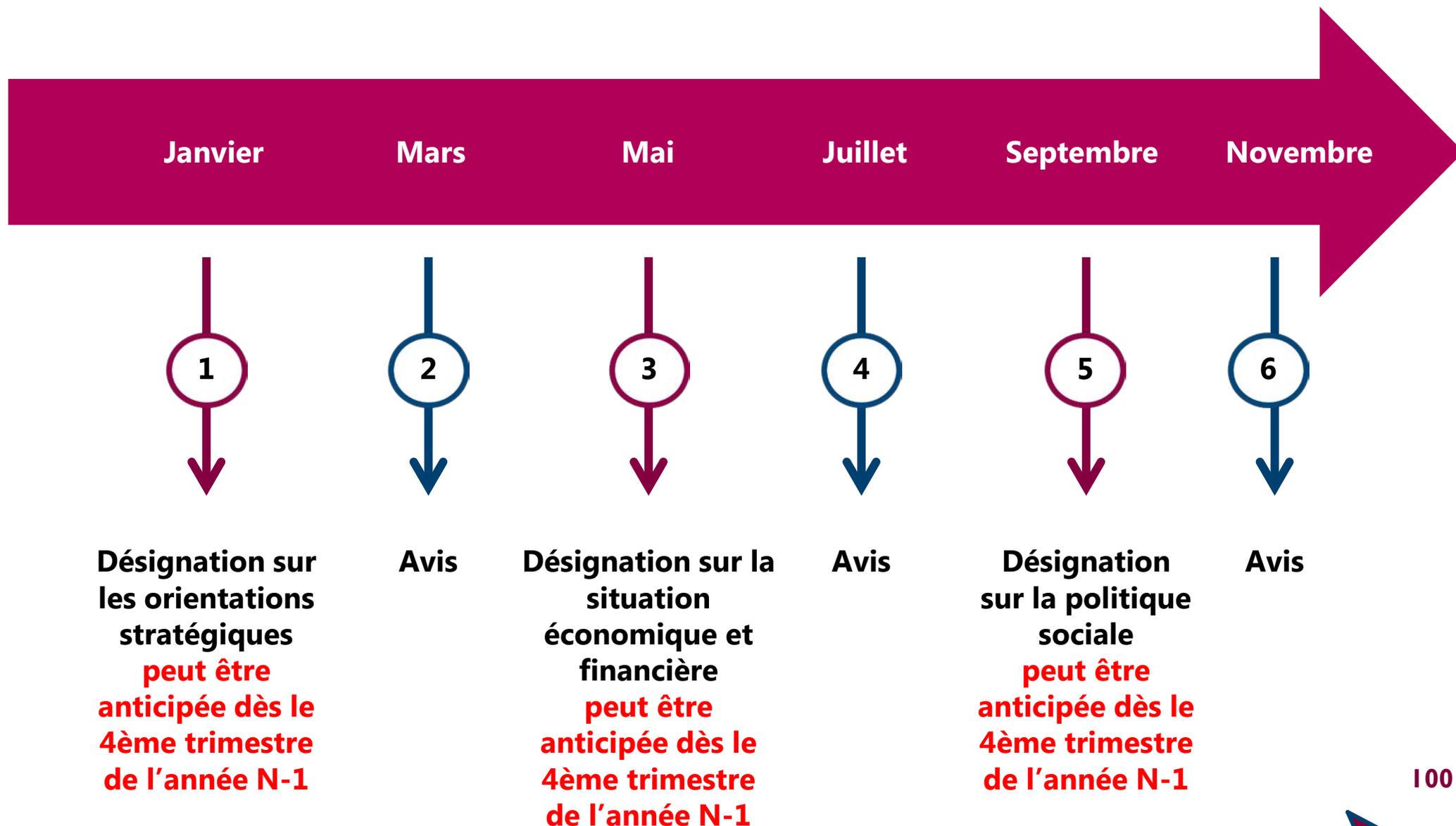


Il est nécessaire d'articuler la mise à jour de la BDES, les informations-consultations & expertises, l'avis et les négociations

