SOMMAIRE

FICHE 1 : LA NÉGOCIATION COLLECTIVE LOCALE 2

Les thèmes que peuvent négocier les organismes ---------- 3

La négociation d'entreprise obligatoire ---------- 5

La généralisation anticipée de la règle de l'accord majoritaire ---------- 8

La contestation d'un accord en justice ---------- 9

La base de données nationale (dépôt des accords) ---------- 10

FICHE 2 : LES INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL 11

Le comité social et économique (CSE) ---------- 11

1. La mise en place ---------- 11
2. La composition ---------- 12
   - *La commission santé, sécurité et conditions de travail* ---------- *13*
   - *Les commissions supplémentaires* ---------- *14*
3. Les élections et les mandats ---------- 15
4. Les attributions ---------- 18
5. Le conseil d'entreprise ---------- 22
6. Le fonctionnement ---------- 23
   - *a) Les budgets* ---------- *23*
   - *b) La personnalité civile* ---------- *25*
   - *c) Les heures de délégation* ---------- *25*
   - *d) Le local et l'affichage* ---------- *25*
   - *e) Les réunions* ---------- *26*
7. Les formations ---------- 27
8. Les expertises ---------- 27
9. Récapitulatif ---------- 29
10. Les dates d'application et la période transitoire ---------- 29

La valorisation des parcours syndicaux ---------- 31
1. L'entretien professionnel ---------- 31
2. Le salarié mis à disposition d'une organisation syndicale ---------- 31
3. La participation des salariés participant aux négociations de branche ------ 32
4. Le congé de formation économique, sociale et syndicale ---------- 32
5. Le droit d'expression directe et collective des salariés ---------- 33

FICHE 3 : LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL 34
Le courrier de notification du licenciement ---------- 34
Les irrégularités de forme ---------- 35
L'indemnité légale de licenciement ---------- 35
La contestation de la rupture du contrat de travail ---------- 37
Les licenciements sans cause réelle et sérieuse ou nuls ---------- 37
La réduction de la sanction en cas de transmission tardive du CDD ---------- 39

FICHE 4 : L'INAPTITUDE PHYSIQUE 40
La modification du périmètre de reclassement ---------- 40
Le recours contre l'avis du médecin du travail ---------- 41

FICHE 5 : LE TELETRAVAIL 42
L'organisation du télétravail au niveau de l'entreprise ---------- 42
L'obligation pour l'employeur de motiver son refus ---------- 43
La formalisation du télétravail occasionnel ---------- 43
La protection du télétravailleur en cas d'accident du travail ---------- 44
La suppression de l'obligation de prise en charge des coûts ---------- 44

FICHE 1 : LA NÉGOCIATION COLLECTIVE LOCALE

Les mesures à retenir

- *La répartition des thèmes de négociations entre la branche (l'Ucanss) et l'entreprise (l'organisme) est modifiée et précisée.*
- *Les thèmes et la périodicité des négociations d'entreprise (NAO) peuvent être assouplis.*
- *La règle de l'accord majoritaire est anticipée au 1er mai 2018.*
- *La base de données nationale pour déposer les accords collectifs est mise en place.*

Rappel

Au sein du Régime général, les accords d'entreprise doivent recevoir l'agrément de la Direction de la Sécurité sociale (DSS) avant de pouvoir s'appliquer.

Lorsqu'un organisme transmet un accord d'entreprise à la DSS pour agrément, celle-ci le transmet à l'Ucanss pour examen et passage préalable devant le Comité exécutif des Directeurs de l'Ucanss (Comex), composé des quatre directeurs des Caisses nationales (Cnamts, Cnaf, Acoss et Cnav), de l'Ucanss, de quatre directeurs locaux (Cpam, Caf, Urssaf et Carsat) et de représentants de la tutelle (DSS et Ministère des Finances). Le Comex rend un avis sur chaque accord d'entreprise qui lui est soumis, avis qui est ensuite transmis à la DSS qui se prononce sur l'agrément de l'accord.

À titre d'illustration, le Comex a rendu près de 500 avis au cours des trois premiers trimestres de l'année 2017.
Afin d'accompagner les organismes dans leur négociation et faciliter l'agrément de leurs accords, le Comex diffuse une doctrine recensant les principaux positionnements qu'il a pu prendre au gré de ses examens. Cette doctrine demeure applicable, y compris dans les domaines que l'ordonnance réserve aux accords d'entreprise. Elle est mise à jour régulièrement et disponible sur le portail de l'Ucanss en mode connecté, ainsi que de nombreux autres outils de nature à faciliter les négociations locales (fiches thématiques, accords porteurs de bonnes pratiques, …).

Si cette réforme du code du travail tend à privilégier la négociation tant au niveau de la branche qu'à celui de l'entreprise, il est à noter que certains domaines relèvent toujours de l'ordre public et ne peuvent être modifiés par accord collectif. C'est par exemple le cas des motifs de recours aux CDD qui ne peuvent être adaptés par accord collectif (de branche ou d'entreprise).

Les thèmes que peuvent négocier les organismes

- Ce que peut « théoriquement » négocier un organisme à condition d'assurer des garanties « au moins équivalentes » à celles prévues par l'Ucanss et d'obtenir l'agrément des autorités de tutelle.

Ce sont les domaines que l'ordonnance réserve de droit à la branche (c'est-à-dire l'Ucanss) :

- Les salaires minima hiérarchiques ;
- Les classifications ;
- La mutualisation des fonds de la formation professionnelle ;
- Les garanties de protection sociale complémentaire ;
- L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;

Et également, désormais :

- Certaines mesures relatives au temps de travail (équivalences, définition du travail de nuit, durée minimale de travail des salariés à temps partiel, majoration des heures complémentaires, avenant d'augmentation temporaire du temps de travail des salariés à temps partiel) ;
- Les mesures relatives aux CDD et au travail temporaire (durée du contrat et nombre de renouvellements, délai de carence entre deux contrats, cas de mise à disposition des salariés temporaires) ;
- Les conditions relatives à la durée et au renouvellement des périodes d'essai ;
- Les mesures relatives aux contrats de chantier (non prévues actuellement par un accord de branche) ;
- Les modalités d'application volontaire de l'article L1224-1 du code du travail (transferts conventionnels) ;
- La mutualisation des fonds de financement du paritarisme.

A noter d'une part que la notion de garanties « au moins équivalentes » n'est pas définie dans le code du travail et est laissée à l'appréciation des partenaires sociaux et d'autre part qu'au regard des thématiques listées ci-dessus, on identifie mal ce que pourraient être des garanties équivalentes autres que celles qui amélioreraient le régime conventionnel de la branche.

Rappelons que les accords d'entreprise qui aborderont l'un de ces thèmes devront recevoir l'agrément des autorités de tutelle pour pouvoir s'appliquer.

- Ce que peut également négocier un organisme à condition d'assurer des garanties « au moins équivalentes », si la branche l'autorise.

Aux domaines cités plus haut, la branche peut ajouter 4 domaines où les organismes ne pourront pas déroger dans un sens moins favorable :

- La prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels ;
- L'insertion des travailleurs handicapés (le Protocole de branche du 28 juin 2016 relatif à la promotion de la diversité et de l'égalité des chances renvoie aux organismes le choix des mesures à prendre) ;
- L'effectif à partir duquel les DS peuvent être désignés, leur nombre et la valorisation de leur parcours syndical ;
- Les primes pour travaux dangereux ou insalubres.

À noter que lorsqu'un accord de branche, conclu antérieurement à l'application de l'ordonnance du 22 septembre 2017, prévoyait déjà ce type de dérogation pour empêcher tout accord d'entreprise moins favorable (dite « clause de verrouillage »), les partenaires sociaux devront renouveler leur souhait avant le 1er janvier 2019, faute de quoi, le principe de faveur ne serait plus opposable.

À ce jour, seul le Protocole d'accord du 1er février 2008 relatif à l'exercice du droit syndical est concerné par cette disposition. En effet, l'article 8.32 de cet accord de branche est interprété comme autorisant la désignation d'un DS dès le premier salarié inscrit à l'effectif.

- Ce que peut négocier un organisme (dans un sens plus ou moins favorable que les accords de branche) : tous les domaines non cités ci-dessus.

Entrent par exemple dans cette catégorie : le télétravail, la journée de solidarité, le don de jours, les indemnités kilométriques vélos, la RTT, les horaires variables, les NTIC, le vote électronique.

Dans ces domaines, toute disposition d'un accord de branche qui interdit (cas d'un accord préexistant) ou interdirait (cas d'un nouvel accord) aux accords d'entreprise d'être moins favorables (par une clause de verrouillage) ne serait pas applicable. Les accords d'entreprise n'ont dès lors aucune restriction dans leur négociation (sous réserve toujours de recevoir l'agrément des autorités de tutelle).

À défaut d'accord d'entreprise, l'accord de branche continue de s'appliquer de manière supplétive.

