

>> Réforme du code du travail : le projet de loi de ratification a été définitivement adopté... mais le conseil constitutionnel est saisi

(Sources : AEF et dossiers législatifs du Sénat et de l'Assemblée nationale)

Le projet de loi de ratification de la réforme du code du travail a été définitivement adopté au Sénat le 14 février 2018.

Un recours a toutefois été déposé devant le conseil constitutionnel.

En effet, 16 dispositions qui méconnaîtraient "l'objectif d'intelligibilité, et les principes de clarté de la loi, d'égalité devant la loi, de participation des travailleurs et de garantie des droits ainsi que la liberté syndicale et contractuelle et les droits à l'emploi et à la protection de la santé".

Le Conseil doit statuer dans un délai d'un mois.

Voici toutefois les principaux points validés par le législateur :

CSE

Attributions. Le projet de loi de ratification complète les attributions du CSE dans les entreprises d'au moins 11 salariés et de moins de 50 salariés en ouvrant la possibilité d'exercer le droit d'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes et en cas de danger grave et imminent.

Par ailleurs, pour les CSE des entreprises d'au moins 50 salariés, les opérations de concentration intègrent l'ordre public pour les consultations et informations ponctuelles.

Fonctionnement. Le projet de loi ajoute une contrainte sur le règlement intérieur du CSE. "Sauf accord de l'employeur, un règlement intérieur ne peut comporter des clauses lui imposant des obligations ne résultant pas de dispositions légales. Cet accord constitue un engagement unilatéral de l'employeur que celui-ci peut dénoncer à l'issue d'un délai raisonnable et après en avoir informé les membres de la délégation du personnel du CSE", précise le texte. Pour mémoire, l'employeur est associé aux discussions autour de ce règlement intérieur et peut être amené à voter.

Par ailleurs, le projet de loi de ratification retire de l'ordre public sur la périodicité des réunions des CSE des entreprises d'au moins 50 salariés, la réunion mensuelle s'apparentant à l'ancienne réunion de la délégation du personnel.

Enfin, le texte rend obligatoire et non plus supplétive, la création de la commission des marchés dans les CSE les plus importants.

Budgets. Que ce soit pour calculer le budget de fonctionnement ou le budget des ASC, le texte revient sur la disposition qui visait à inclure "les sommes effectivement distribuées aux salariés lors de l'année de référence en application d'un accord d'intéressement ou de participation [...] dans la masse salariale brute".

"L'employeur verse au CSE une subvention de fonctionnement d'un montant annuel équivalent à 0,20 % de la masse salariale brute dans les entreprises de cinquante à moins de 2 000 salariés [et à]

0,22 % de la masse salariale brute dans les entreprises d'au moins 2 000 salariés"; le texte précise le seuil de 2 000. Actuellement, la loi prévoit que le CSE peut décider, par une délibération, de consacrer une partie de son budget de fonctionnement au financement de la formation des délégués syndicaux de l'entreprise ; le projet de loi y ajoute "la formation des représentants de proximité, lorsqu'ils existent".

Le projet de loi de ratification ne permet plus de transférer l'intégralité de l'excédent annuel du budget de fonctionnement au financement des ASC. Un décret en Conseil d'État viendra préciser les modalités de ce transfert d'une partie de l'excédent annuel. Il est prévu une autre limite à ce transfert. Initialement, il était prévu deux modes de financement des expertises : un financement intégral de l'employeur pour certaines d'entre elles et un cofinancement avec le CSE pour d'autres. Le projet de loi de ratification ajoute un financement par l'employeur des expertises théoriquement cofinancées si le budget de fonctionnement est insuffisant et s'il a fait l'objet d'un transfert d'excédent annuel au cours des trois précédentes années. Si l'employeur a dû financer une expertise théoriquement cofinancée, le CSE ne peut pas décider d'un tel transfert pendant les trois années suivantes.