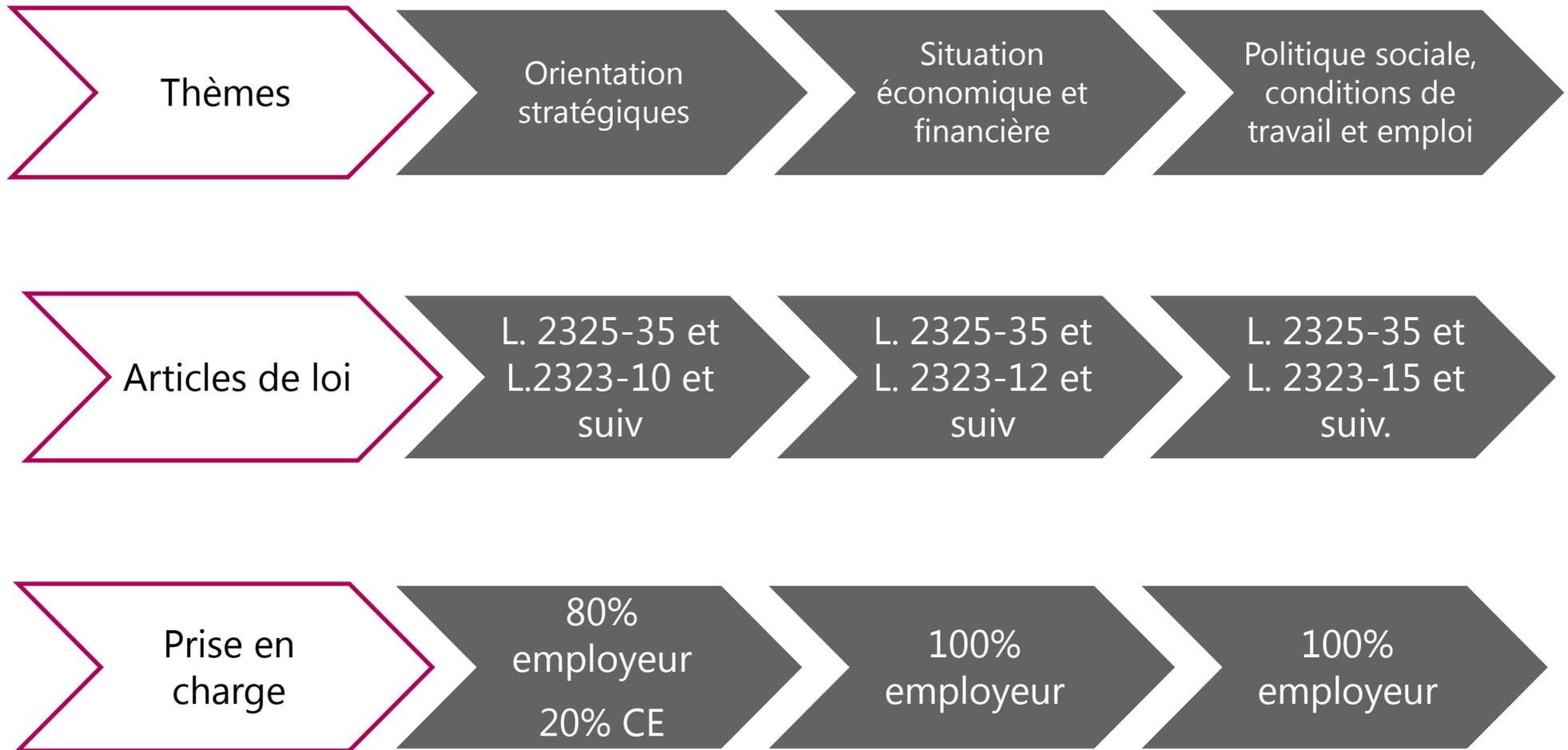


- Le chainage des informations transmises aux élus et OS, enrichies par les débats à différents niveaux doit permettre de construire une stratégie structurante au service des salariés.

Illustration : calendrier annuel des informations / consultations



Comment désigner l'expert sur les trois temps ?



Désignation en vue de la consultation annuelle sur la situation économique et financière prévue à l'article L. 2323-12

Si la désignation a lieu avant la fin d'année 2015 :

▶ « Par anticipation de l'entrée en vigueur de la loi Rebsamen au 1/1/2016 et conformément à l'article L. 2325-35 du code du travail, le comité (central) d'entreprise décide de se faire assister par le cabinet Secafi en vue de la consultation annuelle sur la situation économique et financière prévue à l'article L. 2323-12».