La négociation d'entreprise obligatoire

- Les thèmes

Les dispositions relatives à la négociation obligatoire au niveau de l'entreprise sont réécrites suivant le modèle initié par la loi El Khomri (ordre public, champ de la négociation, dispositions supplétives).

Relèvent de **l'ordre public** (ne pouvant être modifiés, même par accord) :

- l'interdiction de prendre des mesures unilatérales pendant les négociations ;
- l'obligation d'établir un procès-verbal de désaccord en cas d'échec des négociations ;
- le fait que les accords d'entreprise relatifs aux salaires doivent être déposés accompagnés d'un PV d'ouverture des négociations portant sur les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et consignant les propositions respectives des parties ;
- les thèmes de négociations obligatoires que sont :
    - la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée ;
    - l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail ;
    - la gestion des emplois et des parcours professionnels dans les entreprises d'au moins 300 salariés.

Un accord d'entreprise de méthode peut modifier la périodicité de ces trois négociations obligatoires dans la limite de 4 ans. À défaut d'accord, la périodicité est celle prévue dans les dispositions supplétives développées ci-dessous.

Dans le **champ de la négociation collective**, il est prévu que soit engagée (dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives) une négociation d'un accord de méthode précisant le calendrier, la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans l'organisme.

L'accord éventuellement conclu à l'issue de cette négociation précise :

- Les thèmes des négociations ;
- La périodicité et le contenu de chacun de ces thèmes ;
- Le calendrier et les lieux de réunions ;
- Les informations que l'employeur remet aux négociateurs sur les thèmes prévus par la négociation qui s'engage et la date de cette remise ;
- Les modalités de suivi des engagements souscrits par les parties.

La durée de l'accord ne peut excéder 4 ans.

Enfin, les **dispositions supplétives** (en l'absence d'accord signé dans les conditions visées ci-dessus) reprennent les trois négociations obligatoires citées dans la partie « ordre public ».

A défaut d'accord instaurant une périodicité différente dans la limite de 4 ans pour chacune de ces négociations, celles-ci doivent s'ouvrir :

- Tous les ans pour la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée ;
- Tous les ans pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail (en l'absence d'accord, l'employeur doit établir un plan d'action) ;
- Tous les trois ans pour la gestion des emplois et des parcours professionnels dans les entreprises d'au moins 300 salariés.

Zoom sur le contrat de génération

L'ordonnance relative à la prévisibilité et à la sécurisation des relations de travail prévoit la suppression des dispositions relatives au contrat de génération. Les aides dont la demande a été formulée avant le 23 septembre 2017 seront néanmoins intégralement versées.

Le Protocole d'accord national du 28 juin 2016 relatif au contrat de génération continue de s'appliquer jusqu'au terme initialement prévu, soit le 31 août 2019.

Les organismes sont invités à maintenir les dispositions de cet accord et de leurs accords locaux pour ceux qui sont couverts par un accord d'entreprise.

Les trois mesures suivantes doivent continuer à s'appliquer jusqu'au 31 août 2019 :

- L'abondement par l'employeur en cas d'utilisation fractionnée du CET par les salariés qui peuvent prétendre au bénéfice d'une retraite à taux plein ;
- Pour ces mêmes salariés, le calcul de cotisations patronales et salariales d'assurance vieillesse, y compris de retraite complémentaire, sur la base d'un temps plein pour un temps partiel d'au moins 3/5ème ;
- La prise en compte des périodes de temps partiel dans les conditions décrites plus haut, comme des périodes de travail à temps plein pour le calcul de l'indemnité de départ à la retraite.

En revanche, <u>les organismes ne sont désormais **plus tenus de négocier**</u> sur ce thème.

Si un accord d'entreprise est néanmoins conclu sur cette thématique, il devra suivre la voie de l'agrément contrairement au plan d'action qui n'a plus à être agréé. En effet, la Direction de la Sécurité sociale (DSS) en charge de la procédure d'agrément a informé l'Ucanss qu'elle ne souhaitait plus examiner ces plans d'action dès lors que la pénalité financière attachée à cette négociation n'existe plus depuis les ordonnances du 22 septembre 2017.

Désormais, seuls les plans d'action portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes demeurent soumis à la procédure d'agrément.

- La périodicité

Il n'est plus prévu d'accord de périodicité s'agissant des négociations obligatoires, puisque celle-ci sera fixée dans l'accord de méthode évoqué ci-dessus (champ de la négociation collective).

La DSS a interrogé l'administration du travail (DGT) afin de connaître sa position sur le sort des accords de périodicité qui viendraient à être soumis à son examen dans le cadre de la procédure d'agrément. Pour l'heure, et dans l'attente de la conclusion d'accords de méthodes conclus dans les conditions prévues par les ordonnances, l'Ucanss invite les organismes à soumettre les accords de périodicité conclus à la procédure d'agrément.

La généralisation anticipée de la règle de l'accord majoritaire

L'ordonnance ne modifie pas la priorité donnée aux syndicats représentatifs et à leurs représentants, les délégués syndicaux pour négocier et conclure les accords d'entreprise.

Elle modifie les règles de validité et accélère la réforme initiée par la loi dite El Khomri.

Les accords relatifs à la durée du travail et aux congés sont d'ores et déjà soumis aux conditions de validité liés au caractère majoritaires des syndicats signataires.

Cette condition est étendue à tous les thèmes de négociation d'entreprise **dès le 1er mai 2018** (au lieu du 1er septembre 2019 prévu antérieurement).

À compter de cette date, tous les accords d'entreprise seront soumis à la condition de validité majoritaire. Cette majorité se vérifiant au vu du nombre de **suffrages exprimés** en faveur des listes de syndicats **représentatifs** à l'issue du 1er tour des dernières élections professionnelles (élections des membres du Comité d'entreprise (CE) remplacées bientôt (voir fiche 2) par le Conseil social et économique ou CSE).

Exemple

Avant le 1er mai 2018

Dans un organisme, un syndicat A obtient 708 votes sur 1486 votes soit 47,6 % de l'ensemble des suffrages exprimés. Un syndicat B obtient, quant à lui, 685 votes soit 46,1 %. Un troisième syndicat C obtient 93 votes soit 6,2 %. Ce dernier n'ayant pas atteint le seuil des 10 %, il n'est pas représentatif.

La signature du syndicat A, représentant 47,6 % des suffrages exprimés au premier tour, suffit pour répondre à la condition de l'atteinte du seuil des 30 %.

Après le 1er mai 2018

L'audience du syndicat A devra être recalculée par rapport aux voix qui se sont portées sur les seules organisations représentatives soit 1393 (1486 - 93) suffrages exprimés en faveur des organisations représentatives soit 50,8%.
La signature d'un accord collectif par le syndicat A est nécessaire et suffisante pour répondre à la condition majoritaire.

En l'absence de majorité, les accords conclus par des syndicats ayant obtenu au moins **30 %** des suffrages dans ces conditions pourront être validés par **référendum** (à la majorité des suffrages exprimés).

Ce référendum pourra être demandé par les syndicats signataires dans le délai d'un mois suivant la signature mais aussi désormais par l'employeur, au terme de ce délai (sauf opposition unanime des syndicats signataires). La consultation doit alors avoir lieu dans un délai de deux mois. Les modalités d'organisation du référendum (recours au vote électronique par exemple) pourront être définies par un accord spécifique pouvant être signé, à titre dérogatoire, par des syndicats représentants au moins 30 % des suffrages. L'accord sera validé s'il est approuvé par la majorité des suffrages exprimés, et réputé non écrit dans le cas contraire.

L'Ucanss invite les directions d'organisme à la plus grande prudence dans l'usage du référendum, dans la mesure où cette utilisation pourrait, compte tenu du contexte local, mettre en difficulté les organisations syndicales signataires, si ces dernières n'y sont pas favorables.

Rappel

Il relève de la responsabilité de chaque organisme de vérifier, avant l'envoi d'un accord pour agrément à la DSS, que la condition de validité majoritaire rappelée ci-dessus est respectée au vu des résultats de la dernière élection au CE (puis au Comité social et économique prochainement mis en place, voir fiche 2).

La contestation d'un accord en justice

Il s'agit bien ici de la contestation en justice de la validité d'un accord et non de l'exercice du droit d'opposition par un syndicat représentatif non signataire.

Le droit d'opposition n'existe d'ailleurs plus avec la généralisation de l'accord majoritaire et l'instauration du référendum.

Il est prévu que les accords collectifs sont présumés être négociés et conclus conformément à la loi. Il appartient à celui qui conteste la validité de cet accord ou le déroulement des négociations d'apporter la preuve que l'accord n'a pas été négocié et conclu conformément aux dispositions légales.

