



Les évolutions du droit du travail depuis 2017



Séminaire OBES à Paris, le 13 septembre 2019

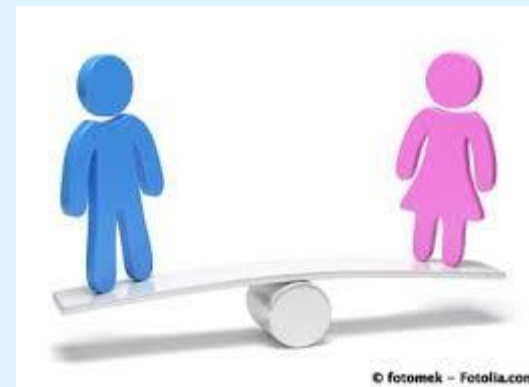
Avec le soutien financier de la Commission européenne



Au plus près des salariés et des entreprises



La représentation équilibrée



- Depuis le 1^{er} janvier 2017, les listes de candidats aux élections professionnelles doivent respecter le principe dit de « représentation équilibrée ».
- Cela signifie que pour chaque collège électoral, les listes comportant plusieurs candidats doivent être composées d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part de femmes et d'hommes inscrits sur la liste électorale.
- Ces listes sont composées alternativement d'un candidat de chaque sexe jusqu'à épuisement des candidats d'un des sexes.
- Ces dispositions s'appliquent aussi bien à la liste des titulaires qu'à celle des suppléants.

Article L 2314-30 du Code du travail

Les thématiques des ordonnances modifiant le droit du travail dites « Ordonnance MACRON »

5 ordonnances publiées le 23 septembre 2017 :

- « le renforcement de la négociation collective »
- « le cadre de la négociation collective »
- « la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail »
- « la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales »
- « le compte professionnel de prévention »

Ainsi qu'une ordonnance dite **ordonnance « balai »** du 20 décembre 2017.

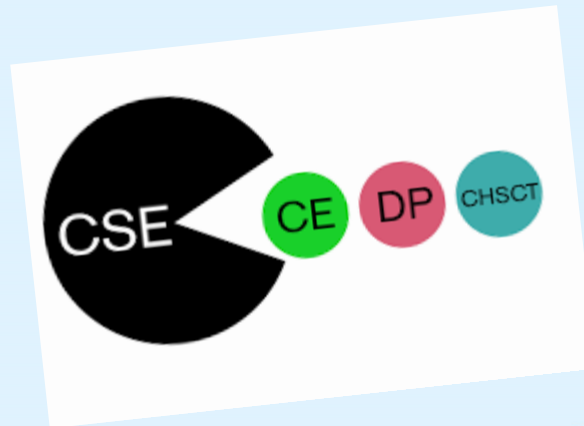
S'ajoutent des **décrets d'application**, publiés entre septembre et décembre 2017.



La mise en place d'une nouvelle instance, le CSE (Comité Social et Economique)

Les délais et modalités pour mettre en place le CSE

- Remplacement de 3 instances (Délégués du Personnel, Comité d'entreprise et Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail) par une instance unique le Comité social et Economique
- Mise en place obligatoire du CSE au plus tard le **31 décembre 2019**.



La limitation du nombre de mandats successifs

Limitation à 3 mandats successifs, dans les entreprises de 50+ salariés de la délégation du personnel au CSE.



Limitation :

- Applicable aux mandats prenant effet postérieurement au 1er janvier 2018.
- Le PAP peut également exclure cette limite de 3 mandats consécutifs, **hormis dans les entreprises d'au moins 300 salariés.**

Les niveaux de mise en place du CSE

► Niveau de mise en place du Comité :

- Soit au niveau de l'entreprise,
- Soit au niveau de l'UES,
- Soit au niveau interentreprises.

► Nouveauté : Des représentants de proximité, choisis parmi les membres du comité social et économique ou désignés par lui pourront être institués par accord.

Les missions du CSE dans les entreprises comprenant entre 11 et moins de 50 salariés

- Présenter à l'employeur les réclamations individuelles et collectives;
- Promouvoir la santé, la sécurité et les conditions de travail dans l'entreprise, au moyen le cas échéant du droit d'alerte ;
- Réaliser des enquêtes en matière d'ATMP ;
- Saisir l'inspection du travail de toute plainte ou observation relative à l'application des dispositions légales dont elle assure le contrôle.
- Gérer les ASC ;
- Assurer ou contrôler la gestion des activités physiques ou sportives et décider de participer à leur financement.

Les missions du CSE dans les entreprises d'au moins 50 salariés

- ➡ Assurer l'expression collective des salariés.
- ➡ Etre informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, notamment sur :
 - Les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs;
 - La modification de son organisation économique ou juridique;
 - La durée du travail ou les conditions d'emploi, de travail et de formation professionnelle;
 - L'introduction de nouvelles technologies, l'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail.