Si la désignation a lieu après le 1/1/2016 :

▶ «Conformément à l'article L. 2325-35 du code du travail, le comité (central) d'entreprise décide de se faire assister par le cabinet Secafi en vue de la consultation annuelle sur la situation économique et financière prévue à l'article L. 2323-12».

Désignation en vue de l'examen des orientations stratégiques de l'entreprise prévu à l'article L. 2323-10

Si la désignation a lieu avant la fin d'année 2015 :

- ▶ *«Par anticipation de l'entrée en vigueur de la loi Rebsamen au 1/1/2016 et conformément à l'article L. 2325-35 du code du travail, le comité (central) d'entreprise décide de se faire assister par le cabinet Secafi en vue de l'examen des orientations stratégiques de l'entreprise prévu à l'article L. 2323-10».*

Si la désignation a lieu à partir du 1 er janvier 2016 :

- ▶ *«Conformément à l'article L. 2325-35 du code du travail, le comité (central) d'entreprise décide de se faire assister par le cabinet Secafi en vue de l'examen des orientations stratégiques de l'entreprise prévu à l'article L. 2323-10».*

Désignation en vue de la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi définie à l'article L. 2323-1

Si la désignation a lieu avant la fin d'année 2015 :

▶ « Par anticipation de l'entrée en vigueur de la loi Rebsamen au 1/1/2016 et conformément à l'article L. 2325-35 du code du travail, le comité (central) d'entreprise décide de se faire assister par le cabinet Secafi en vue de la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi définie à l'article L. 2323-15».

Si la désignation a lieu à partir du 1 er janvier 2016 :

«Conformément à l'article L. 2325-35 du code du travail, le comité (central) d'entreprise décide de se faire assister par le cabinet Secafi en vue de la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi définie à l'article L. 2323-15».

Zoom : quels enjeux pour les CHSCT qui demeurent (1/2)

- ▶ **Durée mandat redéfinie.** Le mandat peut désormais aller jusqu'à 4 ans contre 2 avant l'adoption de la loi.
- ▶ **Les réunions communes CE et CHSCT** et le besoin accru de se coordonner (préparatoire, risque de collision en réunion)
- ▶ **De nouveaux périmètres de CHSCT seront redéfinis** car, désormais, chaque salarié d'une entreprise d'au moins 50 salariés doit être rattaché à un CHSCT (L.4611-1)
- ▶ **L'obligation d'avoir un règlement intérieur au CHSCT**
 - ▶ Aujourd'hui : une absence de moyens de fonctionnement qui responsabilise le président et favorise la négociation au fil de l'eau
 - ▶ Moyens de dactylo, local, préparatoire, modalités d'organisation des inspections et des enquêtes, etc... **Comment anticiper ce dont aura besoin le CHSCT ? Comment éviter un cadre trop rigide ?**
 - ▶ Exemples autour de l'organisation des enquêtes sur accident grave



Zoom : quels enjeux pour les CHSCT qui demeurent (2/2)

▶ Des évolutions en matière de santé au travail

▶ Allègement du dispositif PENIBILITE

- ▶ Suppression confirmée de la fiche individuelle d'exposition
- ▶ Elaboration par les branches de référentiels de situations type exposées
- ▶ Pas de présomption de manquement à l'obligation de sécurité (art. 30) du seul fait de déclarer une exposition à la pénibilité

▶ Inaptitude

- ▶ Allègement de l'obligation de reclassement de l'employeur en cas d'inaptitude (article 26)
- ▶ Renforcement des préconisations du médecin du travail
- ▶ Information en cas de recours devant l'inspection du travail de l'autre partie

▶ Renforcement du contrôle médical des salariés occupant des postes à risques

▶ Faciliter la reconnaissance du burn-out comme maladie professionnelle

- ▶ Les pathologies psychiques pourront être reconnues comme telles (modification de l'art L 461-1 code de la sécu sociale)
- ▶ Mais burn-out non inscrit au tableau des maladies professionnelles
- ▶ Projet d'abaisser le seuil d'incapacité permanente perdue (actuellement 25 % d'IPP pour faire reconnaître l'affection psychique)

Représentation pour les TPE (moins de 11 salariés)