Par ailleurs, toute action en nullité doit être engagée devant le TGI avant l'expiration d'un délai de **2 mois**. Ce délai commence à courir à la date de publicité de l'accord dans la base de données nationale des textes conventionnels prévue par la loi El-Khomri. Il s'applique uniquement aux accords conclus postérieurement au 25 septembre 2017.

En cas d'annulation judiciaire d'un texte conventionnel, le juge peut, compte tenu des conséquences qu'emporterait sa décision, décider que cette annulation ne produira des effets que pour l'avenir ou moduler dans le temps ses effets.

La base de données nationale (dépôt des accords)

En application de la loi du 8 août 2106, dite El Khomri, les accords collectifs de branche et d'entreprise conclus à compter du 1er septembre 2017 sont rendus publics selon des modalités définies par un décret du 3 mai 2017 (n°2017-752).

Ils sont versés dans une base de données nationale par la partie la plus diligente à l'accord. Le nouvel outil pour le dépôt dématérialisé des accords, a ouvert le **8 novembre 2017**.

Du 1er septembre 2017 au 1er octobre 2018, les accords sont obligatoirement anonymisés par la partie la plus diligente. L'anonymisation consiste à retirer de la version signée le nom des signataires.

Les accords sont ensuite publiés sur Légifrance.

À compter du 1er octobre 2018, les accords sont publiés dans leur intégralité sauf si les signataires de l'accord actent qu'une partie de l'accord ne doit pas être publiée. L'administration n'exercera alors pas de contrôle sur les motifs de cette restriction.

FICHE 2 : LES INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL

Les mesures à retenir

- *La mise en place obligatoire d'une nouvelle instance : le comité social et économique (CSE)*
- *La mise en place possible du conseil d'entreprise (CE)*
- *La répartition du financement des expertises entre l'employeur et le CSE*
- *Les dispositions transitoires*
- *L'extension de l'entretien professionnel en fin de mandat.*

Le comité social et économique (CSE)

La réforme principale porte sur la **fusion de droit** des trois instances (DP, CE, CHSCT) en une seule et unique, nommée : **comité social et économique (CSE)**. En d'autres termes, la mise en place du CSE s'impose aux organismes, sans possibilité d'adaptation ou de retour aux instances actuelles par accord collectif.

1. La mise en place

A l'instar du périmètre actuel du CE et de la délégation unique du personnel (DUP), le CSE est mis en place **dans les entreprises d'au moins 11 salariés**.

***Cet effectif doit être atteint pendant 12 mois consécutifs**. Actuellement, l'effectif est apprécié sur 12 mois consécutifs ou non au cours des 3 années précédentes. S'agissant du calcul des effectifs, il n'y a pas de changement, il s'effectue selon les dispositions de droit commun inscrites aux articles L1111-2 et L1251-54 du code du travail.*

Toutefois, dans les entreprises à établissements distincts, sont institués un CSE central d'entreprise et des CSE d'établissement (articles L2316-1 à L2317-2 du code du travail) :

- par accord d'entreprise majoritaire (et non plus, par accord conclu selon la condition de double majorité) ;
- ou à défaut et en l'absence de délégué syndical, par accord conclu entre l'employeur et le CSE, adopté à la majorité des membres titulaires élus de la délégation du personnel du comité (il s'agit d'une nouveauté) ;

- à défaut d'accord (et si au moins un syndicat a répondu à l'invitation de négocier), par l'employeur en tenant compte de l'autonomie de gestion du responsable de l'établissement, notamment en matière de gestion du personnel. Ce n'est qu'en cas de litige portant sur cette décision de l'employeur, que la Direccte (du siège de l'entreprise), tranche.

Pour connaitre la date de mise en place de cette nouvelle instance, voir le paragraphe 10.

2. La composition

Outre l'employeur, le comité comprend une délégation du personnel composée d'un nombre égal de titulaires ou de suppléants. Toutefois, les suppléants ne pourront plus assister aux réunions avec voix consultative, et **ne seront acceptés qu'en l'absence de titulaires**.

***En attente** : le nombre de membres sera fixé par décret en Conseil d'Etat en fonction des effectifs de l'entreprise.*

Ce nombre peut être augmenté par un accord conclu selon les conditions prévues pour le protocole d'accord préélectoral (à la double majorité).

Parmi les acteurs du CSE, chaque organisation syndicale représentative peut désigner un **représentant syndical** au CSE avec voix consultative.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le CSE désigne, parmi ses titulaires, un **secrétaire et un trésorier**.

Dans les établissements distincts, le CSE central désigne un secrétaire et un secrétaire adjoint en charge des attributions en matière de santé, sécurité et de conditions de travail (mais plus d'obligation de nommer un trésorier).

➢ *Les représentants de proximité*

L'article L2313-7 du Code du travail prévoit que l'accord d'entreprise de mise en place du CSE peut créer des représentants de proximité. Ce sont des représentants conventionnels, ainsi ils ne peuvent pas être mis en place par accord entre l'employeur et le CSE.

Les représentants de proximité sont membres du CSE ou désigné par lui pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité.

L'accord d'entreprise doit indiquer :
- le nombre de représentants de proximité ;
- leurs attributions, notamment en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail ;
- les modalités de leur désignation ;
- leurs modalités de fonctionnement, notamment le nombre d'heures de délégation dont ils bénéficient pour l'exercice de leurs attributions.

Aucune disposition supplétive n'est prévue, l'accord doit donc être <u>précis et complet</u>.

Par ailleurs, l'accord d'entreprise majoritaire reconnaissant l'existence d'établissements distincts peut mettre en place des représentants de proximité, membres du CSE ou désignés par lui. Cet accord doit prévoir le nombre de représentants, leurs attributions (notamment en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail), leurs modalités de désignation et de fonctionnement.

➢ *La commission santé, sécurité et conditions de travail*

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, peut être créée par accord, au sein du CSE, une **commission santé, sécurité et conditions de travail**, chargée, par délégation, de tout ou partie des attributions du CSE relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail.

Cette commission est **obligatoire** dans les entreprises ou établissements distincts d'au moins 300 salariés.

Elle peut aussi être :
- **imposée** en raison de la nature des activités, de l'agencement ou de l'équipement des locaux, par l'inspecteur du travail dans les entreprises/établissements de moins de 300 salariés ;
- **mise en place par accord collectif majoritaire** reconnaissant l'existence d'établissements distincts.

Dans tous les cas, la commission comprend au minimum 3 membres représentants du personnel (désignés par le CSE parmi ses membres), dont au moins un représentant de la catégorie des cadres. Ils bénéficient d'une formation de 5 jours dans les entreprises d'au moins 300 salariés et de 3 jours dans les autres.

L'accord d'entreprise *(ou en l'absence de délégué syndical, par un accord entre l'employeur et le CSE adopté à la majorité des membres titulaires élus de la délégation du personnel du comité – article L2315-42 du Code du travail)* peut définir :

- le nombre de membres de la commission (au minimum 3) ;
- les missions déléguées par le CSE et leurs modalités d'exercice ;
- les modalités de fonctionnement avec notamment le nombre d'heures de délégation ;
- les modalités de formation des membres ;
- le cas échéant, les moyens alloués ;
- et le cas échéant, les modalités de formation spécifique des membres quand l'activité de l'entreprise comporte des risques particuliers.

En l'absence d'accord, le règlement intérieur du CSE fixe ces éléments (article L2315-44 du Code du travail).

➢ *Les commissions supplémentaires*

Des commissions supplémentaires peuvent être instituées, par accord collectif majoritaire, pour l'examen de problèmes particuliers (économiques, formation, aide au logement, etc.…).

La mise en place de telles commissions ne relève donc pas de la seule initiative du CSE (comme c'est le cas actuellement pour le CE).

A défaut d'accord, **les commissions obligatoires actuelles du CE sont maintenues** dans leur périmètre actuel (commission formation, commission économique, commission d'information et d'aide au logement, commission de l'égalité professionnelle et commission des marchés).

En résumé
Le CSE peut comprendre :

- *une délégation du personnel (titulaires + suppléants) ;*
- *un représentant syndical ;*
- *un secrétaire et un trésorier ou un secrétaire adjoint ;*
- *des représentants de proximité ;*
- *une commission santé, sécurité et conditions de travail ;*
- *des commissions supplémentaires.*

3. Les élections et les mandats

La durée des mandats des membres du CSE est de **4 ans**.

Toutefois, un accord (de branche ou d'entreprise) peut prévoir une durée inférieure dans la limite de 2 ans.

Le nombre de mandats successifs est **limité à trois** excepté pour les entreprises de moins de 50 salariés (conditions fixées par décret) et le cas où le protocole d'accord préélectoral prévoit le contraire.

Précision : *selon le cabinet de la Ministre du travail, dans le cas d'une durée des mandats inférieur à 4 ans, il serait possible de cumuler plus de trois mandats successifs mais dans la limite de 12 ans.*

Exemple *: un accord prévoit une durée des mandats de 3 ans. L'élu pourra cumuler jusqu'à 4 mandats successifs.*

A priori, cette précision devra être reprise dans l'ordonnance rectificative à venir.

