



Synthèse de la sixième ordonnance

Dans le cadre de la réforme du droit du travail, l'ordonnance dite « balai » a été publiée au JO du 21 décembre 2017. Elle précise et modifie de nombreuses dispositions issues des cinq premières.

En plus des corrections légistiques et des mises en cohérence des textes, cette sixième ordonnance modifie sur le fond un certain nombre de dispositions figurant dans les cinq premières sur le CSE, le Conseil d'entreprise, la formation syndicale ou encore l'articulation des accords.

Son contenu vise à "consolider l'articulation juridique des mesures déclinées par les cinq ordonnances précitées" et "vient harmoniser l'état du droit, assurer la cohérence des textes, abroger les dispositions devenues sans objet, remédier aux éventuelles erreurs, réécrire certaines dispositions afin d'en clarifier ou d'en préciser la portée, dans un souci de sécurité juridique et d'intelligibilité, et actualiser les références au code du travail dans les codes, lois et ordonnances en vigueur". Le texte "procède également à la correction des erreurs matérielles ou des incohérences contenues dans le code du travail ou d'autres codes à la suite des évolutions législatives consécutives" à la loi Macron de 2015, à la loi Rebsamen de 2015 et à la loi de 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté.

Outre des précisions notamment sur la définition du groupe applicable pour ce qui concerne le périmètre de reclassement en matière de licenciement économique, le périmètre d'appréciation des difficultés économiques et le périmètre de reclassement pour inaptitude ou sur le périmètre d'intervention du défenseur syndical, cette sixième ordonnance acte un certain nombre de modifications de fond sur les dispositions prévues dans les cinq premières ordonnances.

CSE

Concernant le CSE, sont modifiées les dispositions suivantes :

- "les règles de calcul de la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles des membres du CSE central pour apprécier la validité des accords signés en l'absence de délégué syndical" ;
- "la suspension du processus électoral en cas de saisine de l'autorité administrative contestant le nombre et le périmètre des établissements distincts" ;
- "les règles applicables à une unité économique et sociale et à un établissement unique pour la conclusion d'accords collectifs avec le CSE" ;
- "la liste des activités pour lesquelles le temps passé par les membres de la délégation du personnel du CSE est payé comme temps de travail effectif" ;

- "l'introduction d'un recours administratif préalable obligatoire devant le Direccte en cas de contestation de la décision de l'inspecteur du travail de mise en place d'une commission santé, sécurité et conditions de travail dans les établissements de moins de 300 salariés, à l'instar de ce qui était prévu à l'article L. 4611-4 dans sa version antérieure aux ordonnances de septembre dernier" ;
- "les expertises du CSE, afin de clarifier et de simplifier le dispositif mis en place en septembre dernier : il est précisé que l'expert auquel le CSE peut faire appel est soit un expert-comptable, soit un expert habilité, qu'en cas d'opération de concentration il s'agit d'un expert-comptable, que l'établissement d'un cahier des charges par l'expert et le CSE ne doit pas être systématique, mais seulement lorsque l'expertise le nécessite, ainsi que les conséquences financières de l'annulation d'une expertise demandée par le CSE" ;
- "la dispense de consultation sur la GPEC en cas d'accords négociés en la matière'.

Conseil d'entreprise

La sixième ordonnance ouvre "le champ de négociation du conseil d'entreprise, qui comprend désormais les accords portant sur un plan de sauvegarde de l'emploi".

Formation syndicale

Est modifié "le financement de la rémunération du salarié bénéficiant d'un congé de formation économique, sociale et syndicale, dont le maintien par l'employeur a été rendu obligatoire par l'ordonnance n° 2015-1386 de septembre dernier et pour lequel le financement de ce congé par la cotisation de l'employeur au fonds paritaire de financement du paritarisme est supprimé en conséquence". En théorie, pour compenser, le taux de cotisation à l'AGFPN devrait baisser de 0,016 % à 0,015 %.

Négociation de branche

Le texte prévoit la prise en charge par l'AGFPN "des rémunérations ainsi que des cotisations et contributions sociales afférentes des salariés des petites et moyennes entreprises [moins de 50 salariés] qui participent aux négociations des branches".

Articulation des accords selon les niveaux

Est aussi précisée "l'articulation entre la convention d'entreprise et les accords ayant un champ territorial ou professionnel plus large que les conventions de branche, comme les accords nationaux interprofessionnels".