- ▶ Mise en place au 1/1/2017 de 13 commissions régionales paritaires financées par le nouveau fonds paritaire .
- ▶ Elles seront composées de 20 membres désignés par les organisations syndicales de salariés et par les organisations professionnelles d'employeurs :
 - ▶ Dix sièges sont attribués aux organisations syndicales de salariés dont la vocation statutaire revêt un caractère interprofessionnel, proportionnellement à leur audience dans la région auprès des salariés que la commission représente aux élections prévues aux articles L. 2122-10-1 et L. 2122-6
 - ▶ Dix sièges sont attribués aux organisations professionnelles d'employeurs dont la vocation statutaire revêt un caractère interprofessionnel, répartis proportionnellement à leur audience définie au 6° du I de l'article L. 2151-1 auprès des entreprises de moins de onze salariés implantées dans la région et appartenant aux branches couvertes par la commission.
 - ▶ Ils pourvoient les sièges qui leur sont attribués en respectant la parité entre les femmes et les hommes.
- ▶ Ils ont pour but de :
 - ▶ Donner des informations et conseils, rendre des avis sur des sujets comme l'emploi, la formation, la GPEC, les conditions de travail et la santé. De faciliter la résolution de conflits individuels ou collectifs n'ayant pas donné lieu à saisine d'une juridiction. La commission ne peut intervenir qu'avec l'accord des parties concernées. De faire des propositions en matière d'activités sociales et culturelles. accès à l'entreprise avec accord de l'employeur
- ▶ Les représentants du personnel, salariés protégés, élus pour 4 ans, auront pour exercer leur mandat cinq heures maximum par mois, hors temps de réunions. Mutualisation et cumule heures possible (limite 7,5 h). Délais prévenance heures délégation 8 jours.

Représentation pour les TPE (moins de 11 salariés)

- ▶ Le montant de la rémunération du salarié membre d'une commission, maintenu par son employeur en application de l'article L. 23-114-1, est remboursé à ce dernier par l'organisation syndicale qui désigne ce salarié, à partir des crédits qu'elle reçoit du fonds prévu à l'article L. 2135-9.

- ▶ Un décret en Conseil d'État précise les conditions d'application, notamment :
 - ▶ Les modalités de la présentation des salariés sur la propagande électorale mentionnées à l'article L. 23-112-2
 - ▶ Les modalités de la notification aux employeurs des salariés mentionnés au dernier alinéa du même article L. 23-112-2 par les organisations syndicales de salariés
 - ▶ Les modalités de la publicité relative à la composition de la commission, les noms, professions et appartenance syndicale éventuelle de ses membres
 - ▶ Les modalités selon lesquelles les crédits versés par le fonds prévu à l'article L. 2135-9 financent les frais occasionnés par le fonctionnement des commissions prévues au présent titre

- ▶ Le licenciement du salarié membre de la commission paritaire régionale interprofessionnelle ne peut intervenir qu'après autorisation de l'inspecteur du travail, idem dans les 6 mois pour les candidats figurants sur la propagande électorale.



Valorisation des parcours professionnels des élus et mandatés

- ▶ Au début de son mandat, le représentant du personnel titulaire, le délégué syndical ou le titulaire d'un mandat syndical bénéficie, à sa demande, d'un entretien individuel avec son employeur portant sur les modalités pratiques d'exercice de son mandat au sein de l'entreprise au regard de son emploi. Il peut se faire accompagner par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise. Cet entretien ne se substitue pas à l'entretien professionnel.
- ▶ Lorsque l'entretien professionnel est réalisé au terme d'un mandat de représentant du personnel titulaire ou d'un mandat syndical et que le titulaire du mandat dispose d'heures de délégation sur l'année représentant au moins 30 % de la durée de travail fixée dans son contrat de travail ou, à défaut, de la durée applicable dans l'établissement, l'entretien permet de procéder au recensement des compétences acquises au cours du mandat et de préciser les modalités de valorisation de l'expérience acquise
- ▶ Pour les élus et mandatés dont les heures de délégation dépassent 30% de leur durée du travail :
 - ▶ Augmentation au moins égale, sur l'ensemble de la durée de leur mandat, aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant cette période par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle et dont l'ancienneté est comparable ou, à défaut de tels salariés, aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues dans l'entreprise
 - ▶ Le DS peut utiliser ses heures de délégation pour participer aux relations sociales de branche ou interprofessionnelles
- ▶ 20 heures de formation annuelles pour les représentants au CA