En matière électorale, comme pour les DP et le CE, les membres du CSE sont **élus** et **l'organisation des élections relève de la compétence de l'employeur.**

Néanmoins, l'ordonnance opère quelques changements (cf. tableau récapitulatif ci-après).

	Auparavant	Désormais
Information des organisations syndicales sur la tenue d'une élection professionnelle	L'employeur doit inviter par courrier ou par tout moyen selon les cas, les organisations syndicales à négocier le protocole d'accord préélectoral et à présenter les candidats.	Les entreprises dont l'effectif est compris entre 11 et 20 salariés sont soumises à cette obligation uniquement lorsqu'au moins un salarié s'est porté candidat aux élections, dans un délai de 30 jours à compter de l'information faite aux salariés de l'organisation d'élections professionnelles. Autrement dit, si aucun candidat ne se présente dans le délai de 30 jours, l'employeur n'a pas à organiser les élections professionnelles.
Protocole d'accord préélectoral (PAP)		• Heures de délégation : il est possible de modifier le volume des heures individuelles dès lors que le volume global des heures, au sein de chaque collège, est au moins égal à celui résultant des dispositions légales au regard de l'effectif de l'entreprise. • Mandats : le PAP peut déroger à la limite des trois mandats successifs.
Répartition des sièges dans les collèges	En l'absence d'accord due au défaut de réponse des syndicats à l'invitation à négocier le protocole d'accord préélectoral, **l'employeur saisit le Direccte** afin qu'il procède à la répartition.	Si aucune organisation syndicale représentative n'a pris part à la négociation, **l'employeur pourra lui-même** répartir le personnel et les sièges dans les collèges électoraux.
Date du vote	Ce délai varie selon qu'il s'agisse de premières élections (90 jours) ou d'un renouvellement de l'instance (45 jours).	Le vote doit avoir lieu **90 jours au plus tard** suivant l'information des salariés par l'employeur de l'organisation des élections.
Demande d'élections après une carence aux dernières élections	Un salarié ou une organisation syndicale peut demander à tout moment l'organisation des élections lorsque l'employeur a engagé un processus électoral	**Pendant six mois**, l'employeur n'a pas d'obligation de faire droit à la demande d'un salarié ou d'une organisation syndicale d'organiser les élections lorsque l'employeur a engagé un processus électoral qui

	qui n'a pas abouti (avec un procès-verbal de carence). L'employeur est tenu d'organiser les élections **dans le mois** qui suit la demande.	n'a pas abouti (avec un procès-verbal de carence).
Salarié mis à disposition	Le salarié mis à disposition, qui remplit les conditions pour être intégré dans l'effectif de l'entreprise utilisatrice et y travaille depuis 24 mois continus y est éligible comme délégué du personnel. En revanche, il ne peut pas être élu au CE.	Ce salarié n'est **pas éligible** dans l'entreprise utilisatrice.
Représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les listes de candidatures.	Pour chaque collège électoral, les listes de candidats 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.	Les règles pour permettre une représentation équilibrée des femmes et des hommes demeurent. Toutefois, lorsqu'elles conduisent à exclure totalement la représentation de l'un ou l'autre sexe, **les listes peuvent comporter un candidat du sexe qui, à défaut, n'est pas représenté**. Ce candidat ne peut être en première position sur la liste.
Exemple de représentation équilibrée des femmes et des hommes : dans une entreprise de 350 salariés, lors de l'élection du CSE, il y a 5 mandats de titulaires et 5 mandats de suppléants à pourvoir.	<u>1er collège (employés)</u> - 3 titulaires et 3 suppléants - 45 % de femmes et 55 % d'hommes Composition des listes : - 3 x 0,45 = 1,35 femme- 3 x 0,55 = 1,65 homme Après application de la règle de l'arrondi : - 1,35 femme arrondi à 1 femme	<u>2e collège (cadres)</u> - 2 titulaires et 2 suppléants - 80 % de femmes et 20 % d'hommes Composition des listes : - 2 x 0,8 = 1,6 femme- 2 x 0,2 = 0,4 homme Après application de la règle de l'arrondi : - 1,6 femme arrondi à 2 femmes

	- 1,65 homme arrondi à 2 hommes Nombre et répartition des titulaires et des suppléants : - 1 femme titulaire et 1 femme suppléante - 2 hommes titulaires et 2 hommes suppléants.	- 0,4 homme arrondi à 0 homme Nombre et répartition des titulaires et des suppléants : - 2 femmes titulaires et 2 femmes suppléantes - aucun homme titulaire ou suppléant Avec les nouvelles dispositions : - 1 femme titulaire et 1 homme titulaire et 2 femmes suppléantes - ou 2 femmes titulaires et 1 femme suppléante et 1 homme suppléant.

4. Les attributions

a. Dans les entreprises de 11 à 49 salariés

Dans les entreprises de 11 à 49 salariés, le CSE exerce les missions générales actuellement dévolues aux délégués du personnel (présentation des réclamations individuelles ou collectives, pouvoir de saisine de l'inspecteur du travail, etc.) et certaines du CHSCT (contribuer à promouvoir la santé, la sécurité et les conditions de travail dans l'entreprise, réalisation d'enquêtes en cas d'AT-MP).

En revanche, le CSE :
- ne dispose plus de droit d'alerte ;
- n'assure plus le suivi de l'utilisation des contrats d'intérim et des contrats aidés ;
- n'exerce plus les missions du CE en matière de formation professionnelle ;
- n'accompagne plus l'inspecteur du travail lors de ses visites.

Attention : **toutes ces compétences sont dévolues aux CSE dans les entreprises d'au moins 50 salariés**.

b. Dans les entreprises d'au moins 50 salariés

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le comité se voit confier les missions dévolues au CSE pour les entreprises de moins de 50 salariés (voir ci-dessus), ainsi que celles actuellement dévolues au CE, au CHSCT et aux DP, à quelques exceptions près.

- Les attributions générales

La délégation du personnel au CSE :

- a pour mission de présenter à l'employeur **les réclamations** individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du code du travail et des autres dispositions légales concernant notamment la protection sociale, ainsi que des conventions et accords applicables dans l'entreprise ;

- a la capacité de **saisir l'inspection du travail** sur toutes plaintes ou observations afférentes à l'application des dispositions légales ; lors d'une visite d'un agent de contrôle, les membres de la délégation du personnel du CSE sont informés et peuvent présenter leurs observations ;

- a pour mission d'assurer une **expression collective** des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production. D'une manière générale, le CSE est informé et consulté sur les questions « intéressant **l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise** » (attributions de l'ancien CE) ;

- procède à l'analyse des **risques professionnels**, contribue à faciliter l'accès des femmes à tous les emplois, à la résolution des problèmes liés à la maternité, l'adaptation et à l'aménagement des postes de travail afin de faciliter l'accès et le maintien des personnes handicapées à tous les emplois au cours de leur vie professionnelle. Elle peut aussi susciter toute initiative qu'elle estime utile et proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral et sexuel et des agissements sexistes (attributions de l'ancien CHSCT).

***Droit d'alerte** : les droits d'alerte existants actuellement pour les DP, le CE et le CHSCT sont transférés au CSE des entreprises d'au moins 50 salariés. Ainsi, le CSE dispose d'un droit d'alerte :*

- *en cas d'atteinte aux droits des personnes ;*
- *en cas de danger grave et imminent ;*
- *en cas d'alerte sociale ;*
- *en matière économique.*

- Les consultations récurrentes

L'architecture à 3 niveaux (ordre public, champ de la négociation et dispositions supplétives) est appliquée aux articles consacrés aux consultations et informations récurrentes.

Champ relevant de l'ordre public : le CSE est consulté sur les trois grandes consultations (article L2323-6) : les orientations stratégiques de l'entreprise, sa situation économique et financière et sa politique sociale, les conditions de travail et l'emploi. Ces trois consultations sont maintenues et **ne sont plus obligatoirement annuelles**.

Les informations afférentes à ces consultations figurent dans la base de données économiques et sociales, *BDES* (article L2312-18).

Champ relevant de la négociation : un accord d'entreprise majoritaire ou, en l'absence de délégué syndical, un accord entre l'employeur et le CSE adopté à la majorité des titulaires, peut définir :

- le contenu, la périodicité (maximum 3 ans), les modalités des trois consultations récurrentes du CSE, la liste et le contenu des informations nécessaires à ces consultations ;
- le nombre de réunions annuelles du comité (minimum six) ;
- les niveaux de consultation et le cas échéant leur articulation ;
- le cas échéant, la possibilité pour le CSE d'émettre un avis unique sur tout ou partie des trois consultations ou des thèmes de consultations récurrentes ;
- les délais d'examens dans lesquels les avis sont rendus ;
- l'architecture, l'organisation, le contenu et les modalités de fonctionnement de la BDES (le contenu doit à minima reprendre les thèmes existants).