Expertises : Outre le nouveau mode de financement des expertises par l'employeur si le budget de fonctionnement est insuffisant, le texte précise que les délais réglementaires afférents aux expertises ne sont applicables qu'en l'absence d'un accord entre l'employeur et le CSE. De plus, le projet de loi réunit au sein d'un même sous-paragraphe du code du travail, les éléments sur l'expertise technique mobilisable en cas de risque grave, d'introduction de nouvelles technologies ou de projet modifiant les conditions de travail et en vue de préparer la négociation sur l'égalité professionnelle dans les entreprises d'au moins 300 salariés.

ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

Représentation équilibrée femmes/hommes : En l'état de la loi, "des élections partielles sont organisées à l'initiative de l'employeur si un collège électoral n'est plus représenté ou si le nombre des membres titulaires de la délégation du personnel du CSE est réduit de moitié ou plus, sauf si ces événements interviennent moins de six mois avant le terme du mandat des membres de la délégation du personnel du CSE". Le projet de loi de ratification va plus loin, en n'imposant plus d'élections partielles si la carence est "la conséquence de l'annulation de l'élection de membres du CSE prononcée par le juge" à la suite d'une irrégularité constatée par rapport aux règles de représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les listes de candidature aux élections professionnelles.

Limitation des mandats : Le projet de loi de ratification durcit les règles sur la limitation à trois mandats successifs. Les entreprises de moins de 50 salariés demeurent exemptées de cette obligation. En revanche, la possibilité de déroger par protocole d'accord préélectoral n'est désormais ouverte qu'aux entreprises dont l'effectif est compris entre 50 et 300 salariés. Plus aucune dérogation n'est donc possible pour les plus de 300 salariés.

De plus, le texte précise que cette limitation s'applique également aux membres du CSE central et aux membres des CSE d'établissement "sauf dans les entreprises ou établissements de moins de cinquante salariés et, le cas échéant, si [le protocole d'accord préélectoral] en stipule autrement, dans les entreprises ou établissements dont l'effectif est compris entre cinquante et trois cents salariés".

DÉSIGNATION DES DÉLÉGUÉS SYNDICAUX

Le projet de loi de ratification **acte l'élargissement des conditions de désignation des délégués syndicaux**. D'une manière générale, les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ou l'établissement d'au moins 50 salariés, constituant une section, désignent un ou plusieurs délégués syndicaux parmi les candidats aux élections professionnelles qui ont recueilli à titre personnel et dans leur collège au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour.

Si aucun des candidats présentés par l'organisation syndicale aux élections professionnelles ne remplit ces conditions ou s'il ne reste, dans l'entreprise ou l'établissement, plus aucun candidat aux élections professionnelles qui remplit ces conditions, ou si l'ensemble des élus qui remplissent ces conditions renoncent par écrit à leur droit d'être désigné délégué syndical, une organisation syndicale représentative peut désigner un délégué parmi les autres candidats, ou, à défaut, parmi ses adhérents au sein de l'entreprise ou de l'établissement ou parmi ses anciens élus ayant atteint la limite de durée d'exercice du mandat au CSE. Le projet de loi ouvre donc la désignation d'un DS quand les élus en mesure d'être désignés renoncent par écrit. De plus, le texte permet de désigner un DS parmi les anciens élus atteint par la limitation des mandats.

NÉGOCIATION ET ACCORDS

Généralisation des accords majoritaires : La CMP est revenue sur la position du Sénat qui a souhaité reporter au 1er septembre 2019, la généralisation de l'accord majoritaire à 50 % d'engagement. Au final, la généralisation sera effective **à compter du 1er mai 2018**.

Rémunération des négociateurs de branche : Pour les entreprises de moins de 50 salariés, la rémunération ainsi que les cotisations et contributions sociales afférentes à la rémunération des salariés d'entreprise participant aux négociations sont prises en charge par l'AGFPN. Le projet de loi de ratification précise que cette prise en charge se fait désormais "sur la base d'un montant forfaitaire fixé par arrêté pris par le ministre chargé du travail".

Observatoire du dialogue social des PME : La CMP annule la suppression par le Sénat du chapitre du code du travail sur les observatoires d'analyse et d'appui au dialogue social et à la négociation, destinés aux entreprises de moins de 50 salariés.