- ▶ Représentation pour les candidatures aux comités d'entreprise et délégués du personnel qui reflète la part des hommes et des femmes sur les listes électorales. Les listes sont composées alternativement d'un candidat de chaque sexe jusqu'à épuisement des candidats d'un des sexes.
- ▶ De même pour la désignation des conseillers prud'hommes pour chaque conseil et chaque organisation, les listes doivent comporter un nombre égal de femmes et d'hommes, présentés alternativement
- ▶ Lorsqu'il y a désignation de deux administrateurs par le comité de groupe, le comité central d'entreprise ou le comité d'entreprise, il faut une femme et un homme
- ▶ Plusieurs mesures en faveur de l'égalité H/F

Les députés proposent une extension de la représentation des administrateurs salariés mise en place par la LSE

- ▶ Abaisser le seuil à 1000 pour celles dont le siège est en France et 5000 pour celles qui ont un siège est en France et à l'étranger
- ▶ Relèvement du nombre d'administrateurs à au moins 2
- ▶ Sauf lorsqu'elle est soumise à l'obligation de mettre en place un comité d'entreprise une société dont l'activité principale est d'acquérir et de gérer des filiales et des participations peut ne pas mettre en œuvre la désignation d'administrateurs salariés si elle détient une ou plusieurs filiales remplissant les conditions de désignation
- ▶ A mettre en œuvre d'ici 2017



- ▶ Fusion du nombre de branches professionnelles
- ▶ Garanties apportées au régime d'assurance chômage de l'intermittence
- ▶ Réforme du compte personnel de prévention de la pénibilité
- ▶ Sécurisation des parcours professionnels et retour à l'emploi
- ▶ Création d'une prime d'activité

ANNEXES

Rappel : les calendriers de procédures

Sujet Consultation CE	Code travail	Délai procédure Consultation CE/CCE	Délai Expertise CE	Code travail	Délai procédure Consultation CHSCT	Délai Expertise CHSCT	Code travail
Consultation sur la stratégie	L. 2323-7-1	2 mois si expert (sinon 1 mois)	15 j avant terme procédure	R. 2325-6-1	-	-	
Introduction Nouvelles Technologies	L. 2323-13	Régime Général - doc 1 mois avant R1	21 jours	R. 2325-6-3	Encapsulé CE	30 - 45 j	R. 4614-18
Plan adaptation de mise en œuvre INT	L. 2323-14	Régime Général	21 jours	R. 2325-6-3	Encapsulé CE	30 - 45 j	R. 4614-18
Projets restructuration, compression effectifs	L. 2323-15	Régime Général sauf si PSE	-		Encapsulé CE	30 - 45 j	R. 4614-18
Modification organisation éco ou juridique	L. 2323-19	1 mois ou 3 mois si CHSCT	-		Encapsulé CE	30 - 45 j	R. 4614-18
Cas des opérations de concentration	L. 2323-20	Régime Général	15 jours	R. 2325-6-2	-	-	
Offre publique d'acquisition	L. 2323-23		expert libre				
Projets impactant les conditions de travail	L. 2323-27	-	-		Encapsulé sauf **	30 - 45 j	R. 4614-18
PSE	L. 1233-30	Régime PSE	15 j avant terme procédure	R. 1233-3-1	Encapsulé CE	30 - 45 j	R. 4614-18

Régime PSE

2 mois < 100 licenciements
3 mois < 250 licenciements
4 mois > 250 licenciements

Régime Général

R. 2323-1-1 1 mois
2 mois si expert (loi mentionne pas le type d'expert !)
3 mois si saisine CHSCT (loi mentionne pas expertise mais implicite)
4 mois si IC CHSCT

Encapsulé CE = avis CHSCT envoyé au CE 7 jours avant la fin de la procédure CE

Encapsulé sauf **: si l'employeur n'a pas prévu de consulter le CHSCT et que le CE ne saisit pas le CHSCT et que celui-ci demande à être consulté post consultation du CE