A défaut d'accord sur la BDES, un accord de branche peut définir ces items dans les entreprises de moins de 300 salariés.

Champ relevant des dispositions supplétives : en l'absence d'accord, les dispositions applicables sont celles actuellement applicables pour les informations-consultations du CE (périodicité, contenu, modalités).

***CSE central** : il est le seul consulté sur les mesures d'adaptation communes à plusieurs établissements des projets portant sur l'introduction de nouvelles technologies ou tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail.*

- Les consultations ponctuelles

L'architecture à 3 niveaux (ordre public, champ de la négociation et dispositions supplétives) est appliquée aux articles consacrés aux consultations et informations ponctuelles.

Champ relevant de l'ordre public : le CSE est informé et consulté ponctuellement sur :
- les méthodes de recrutement et moyens de contrôle de l'activité des salariés ;
- la restructuration et compression des effectifs ;
- les licenciements pour motif économique ;
- les opérations de concentration.

Les informations et consultations sur la modification dans l'organisation économique ou juridique de l'entreprise et sur l'introduction de nouvelles technologies ne figurent plus parmi les thèmes prêtant à une information-consultation ponctuelle, mais figurent désormais dans les attributions générales du CSE.

Champ relevant de la négociation : un accord majoritaire avec les syndicats ou, en l'absence de délégué syndical, un accord avec la majorité des titulaires du CSE peut définir :

- le contenu des informations-consultations prévues dans les attributions générales du CSE et des informations-consultations ponctuelles ;
- les modalités des consultations ponctuelles, notamment le nombre de réunions ;
- les délais dans lesquels le CSE rend ses avis.

Champ relevant des dispositions supplétives : à défaut d'accord, un mois après chaque élection du CSE, l'employeur communique une documentation économique et financière précisant la forme juridique de l'entreprise et son organisation, les perspectives économiques envisagées, etc…

c. Les activités sociales et culturelles

Le CSE reprend les mêmes attributions que le CE en matière d'activités sociales et culturelles.

Le CSE peut décider de transférer tout ou partie de **l'excédent annuel** du budget de fonctionnement à la subvention destinée aux activités sociales et culturelles (ce qui n'est actuellement pas le cas pour le CE).

Le CSE peut également décider d'utiliser ce budget de fonctionnement pour la **formation** des délégués syndicaux.

Pour résumer :

Entreprise de 11 à 49 salariés	Entreprise de 50 à 300 salariés	Entreprise de 300 salariés et +
CSE avec les attributions des anciens DP	CSE avec les attributions des anciens DP, CE et CHSCT	CSE avec les attributions des anciens DP, CE et CSHCT

5. Le conseil d'entreprise

Dans les entreprises **pourvues d'un délégué syndical** (sans condition de seuil d'effectif), il est possible d'instituer, **par accord d'entreprise majoritaire à durée indéterminée**, un conseil d'entreprise, en lieu et place du CSE.

L'ordonnance n'apporte aucune précision sur la composition du conseil d'entreprise. L'accord d'entreprise devra donc la déterminer.

***Cas des délégués syndicaux** : l'ordonnance n'indique pas la présence du DS au sein du conseil d'entreprise. En effet, le texte emploi le terme « élus du CSE ». Toutefois, une vidéo diffusée sur le site du ministère du travail indique que les délégués syndicaux sont membres du conseil d'entreprise.*
Les délégués syndicaux continuent à avoir des missions en matière de négociation. En effet, le conseil d'entreprise n'est pas compétent pour conclure certains accords.
A priori, cette précision devra être reprise dans l'ordonnance rectificative à venir.

Pour les entreprises **dépourvues de délégué syndical**, il peut être mis en place **par accord de branche étendu.**

Ce conseil d'entreprise exerce l'ensemble des attributions du CSE et est également compétent pour **négocier, conclure et réviser les accords d'entreprise** ou d'établissement, **à l'exception** des accords suivants (soumis à des règles spécifiques de validité) :
- les accords portant sur un PSE (plan de sauvegarde de l'emploi) ;
- le **protocole d'accord préélectoral** ;
- l'accord modifiant le nombre et la composition des collèges électoraux ;
- celui prévoyant que le scrutin a lieu hors temps de travail.

L'accord d'entreprise de mise en place du conseil d'entreprise doit fixer :

- les modalités selon lesquelles les négociations se déroulent au niveau des établissements ;
- la liste des thèmes pour lesquels les décisions de l'employeur sont soumises à l'avis conforme du conseil, sachant que la formation constitue un thème obligatoire ;
- le nombre d'heures de délégations pour participer aux négociations, qui devra respecter un plancher règlementaire. Ces heures sont considérées comme du temps de travail.

> ***En attente*** *: le nombre d'heures sera fixé par décret en Conseil d'Etat en fonction des effectifs de l'entreprise.*

- les règles relatives à l'indemnisation des frais de déplacement ;
- le cas échéant, la composition de la délégation négociant ;
- éventuellement, la périodicité de tout ou partie des thèmes de négociation du conseil d'entreprise.

La validité d'un accord d'entreprise ou d'établissement conclu par le conseil d'entreprise est subordonnée à sa signature par la majorité des membres titulaires élus du conseil ou par un ou plusieurs titulaires ayant recueilli plus de 50% des suffrages exprimés (premier ou second tour selon les cas) lors des dernières élections professionnelles.

En résumé, l'accord peut être validé selon deux alternatives :

- *à la majorité en nombre des membres présents du CSE,*
- *ou à la majorité en suffrages exprimés (tous les suffrages exprimés sont pris en compte y compris ceux des syndicats non représentatifs).*

6. Le fonctionnement

a) Les budgets

Les budgets alloués au CSE (budget de fonctionnement et contribution patronale au financement des activités sociales et culturelles) sont calculés sur la base de la masse salariale brute de l'entreprise.

➢ Le budget de fonctionnement

La subvention de fonctionnement versée par l'employeur au CSE est identique à celle actuellement versée au CE dans les entreprises de 50 à 2000 salariés, soit 0,20 % de la masse salariale brute.

En revanche, la subvention est augmentée pour les entreprises de plus de 2000 salariés où la subvention est portée à **0,22 %** de la masse salariale brute.

- La contribution patronale aux activités sociales et culturelles

Son montant est désormais **fixé par accord d'entreprise**. A défaut, elle ne peut être inférieure au total le plus élevé des sommes affectées aux dépenses sociales de l'entreprise atteint au cours des trois dernières années précédant la prise en charge des activités sociales et culturelles par le comité. Le rapport de cette contribution à la masse salariale brute ne peut être inférieur au même rapport existant pour l'année de référence définie au premier alinéa de l'article L2312-81.

- La définition de la masse salariale de référence

Le code du travail (articles L 2312-83 et L 2315-61) rompt avec la référence faite par la jurisprudence au compte 641 du plan comptable et apporte une définition (commune aux deux budgets) de la masse salariale brute de référence et des éléments qui la composent.

La masse salariale brute est constituée par l'ensemble des gains et rémunérations soumis à cotisations de sécurité sociale en application des dispositions de l'article L 242-1 du code de la sécurité sociale à l'exception des indemnités versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail à durée indéterminée. Les sommes effectivement distribuées aux salariés lors de l'année de référence en application d'un accord d'intéressement sont incluses dans la masse salariale brute ».

En d'autres termes, la masse salariale à retenir pour le calcul des budgets du « CSE » se fera par référence à la DSN, **en excluant les indemnités de licenciement de toute nature et en ajoutant l'intéressement**.

- Le transfert de budget

En cas de reliquat budgétaire, les membres de la délégation du personnel du CSE peuvent décider, par une délibération (l'employeur ne prend pas part au vote), de transférer tout ou partie du montant de l'excédent annuel du budget destiné aux activités sociales et culturelles au budget de fonctionnement ou à des associations dans des conditions et limites fixées par décret en Conseil d'Etat (article L2312-84 du Code du travail). L'inverse est également possible.

Le transfert peut porter sur tout ou partie du reliquat budgétaire.

b) La personnalité civile

Le CSE dans les entreprises d'au moins 50 salariés est doté de la personnalité civile et gère son patrimoine (article L2315-23 du Code du travail).

c) Les heures de délégation

Les membres titulaires bénéficient d'un crédit d'heures de délégation qui sera fixé par décret en Conseil d'Etat en fonction des effectifs.

A ce stade :

- dans les entreprises de moins de 50 salariés, le minimum par membre est de 10 heures ;
- dans les autres entreprises, le minimum par membre est de 16 heures.

***En attente** : le nombre d'heures de délégation sera fixé par décret en Conseil d'Etat en fonction de l'effectif de l'entreprise.*

Le temps passé en délégation est de plein droit considéré comme temps de travail et payé à l'échéance normale.