Cas de consultations récurrentes du CSE dans les entreprises d'au moins 50 salariés

I Ordre public :

- Orientations stratégiques de l'entreprise ;
- Situation économique et financière de l'entreprise ;
- Politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

III Dispositions supplétives

- Orientations stratégiques de l'entreprise ;
- Situation économique et financière de l'entreprise (consultation au niveau de l'entreprise) ;
- Politique sociale de l'entreprise, conditions de travail et l'emploi.

II Champ de la négociation

- Un accord d'entreprise, ou, en l'absence de DS, le CSE peut définir :
 - le contenu, la périodicité et les modalités des consultations récurrentes du CSE;
 - le nombre de réunions annuelles du CSE (ne peut être inférieur à 6) ;
 - les niveaux auxquelles les consultations sont conduites et leur articulation.
 - la possibilité pour le CSE d'émettre un avis unique portant sur tout ou partie des thèmes de consultation.
 - La périodicité des consultations (ne peut être supérieure à 3 ans).
- Un accord d'entreprise ou, en l'absence de DS, le CSE définit :
 - L'organisation, l'architecture et le contenu de la BDES ;
 - Les modalités de fonctionnement de la BDES (droits d'accès, niveau de mise en place dans les entreprises comportant des établissements distincts, support, modalités de consultation et d'utilisation).



I Ordre public

- Moyens de contrôle de l'activité des salariés mis en œuvre;
- Restructuration et compression des effectifs;
- Licenciement collectif pour motif économique ;
- OPA;
- les procédures de sauvegarde, de redressement et de liquidation judiciaire.
- Méthodes de recrutement et moyens de contrôle de l'activité des salariés

II Champ de la négociation

- ➔ L'accord d'entreprise peut définir :
 - contenu des consultations et informations ponctuelles du CSE ;
 - modalités de ces consultations, notamment le nombre de réunions ;
 - délais dans lesquels les avis du comité sont rendus.
- ➔ Un accord de groupe peut prévoir que les consultations ponctuelles sont effectuées au niveau du comité de groupe.

III- Dispositions supplétives :

- un mois après l'élection du CSE l'employeur lui communique une documentation économique et financière
- restructuration et compression des effectifs
- droit d'alerte

Mise en place de la Commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) pour des informations et consultations sur ces thématiques

► Composition de la commission

Membres de la CSSCT désignés par le CSE parmi ses membres, par une résolution du CSE à la majorité des membres.

Commission présidée par l'employeur.

La commission comprend au minimum 3 membres représentants du personnel, dont **au moins un représentant de la catégorie des cadres**.

Durée de la commission calquée sur celle du CSE.

► Missions de la commission :

Questions d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.





Le Conseil d'Entreprise (CE)



- Mise en place par accord d'entreprise majoritaire ou de branche étendu.
- Le CE a la compétence de négociation et regroupe les fonctions de représentation du personnel.
- Il a un droit de veto sur certains thèmes (ex. plan de formation).
- Le CE est seul compétent pour négocier s'il est mis en place en lieu et place des DS.



Le recours aux expertises dans certains cas de consultation : modification des règles de financement

► Principe :

Les frais continuent d'être pris en charge à 100% par l'employeur.

► Exceptions :

- Le cofinancement (20% CSE / 80% employeur) est maintenu pour l'expertise sur les orientations stratégiques de l'entreprise et étendu aux consultations ponctuelles hors projet de licenciement économique collectif.
- Les frais d'expertise ne sont pas pris en charge par l'employeur pour les « expertises libres ».

Le droit d'expression des salariés



- Volonté de moderniser le droit d'expression directe et collective des salariés (article L 2281-1 du Code du travail) par la promotion du **recours aux technologies numériques**.
- Limite : l'exercice de ce droit ne doit pas se traduire par la diffusion d'éléments visant à discréditer l'entreprise.
- Les **partenaires sociaux** de l'entreprise, dans le cadre de la **négociation annuelle obligatoire portant sur l'égalité femmes/hommes**, fixent les modalités d'exercice du droit d'expression. En l'absence de DS pour négocier ou à défaut d'accord sur l'égalité, l'employeur doit **consulter le CSE**.

La restructuration des branches professionnelles

Accélération de la procédure de restructuration des branches professionnelles

- Le délai donné au Ministre pour fusionner les branches passe de 3 ans à **24 mois**.
- Les branches de **moins de 5000 salariés** peuvent également être fusionnées « d'office par le Ministre ».



Le compte professionnel de prévention des risques professionnels

La prévention de la pénibilité



Depuis le 1^{er} janvier 2019, obligation pour les entreprises 50 salariés et plus :

- d'engager une négociation sur un plan de prévention de la pénibilité ;
- à défaut, d'établir un plan d'action qui se déclencherait lorsque leur sinistralité au titre des ATMP serait supérieure à 0,25.

La prévention de la pénibilité

► 6 critères de pénibilité :

- Travail de nuit
- Travail répétitif
- Travail en horaires alternants
- Travail en milieu hyperbare
- Travail dans le bruit
- Travail dans des températures extrêmes



► Suppression de l'obligation de déclaration par l'employeur pour 4 facteurs :

- Manutention de charges lourdes
- Postures pénibles
- Vibrations mécaniques
- Risques chimiques