Les 17 informations-consultations annuelles

THEME	ARTICLE	OBJET DE L'OBLIGATION
Orientations stratégiques de l'entreprise	L 2323-7-1	Les orientations stratégiques de l'entreprise et leurs conséquences sur l'activité, l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences, l'organisation du travail, le recours à la sous-traitance, à l'intérim, à des contrats temporaires et à des stages
Politique de recherche et introduction de nouvelles technologies	L 2323-12	La politique de recherche et de développement technologique : <ul style="list-style-type: none"> • Crédits • Moyens et personnels affectés à la recherche et au développement
Crédit d'impôt compétitivité - emploi	L 2323-26-1	Les sommes reçues par l'entreprise au titre du CICE et leur utilisation
Durée du travail	L 2323-29	La durée du travail et l'aménagement du temps de travail et la période de prise de congé (si elle n'est pas fixée par accord collectif) Les conditions d'application des temps partiels aménagés Le recours aux conventions de forfait et les modalités de suivi des charges de travail des personnes concernées
Conditions de travail	L 2323-30	Les mesures prise en vue de faciliter la mise ou la remise au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre et assimilés, des invalides civils, des travailleurs handicapés (application des obligations en la matière) Les mesures intervenant dans le cadre de l'aide l'Etat ou dans le cadre d'un contrat de sous-traitance et d'embauche progressive de travailleurs handicapés conclu avec un établissement de travail protégé

Les 17 informations-consultations annuelles

THEME	ARTICLE	OBJET DE L'OBLIGATION
Logement social	L 2323-31	L'affectation de la contribution sur les salaires au titre de l'effort de construction, quel qu'en soit l'objet Les conditions de logement des travailleurs étranger que l'entreprise se propose de recruter
Formation professionnelle	L 2323-33	Les orientations de la formation professionnelle en fonction : <ul style="list-style-type: none"> • Des perspectives économiques • De l'évolution des métiers • Des investissements • Des technologies de l'entreprise
Formation professionnelle	L 2323-34 à 36	Le plan de formation du personnel de l'année précédentes et du projet de plan de l'année à venir
Formation professionnelle	L 2323-37	Les conditions de mise en œuvre des contrats et des périodes de professionnalisation et du CPF
Conditions d'accueil en stage	L 2323-30	Les conditions d'accueil en stage des jeunes, des enseignants et des conseillers d'orientation
Apprentissage	L 2323-41 à 43	Les condition de réalisation des stages



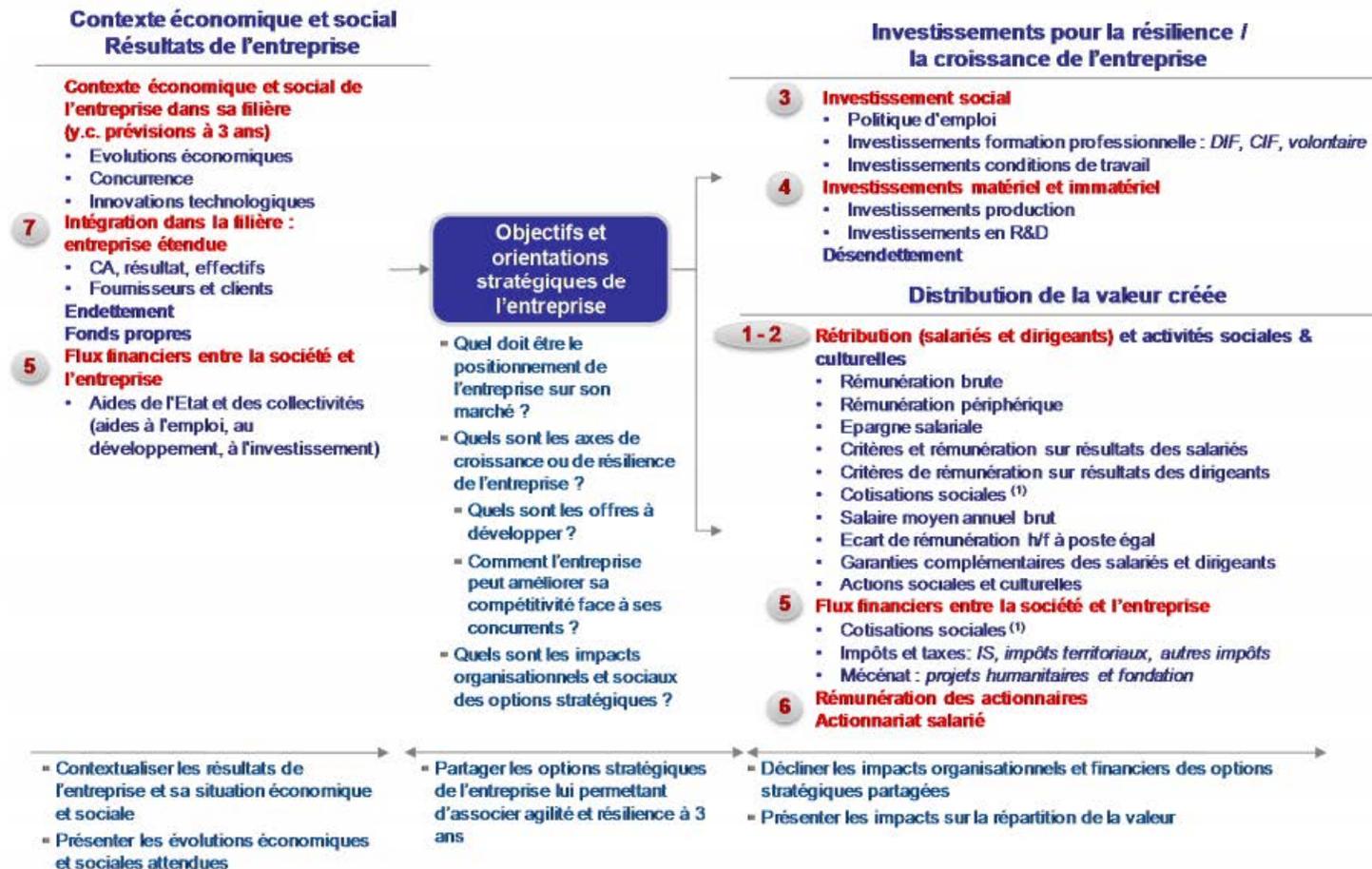
Les 17 informations-consultations annuelles