Par ailleurs, les membres titulaires peuvent se répartir, chaque mois, entre eux et avec les suppléants leur crédit d'heures de délégation (article L2315-8 du Code du travail). Ils pourront également les mutualiser entre eux et avec les suppléants (article L2315-9 du Code du travail). *C'était déjà le cas pour l'instance unique ou la DUP dans le cadre de la loi Rebsamen.*

Enfin, pour mémoire, le protocole préélectoral peut modifier le volume des heures individuelles de délégation dès lors que le volume global de ces heures, au sein de chaque collège, est au moins égal à celui résultant des dispositions légales au regard de l'effectif de l'entreprise.

d) Le local et l'affichage

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, le CSE dispose d'un local pour accomplir ses missions et pour s'y réunir (article L2315-20 du Code du travail).

Le Code du travail exige la mise à disposition d'un local mais n'impose pas expressément à l'employeur d'aménager ce local et de fournir le matériel nécessaire à l'exercice des fonctions (contrairement au CSE des entreprises de plus de 50 salariés).

Dans les entreprises de plus de 50 salariés, le CSE dispose d'un local aménagé et du matériel nécessaire à l'exercice de ses fonctions.

Concernant l'affichage, les membres du CSE, quel que soit l'effectif, peuvent faire afficher les renseignements qu'ils ont pour rôle de porter à la connaissance du personnel sur des emplacements prévus et destinés aux communications syndicales (article L2315-26 du Code du travail).

e) Les réunions

A défaut d'accord conclu sur les modalités de mise en œuvre des consultations récurrentes, les dispositions supplétives en matière de périodicité sont les suivantes (article L2315-28, alinéas 1 et 2 du Code du travail) :

- une réunion au moins une fois par mois dans les entreprises de moins de 50 salariés et d'au moins 300 salariés ;
- une réunion au moins une fois tous les deux mois dans les entreprises de 50 à 299 salariés.

En outre, le comité est réuni à la suite (article L2315-27 du Code du travail) :

- de **tout accident** ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves ;
- en cas **d'événement grave** lié à l'activité de l'entreprise, ayant porté atteinte ou ayant pu porter atteinte à la santé publique ou à l'environnement ;
- à la **demande motivée de deux de ses membres** représentants du personnel, sur les sujets relevant de la santé, de la sécurité ou des conditions de travail.

Pour les entreprises d'au moins 50 salariés, l'ordre public prévoit **qu'au moins 4 réunions du CSE par an portent en tout ou partie sur les attributions du comité en matière de santé, sécurité et conditions de travail** (c'était déjà le cas pour l'instance unique ou la DUP dans le cadre de la loi Rebsamen).

L'employeur qui préside le CSE peut se faire assister de **trois collaborateurs** qui ont voix consultatives (contre deux actuellement, pour le CE).

Lors des réunions, **les suppléants ne peuvent assister aux réunions qu'en l'absence du titulaire.** Lorsque les titulaires sont présents, les suppléants ne pourront donc plus assister aux réunions de l'instance avec voix consultative (comme c'est le cas actuellement), sauf accord prévoyant le contraire.

7. Les formations

Les membres titulaires du CSE bénéficient de la formation économique, d'une durée maximale de 5 jours pour les entreprises de plus de 50 salariés (article L2315-63 du Code du travail).

De plus, tous les membres de la commission santé, sécurité et condition de travail bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé et de sécurité.

Les formations des membres du CSE sont dispensées par un organisme figurant sur une liste arrêtée par décret en Conseil d'État (article L2315-17 du Code du travail). Elles doivent être renouvelées lorsque les représentants ont exercé leur mandat pendant 4 années consécutives ou non.

L'article L2315-18 du Code du travail prévoit que le financement de la formation santé et sécurité des membres élus du CSE est pris en charge par l'employeur dans les conditions qui seront définies par décret. En revanche, le financement de la formation économique et financière est pris en charge par le CSE (article L2315-63 du Code du travail).

Le temps consacré aux formations est pris sur le temps de travail et rémunéré comme tel. Il n'est pas déduit des heures de délégation.

8. Les expertises

Le CSE peut décider de recourir à un expert dans les cas prévus (article L2315-78). Ce recours donne lieu à une délibération du comité à laquelle l'employeur ne participe pas.

Un accord d'entreprise, ou à défaut un accord conclu entre l'employeur et le CSE, adopté à la majorité des membres titulaires élus, peut fixer le **nombre d'expertises** dans le cadre des consultations récurrentes sur une ou plusieurs années (article L2315-79).

Deux modalités de financement sont prévues par l'article L2315-80 du code du travail :

Financement à 80% par l'employeur et à 20% par le CSE (cofinancement) pour :	- la consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise ; - les consultations ponctuelles qui ne sont pas intégralement financées par l'employeur (droit d'alerte économique, projet important modifiant les conditions de travail, etc.…).
Financement à 100% par l'employeur pour :	- la consultation sur la situation économique et financière ; - la politique sociale de l'entreprise ; - les cas de licenciement économique collectif ; - les cas de risque grave concernant la santé, la sécurité et les conditions de travail.

Le CSE peut également faire appel à toute expertise rémunérée par ses soins pour la préparation de ses travaux (article L2315-81).

L'expert, désigné par le CSE, notifie à l'employeur le coût prévisionnel, l'étendue et la durée d'expertise, dans un délai fixé par décret (article L2315-81-1).

***En attente** : les modalités seront fixées par décret en Conseil d'Etat.*

L'employeur a la possibilité de contester la nécessité de l'expertise, la désignation de l'expert, le coût, l'étendue ou le délai de l'expertise (article L2315-86).

L'employeur saisit le juge judiciaire (le tribunal de grande instance) dans un délai fixé par décret à compter de :

- la délibération du CSE décidant le recours à l'expertise s'il entend contester la nécessité de l'expertise ;
- la désignation de l'expert par le CSE s'il entend contester le choix de l'expert ;
- la notification à l'employeur du cahier des charges et des informations prévues à l'article L2315-81 s'il entend contester le coût prévisionnel, l'étendue ou la durée de l'expertise ;
- la notification à l'employeur du coût final de l'expertise s'il entend contester ce coût.

Le juge statue dans les 10 jours suivant sa saisine. Cette saisine suspend l'exécution de la décision du comité, ainsi que les délais de consultation, jusqu'à la notification du jugement.

En attente : *décrets en Conseil d'Etat pour :*

- *chaque catégorie d'expertise, le délai maximal dans lequel l'expert remet son rapport ;*
- *les modalités et conditions de réalisation de l'expertise, lorsqu'elle porte sur plusieurs champs.*

9. Récapitulatif

En conclusion, l'accord de mise en place du CSE peut prévoir :

- l'augmentation du nombre de membres au CSE ;
- la mise en place du conseil d'entreprise ;
- la mise en place de représentants de proximité, ainsi que ses modalités (nombres de représentants, attributions, désignation, fonctionnement) ;
- la mise en place de la commission santé, sécurité et conditions de travail, ainsi que ses modalités (nombre de membres, missions, fonctionnement, formations, moyens) ;
- la mise en place de commissions supplémentaires ;
- une durée inférieure des mandats des membres du CSE (dans la limite de 2 ans) ;
- les modalités des consultations récurrentes et ponctuelles ;
- le nombre d'expertises dans le cadre des consultations récurrentes sur une ou plusieurs années.

A défaut d'accord, les dispositions supplétives s'appliqueront.

10. Les dates d'application et la période transitoire

Concernant les entreprises qui n'ont pas encore d'IRP, le CSE s'applique dès la publication des décrets et au plus tard le 1er janvier 2018.

Concernant les entreprises déjà dotées d'instances représentatives du personnel (DP, CE, CHSCT, DUP), le CSE est mis en place au terme du mandat des IRP actuellement présentes dans l'entreprise, **c'est-à-dire au moment du renouvellement de l'une des IRP et au plus tard le 31 décembre 2019.**

Cinq situations peuvent dès lors se présenter :

-1- Conclusion du protocole pré-électoral avant le 23/09//2017 et date des élections fixées postérieurement à cette date	➢ Poursuite des élections conformément aux anciennes dispositions ➢ Mise en place du CSE au plus tard le 01/01/2020
-2- Échéance des mandats entre le 23/09/2017 et le 31/12/2017	➢ Prorogation automatique des mandats jusqu'au 31/12/2017 ou pendant 1 an au plus par accord ou décision de l'employeur après avis des IRP concernées. (*N'hésitez pas à mobiliser cette possibilité de prorogation afin de bénéficier d'un temps suffisant pour assimiler les textes et préparer votre négociation, en fonction du contexte local).* **<u>Précision :</u> le choix de la décision unilatérale de l'employeur, pour proroger ou réduire les mandats, n'est pas subordonné à l'échec de la négociation d'un accord.** ➢ A l'issue : mise en place du CSE
-3- Échéance des mandats entre le 01/01/2018 et le 31/12/2018	➢ Possibilité de réduire ou de proroger les mandats dans la limite d'un an par accord ou décision de l'employeur après avis des IRP concernées **<u>Précision :</u> le choix de la décision unilatérale de l'employeur, pour proroger ou réduire les mandats, n'est pas subordonné à l'échec de la négociation d'un accord.** ➢ A l'issue : mise en place du CSE
-4- Échéance des mandats entre le 01/01/2019 et le 31/12/2019	➢ Mise en place obligatoire du CSE
-5- Échéance des mandats après le 31/12/2019	➢ Cessation anticipée des mandats en cours ➢ Mise en place obligatoire du CSE au 01/01/2020

La valorisation des parcours syndicaux

L'ordonnance prévoit également des mesures en faveur de la reconnaissance des compétences liées au mandat.