Base de données des accords collectifs : En ce qui concerne la base de données nationale de publication des accords collectifs, le texte prévoit une anonymisation des accords. De plus, "l'employeur peut occulter les éléments portant atteinte aux intérêts stratégiques de l'entreprise". Enfin, cette obligation de publication des accords ne concerne pas les accords d'intéressement, de participation, de plan d'épargne.

NÉGOCIATION DANS LES ENTREPRISES DÉPOURVUES DE SYNDICAT

Moins de 11 salariés : Le projet de loi de ratification réécrit intégralement le paragraphe sur les modalités de ratification des accords dans les entreprises dont l'effectif habituel est inférieur à 11

salariés. Sur le fond, le texte ouvre la possibilité de l'employeur de proposer non seulement un accord mais aussi un avenant de révision d'un accord. Comme dans la version antérieure, "lorsque le projet d'accord ou d'avenant de révision [...] est approuvé à la majorité des deux tiers du personnel, il est considéré comme un accord d'entreprise valide".

Le texte issu de la CMP précise aussi les modalités de dénonciation d'un accord ou d'un avenant de révision, dans les conditions prévues dans l'accord ou à défaut dans les conditions de droit commun. Un accord ou un avenant de révision peut être dénoncé soit par l'employeur, soit par les salariés. Dans ce dernier cas, "les salariés représentant les deux tiers du personnel notifient collectivement et par écrit la dénonciation à l'employeur" et "la dénonciation à l'initiative des salariés ne peut avoir lieu que pendant un délai d'un mois avant chaque date anniversaire de la conclusion de l'accord".

"Les modalités de révision et de dénonciation [...] sont applicables aux accords collectifs quelles qu'aient été les modalités de leur conclusion lorsque l'entreprise vient à remplir postérieurement les conditions" d'effectifs et d'absence de délégué syndical. Un accord conclu avec une organisation syndicale pourrait donc ainsi être révisé ou dénoncé.

Ces dispositions sont aussi valables dans les entreprises dont l'effectif habituel est compris entre onze et vingt salariés, et dépourvues de membre élu de la délégation du personnel du CSE.

Entre 11 et moins de 50 salariés : Le texte précise les modalités de validation des accords et avenants de révision négociés avec les élus du personnel, quand l'entreprise est dépourvue de délégué syndical : "La validité des accords ou des avenants de révision conclus avec un ou des membres de la délégation du personnel du CSE, mandaté ou non, est subordonnée à leur signature par des membres du comité social et économique représentant la majorité des suffrages exprimés en faveur des membres du CSE lors des dernières élections professionnelles."

Le texte précise désormais que la majorité se mesure en fonction des suffrages en faveur des membres du CSE, excluant ainsi les suffrages pour des candidats non élus. De plus, "pour l'appréciation de la condition de majorité [...], lorsqu'un accord est conclu par un ou des membres titulaires de la délégation du personnel du CSE central, il est tenu compte, pour chacun des membres titulaires de la délégation, d'un poids égal au rapport entre le nombre de suffrages exprimés dans l'établissement en faveur de ce membre et du nombre total des suffrages exprimés dans chaque établissement en faveur des membres titulaires composant ladite délégation". À noter que ce mode de calcul est aussi appliqué pour la négociation avec des élus du personnel dans les entreprises d'au moins 50 salariés, dépourvues de délégué syndical et dont aucun membre du CSE n'est mandaté par une organisation syndicale.

AGFPN (NDLR : financement du paritarisme)

Formation économique, sociale et syndicale : Le projet de loi de ratification réintroduit la possibilité de financer la formation économique, sociale et syndicale, ainsi que la formation commune salariés-employeurs, avec la contribution versée par les employeurs -le 0,016 % de la masse salariale-.

[...]

✓ **INSTANCE DE DIALOGUE SOCIAL DANS LES RÉSEAUX DE FRANCHISE**

Le projet de loi de ratification abroge l'article de la loi El Khomri d'août 2016 qui obligeait les réseaux de franchise à mettre en place une instance de dialogue social.