THEME	ARTICLE	OBJET DE L'OBLIGATION
Situation économique de l'entreprise (≤ 300 salariés)	L 2323-47	<p>Activité et situation financière de l'entreprise</p> <p>Bilan du travail à temps partiel</p> <p>Évolution de l'emploi, des qualifications, de la formation et des salaires</p> <p>Situation comparée pour l'emploi et la formation des hommes et des femmes</p> <p>Actions en faveur des travailleurs handicapés</p> <p>Nombre et conditions d'accueil des stagiaires</p>
Emploi et formation	L 2323-56	<p>L'évolutions de l'emploi et des qualifications</p> <p>Les prévisions annuelles et les actions de prévention et de formation</p>
Egalité hommes/femmes (≥ 300 salariés)	L 2323-57-58	<p>Situation comparées des conditions générales d'emploi et de formation des hommes et des femmes de l'entreprise</p>
Bilan social (≥ 300 salariés)	L 2323-68 à 77	<p>Principales données permettant d'apprécier la situation sociale dans l'entreprise : emploi, rémunération, santé et sécurité au travail, autres conditions de travail, formation et relations professionnelles</p>
Modalités d'exercice du droit d'expression des salariés	L 2281-11 et 12	<p>Consultation du CE, en l'absence d'accord ou de délégué syndical sur la situation en la matière</p>
Durée du travail	L 3121-11	<p>Bilan annuel des modalités d'utilisation du contingent annuel d'heures supplémentaires et de son éventuel dépassement, à défaut des détermination conventionnelles de ce contingent</p>

Annexe accord national interprofessionnel sur la sécurisation de l'emploi

Partager les options stratégiques de l'entreprise pour initier les discussions sur la création et la répartition de valeur dans l'entreprise

- **Objectifs** : Initier une **réflexion** et une **discussion de portée globale** sur les options stratégiques de l'entreprise entre les partenaires sociaux pour ensuite présenter la répartition de la valeur créée entre les parties prenantes
- **Logique du modèle** : A partir du contexte économique et social, présenter les résultats puis objectifs et orientations stratégiques possibles avec leurs impacts en termes de distribution et d'investissement