1. L'entretien professionnel

Depuis la loi Rebsamen, au terme de leur mandat, les représentants titulaires du personnel ou les titulaires d'un mandat syndical disposant d'heures de délégation sur l'année représentant au moins 30% de la durée du travail fixée dans leur contrat de travail ou, à défaut, de la durée applicable dans l'établissement, bénéficient d'un entretien avec leur employeur.

L'entretien professionnel permet de procéder au recensement des compétences acquises au cours du mandat et de préciser les modalités de valorisation de l'expérience acquise (cf. lettre circulaire Ucanss du 5 octobre 2015, n° 017-15.)

Cet entretien est désormais élargi à tous les représentants, quel que soit le nombre d'heures de délégation dans les entreprises d'au moins 2000 salariés.

Dans les autres entreprises, il reste réservé aux titulaires de mandats disposant 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.

Entrée en vigueur : *ces dispositions sont applicables à compter du 1er janvier 2020 pour les mandats prenant effet après le 31 décembre 2019.*

2. Le salarié mis à disposition d'une organisation syndicale

L'article L2135-8 du code du travail prévoit déjà qu'avec son accord exprès, un salarié peut être mis à disposition d'une organisation syndicale ou d'une association d'employeurs.

Toutefois, l'accord déterminant les conditions de mise à disposition de salariés doit prévoir des aménagements permettant à l'employeur de respecter son obligation de formation d'adaptation du salarié à son poste de travail.

3. La participation des salariés participant aux négociations de branche

Pour les entreprises dont l'effectif est inférieur à un seuil (à définir par décret), la rémunération et les cotisations et contributions sociales afférentes des salariés participant aux négociations seront prises en charge par le fonds paritaire de financement des organisations syndicales et patronales (créé par la loi du 5 mars 2014).

4. Le congé de formation économique, sociale et syndicale

Le salarié qui bénéficie du congé de formation économique, sociale et syndicale a droit au maintien total par l'employeur de sa rémunération.

Pour l'employeur, le montant du salaire et des contributions et cotisations afférentes au salaire maintenu est déduit de sa contribution au financement des organisations syndicales et patronales.

Protocole d'accord de 2008 relatif au droit syndical *: l'article 10 du Protocole d'accord prévoit que « quand un salarié demande à bénéficier, dans les conditions posées par les articles L. 3142-7 et suivants du Code du travail, d'un congé de formation économique, sociale et syndicale, son salaire lui est maintenu intégralement durant la durée de ce congé ».Tenu par les dispositions conventionnelles précitées, l'employeur doit maintenir la rémunération du salarié en cas de congé de formation économique, sociale et syndicale.*

Entrée en vigueur : *disposition applicable aux rémunérations correspondant à un congé de formation effectuée postérieurement au 23 septembre 2017.*

5. Le droit d'expression directe et collective des salariés

Est intégrée dans le code du travail la précision selon laquelle *« l'accès de chacun au droit d'expression collective peut être assuré par le recours aux technologies numériques sans que l'exercice de ce droit puisse se traduire par la diffusion d'éléments visant à discréditer l'entreprise ».*

Cette précision n'autorise pas pour autant l'employeur à supprimer unilatéralement l'accès à un intranet s'il constate une information pouvant discréditer l'entreprise. Le recours aux juridictions compétentes est toujours obligatoire.

De plus, la négociation sur les modalités d'exercice du droit d'expression est intégrée à la négociation annuelle obligatoire portant sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail.

L'accord issu de cette négociation doit désormais porter sur les outils numériques disponibles dans l'entreprise et permettant l'expression des salariés.

FICHE 3 : LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Les mesures à retenir

- *La mise en place d'un modèle type de lettre de notification du licenciement*
- *Des montants revus pour les indemnités de licenciement*
- *La modification des modalités de contestation et des conséquences de la rupture du contrat de travail.*

Le courrier de notification du licenciement

Actuellement, l'employeur qui, à l'issue de l'entretien préalable au licenciement, décide de procéder au licenciement du salarié doit lui notifier sa décision. La lettre de licenciement doit être motivée, c'est-à-dire préciser les motifs justifiant cette décision. Elle fixe les limites du litige. Le défaut ou l'insuffisance de motif dans la lettre de licenciement rend le licenciement sans cause réelle et sérieuse.

L'employeur pourra désormais recourir à un modèle type de lettre de notification de licenciement en cas de licenciement pour motif personnel ou économique. Un décret en Conseil d'État fixera les modèles de lettre que l'employeur pourra utiliser pour procéder à la notification du licenciement, et rappellera "les droits et obligations de chaque partie".

La motivation de la lettre de licenciement pourra être complétée après sa notification, soit à l'initiative de l'employeur, soit à la demande du salarié. Un décret fixera les conditions d'application de cette procédure.

Si le salarié n'a pas formé une telle demande, et qu'il conteste la légitimité de son licenciement, ce dernier ne sera plus jugé dépourvu de cause réelle et sérieuse en raison d'une insuffisance de motivation. L'intéressé ne pourra prétendre, à ce titre, qu'à une indemnité pour irrégularité de procédure égale à un mois de salaire maximum, au lieu de 6 mois aujourd'hui.

À contrario si le salarié a formulé une telle demande, l'absence ou l'imprécision des motifs continuera à priver le licenciement de cause réelle et sérieuse.

Les irrégularités de forme

La jurisprudence actuelle considère que des irrégularités de procédure sont susceptibles de faire perdre au licenciement sa cause réelle et sérieuse.

À l'avenir, lorsque le licenciement est fondé sur une cause réelle et sérieuse, mais que certaines irrégularités "de forme" ont été commises au cours de la procédure, le juge pourra accorder au salarié une indemnité **d'un mois** de salaire, au lieu de 6 mois minimum actuellement.

Il en sera ainsi en cas de non-respect de la procédure conventionnelle de consultation préalable au licenciement.

Cependant, les organismes ne doivent pas s'affranchir de la saisine du Conseil de discipline ni du respect de la procédure conventionnelle dans son ensemble.

L'indemnité légale de licenciement

Les indemnités légales de licenciement sont depuis le décret du 26 septembre 2017, augmentées de 25 %.

Désormais, l'indemnité de licenciement ne peut être inférieure à :

- Un quart de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années jusqu'à dix ans
- Un tiers de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années à partir de dix ans

Cette nouvelle formule de calcul s'applique aux licenciements et mises à la retraite notifiés ainsi qu'aux ruptures conventionnelles conclues à compter du 27 septembre 2017.

Cette mesure aura un impact financier lors des ruptures conventionnelles (puisque dans ce cas, c'est l'indemnité légale de licenciement qui est généralement versée) ainsi que pour les licenciements de salariés ayant une ancienneté importante, dans la mesure où l'indemnité conventionnelle est plafonnée à 13 mois de salaire.

L'indemnité légale de licenciement sera accordée au salarié justifiant **d'au moins 8 mois d'ancienneté**, au lieu d'un an actuellement. Cette mesure s'applique aux licenciements notifiés à compter du 23 septembre 2017.

Pour les salariés ayant moins d'une année d'ancienneté, le décret prévoit que l'indemnité est calculée au prorata du nombre de mois **complets** de présence. Le salaire à prendre en compte

correspondra à la moyenne mensuelle de la rémunération de l'ensemble des mois précédant le licenciement.

L'article 55 de la convention collective de 1957 prévoit que l'indemnité conventionnelle de licenciement est accordée au salarié ayant au moins un an d'ancienneté. Un salarié ayant 10 mois d'ancienneté dans l'Institution pourra prétendre à l'indemnité légale de licenciement.

Exemple : pour un salarié percevant un salaire de 2000€ par mois :

Avant les ordonnances Macron

Ancienneté du salarié	Indemnité légale	indemnité conventionnelle
6 mois	0 €	0 €
9 mois	0 €	0 €
2 ans	1000€	2000€

Après les ordonnances Macron

Ancienneté du salarié	Indemnité légale	indemnité conventionnelle
6 mois	0 €	0 €
9 mois	375 €	0 €
2 ans	1000€	2000€

La contestation de la rupture du contrat de travail

Le délai imparti au salarié pour contester la rupture de son contrat de travail est ramené à 12 mois au lieu des deux ans actuels (sauf contentieux spécifiques). Ces dispositions s'appliquent aux prescriptions en cours au 23 septembre 2017 sans que la durée totale de la prescription puisse excéder la durée prévue par la loi antérieure.