- ▶ Quand démarre la procédure d'information/consultation sur les orientations stratégiques et leurs conséquences ?
 - ▶ À défaut d'accord, le délai d'information/consultation de 1 ou 2 mois court à partir du moment où l'employeur communique aux élus les informations prévues par le Code du travail pour la consultation (remise du document sur les orientations stratégiques et leurs conséquences).
- ▶ Que faire si l'employeur ne met pas en place cette information/consultation ?
 - ▶ La Direction a jusqu'en décembre 2014 pour mettre en place la première information/consultation sur les orientations stratégiques et leurs conséquences. À défaut, elle s'expose à un délit d'entrave au bon fonctionnement du CE.
- ▶ Peut-il y avoir consultation sur les orientations stratégiques si la BDES n'est pas encore mise en place ?
 - ▶ Oui. Rappelons que la BDES n'est que le support de cette consultation. Le CE peut considérer que la BDES n'est pas nécessaire pour lui permettre de rendre son avis sur les orientations stratégiques et même utiliser la 1^{ère} information/consultation pour concevoir la mise en place de la BDES.
- ▶ En cas de CCE, les Comités d'établissement doivent-ils également être consultés ? Quid du comité de groupe ?
 - ▶ Les comités d'établissement et les comités de groupe sont exclus du champ de la consultation, mais les avis du CE devront être transmis pour information au comité de groupe.
- ▶ Les élus peuvent-ils demander des informations supplémentaires à la BDES pour cette consultation ?
 - ▶ Oui, mais cela ne modifie pas le délai, donc nous recommandons de réaliser ces éventuelles demandes d'informations supplémentaires au plus vite. Quoi qu'il en soit, le minimum est le document sur les orientations stratégiques.
- ▶ Quel est le rôle du Conseil d'administration et/ou de surveillance ?
 - ▶ Le Conseil d'administration et/ou de surveillance est l'organe qui doit définir les orientations stratégiques qui seront présentées au CE. L'avis du CE sur ces orientations est transmis au Conseil qui devra formuler une réponse argumentée. Le CE en reçoit communication et pourra à son tour y répondre.
- ▶ L'expert étant rémunéré pour partie sur le budget de fonctionnement du CE, que se passe-t-il en cas d'expertise déclenchée par un CCE ?
 - ▶ La loi ne précise rien sur le sujet. Dans la mesure où le CCE n'a pas de budget propre, on pourrait en déduire qu'il ne peut pas financer la mission et qu'elle doit donc être intégralement prise en charge par l'employeur. En attente de précisions ou d'une jurisprudence en la matière.

Le contenu de la Base de Données Unique (BDES) Ce que précisent le décret et la circulaire ...

▶ Quel est le support de la BDES ?

- ▶ Le décret du 27 décembre 2013 indique que la BDES peut être mise en place sous forme papier ou informatique.

▶ L'accès aux informations est-il identique pour tous les élus et mandatés ?

- ▶ La circulaire du 18 mars 2014 précise que les personnes ont accès aux informations nécessaires à l'exercice de leurs mandats respectifs. Cela peut ouvrir la porte à un accès différencié selon le type de mandat exercé.

▶ Qu'est-ce que « l'investissement social » ?

- ▶ D'après la loi et le décret du 27 décembre 2013, « l'investissement social » correspondrait aux données suivantes :
 - ▶ Évolution des effectifs
 - ▶ Évolution de l'emploi notamment par catégorie professionnelle
 - ▶ Égalité professionnelle
 - ▶ Évolution du nombre de stagiaires
 - ▶ Formation professionnelle
 - ▶ Conditions de travail.

- ▶ « L'investissement social », nouvelle notion discutable quant à sa dénomination, regroupe en réalité les données sociales.

Le contenu de la Base de Données Unique (BDES) Ce que précisent le décret et la circulaire ...

▶ **Quelle forme doivent prendre les données prospectives ?**

- ▶ Les données prospectives peuvent être sous forme d'éléments chiffrés ou à défaut, sous forme de grandes tendances. En cas d'impossibilité pour l'employeur de présenter des données chiffrées et/ou des grandes tendances, ce dernier doit être en capacité d'en préciser les raisons.

▶ **L'employeur peut-il demander aux élus un engagement spécifique de confidentialité lié à la BDES ?**

- ▶ La circulaire rappelle que les élus sont tenus à une obligation de discrétion. Pour préciser la notion de confidentialité, il fait référence à la jurisprudence existante : une information ne peut pas être considérée comme confidentielle si elle est déjà largement connue du public ou des salariés de l'entreprise. Par ailleurs, une information est confidentielle si sa divulgation est de nature à nuire à l'intérêt de l'entreprise.