Exemple

Un salarié licencié le 30 septembre 2017 son action est prescrite le 30 septembre 2018.

Un contrat de travail est rompu le 16 janvier 2016. Le salarié a jusqu'au 16 janvier 2018 pour contester la rupture de son contrat de travail conformément au délai de prescription qui était en cours au moment de la rupture.
Il ne gagnera pas une année supplémentaire du fait de la nouvelle réglementation.

Les actions portant sur l'exécution du contrat de travail se prescrivent toujours par deux années.

Les licenciements sans cause réelle et sérieuse ou nuls

L'article 2 de l'ordonnance crée à l'article L1235-3 du code du travail un **barème** des indemnités dues au salarié en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse.

En cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse, la sanction encourue par l'employeur sera déterminée en fonction d'un barème modulé en fonction de l'ancienneté du salarié et de la taille de l'entreprise.

L'indemnité minimale est de 3 mois de salaire brut pour les salariés comptant au moins 2 ans d'ancienneté dans une entreprise d'au moins 11 salariés, contre 6 mois actuellement. Le montant de l'indemnité minimale est inférieur dans les entreprises de moins de 11 salariés (entre 0,5 et 2,5 mois de salaire brut).
L'indemnité maximale est fixée à 20 mois de salaire brut, pour les salariés justifiant d'au moins 30 ans d'ancienneté.

Aujourd'hui, cette indemnité de licenciement sans cause réelle et sérieuse est due "sans préjudice" des indemnités de licenciement versées à l'occasion de la rupture. Le juge pourra dorénavant, déduire de la somme allouée en application du barème l'indemnité de licenciement versée au salarié, celle versée à l'occasion de la rupture du contrat de travail.

Le barème s'applique également en cas de prise d'acte de la rupture du contrat ou de résiliation judiciaire prononcée aux torts de l'employeur.

Le barème n'est pas applicable lorsque le juge constate que le licenciement est nul en application des dispositions légales (article L1235-3-1 modifié du code du travail).

Les situations de nullité permettant au juge d'écarter le barème sont celles liées :

- à la violation d'une liberté fondamentale (droit de grève, droit d'ester en justice, liberté syndicale, etc.) ;
- à des faits de harcèlement moral ou sexuel (articles L1152-3 et L1153-4) ;
- à un licenciement discriminatoire (articles L1134-4 et L1132-4) ;
- à un licenciement consécutif à une action en justice en matière d'égalité professionnelle entre hommes et femmes (article L1144-3) ou en cas de dénonciation de crimes et délits ;
- à l'exercice du mandat d'un salarié protégé, ou portant atteinte à la protection légale de la maternité (article L1225-71) et des salariés victimes d'accidents du travail et de maladies professionnelles (article L1226-13).

Dans ce cas, si le salarié ne demande pas la poursuite de l'exécution de son contrat de travail ou que sa réintégration est impossible, le juge lui octroie une indemnité, à la charge de l'employeur, qui ne peut être **inférieure aux salaires des six derniers mois**. L'ordonnance fixe donc un plancher minimal mais pas de plafond d'indemnisation.

Par ailleurs, l'indemnité est due sans préjudice du paiement du salaire, lorsqu'il est dû en application des dispositions de l'article L1225-71 (protection de la grossesse et de la maternité) et du statut protecteur, qui aurait été perçu pendant la période couverte par la nullité et, le cas échéant, de l'indemnité de licenciement légale, conventionnelle ou contractuelle (article L1235-3-1 modifié).

Certaines réparations spécifiques prévues par le Code du travail sont modifiées :

- violation de la priorité de réembauche en cas de licenciement économique : au moins 1 mois de salaire (au lieu de 2) ;
- nullité du licenciement économique en cas d'absence ou d'insuffisance du plan de sauvegarde de l'emploi, ou d'absence de décision de validation ou d'homologation de ce plan : minimum 6 mois de salaire (au lieu de 12) ;
- défaut de réintégration du salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, ou manquement à l'obligation de reclassement lorsque ce salarié est physiquement inapte : au moins 6 mois de salaire (au lieu de 12).

Lorsqu'un salarié est licencié pour plusieurs motifs dont l'un porte atteinte à une liberté fondamentale, le licenciement est nul. L'ordonnance (article L1235-2-1) ne revient pas sur ce point. Toutefois, elle précise que cette nullité ne dispense pas le juge d'examiner les autres motifs du licenciement pour en tenir compte dans son évaluation de l'indemnité allouée au salarié. Cette disposition vient s'opposer à une jurisprudence établie selon laquelle le caractère illicite du licenciement prononcé, même en partie, en violation d'une liberté fondamentale, entraîne la nullité du licenciement, sans qu'il y ait "lieu d'examiner les autres griefs invoqués par l'employeur pour vérifier l'existence d'une cause réelle et sérieuse de licenciement" (Cass. soc., 3 février 2016, n°14-18.600).

Les nouvelles modalités de réparation des licenciements abusifs ou nuls s'appliquent aux ruptures notifiées après le 23 septembre 2017. Les instances introduites avant cette date se voient appliquer les règles antérieures, y compris en appel et en cassation.

Le barème s'applique également en cas de prise d'acte justifiée du salarié ou de résiliation judiciaire du contrat de travail.

Lorsque le juge prononce la résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts de l'employeur (article L1235-3-2) ou juge que la prise d'acte de la rupture du contrat par le salarié est justifiée (article L1451-1), le montant de l'indemnité octroyée est déterminé en application du barème (article L1235-5).

La réduction de la sanction en cas de transmission tardive du CDD

Il est prévu que "la méconnaissance de l'obligation de transmission" d'un CDD (article L1245-1) ou d'un contrat de travail temporaire (article L1251-40) sous deux jours ouvrables "ne saurait, à elle seule, entraîner la requalification" du contrat en CDI, comme c'est le cas actuellement. Ce manquement n'ouvre plus droit pour le salarié qu'à une indemnité ne pouvant être supérieure à un mois de salaire.

FICHE 4 : L'INAPTITUDE PHYSIQUE

Les mesures à retenir

- *La modification du périmètre de reclassement*
- *L'aménagement de la procédure de contestation.*

La modification du périmètre de reclassement

A l'instar des licenciements économiques, le champ géographique de l'obligation de reclassement en cas d'inaptitude est restreint au territoire national lorsque l'entreprise appartient à un groupe.

Le périmètre de la recherche de reclassement qui s'impose à l'employeur en cas d'inaptitude physique du salarié est désormais limité au territoire national mais expressément étendue au groupe dont la définition est donnée par l'article L 2331-1 du code du travail.

Or, l'Institution ne répond pas à la définition posée par cet article. Il n'y a pas, au sein du Régime général, d'entreprise dominante exerçant un contrôle ou une influence importante sur une autre entreprise dont elle détient une partie du capital. C'est désormais une définition capitalistique du groupe qui est retenue.

L'existence d'une influence dominante est présumée établie, sans préjudice de la preuve contraire, lorsqu'une entreprise, directement ou indirectement :

- peut nommer plus de la moitié des membres des organes d'administration, de direction ou de surveillance d'une autre entreprise ;
- ou dispose de la majorité des voix attachées aux parts émises par une autre entreprise ;
- ou détient la majorité du capital souscrit d'une autre entreprise.

Les organismes de sécurité sociale ne répondent pas à cette définition.

Les employeurs du régime général qui avaient jusqu'ici l'obligation de rechercher un reclassement au sein de l'Institution, pourront rechercher des postes de reclassement **uniquement dans leur organisme**.

En conséquence, l'offre mise en place par l'Ucanss pour faciliter la recherche de postes de reclassement dans l'Institution via l'adresse labdd@ucanss.fr sera arrêtée le 1er décembre 2017.

Le recours contre l'avis du médecin du travail

La procédure de contestation des éléments de nature médicale justifiant des avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis par le médecin du travail en lien avec l'aptitude du salarié à occuper son poste est aménagée.

Les recours contre l'avis du médecin du travail relèvent toujours de la compétence du conseil de prud'hommes, saisi en la forme des référés. Mais celui-ci n'est plus chargé de désigner un médecin-expert près la cour d'appel. Il confiera toute mesure d'instruction au médecin inspecteur du travail territorialement compétent pour l'éclairer sur les questions relevant de sa compétence et ce dernier pourra s'adjoindre le concours d'un tiers. En outre, un médecin mandaté par l'employeur pourra se voir notifier les éléments médicaux ayant justifié l'avis du médecin du travail.

La décision de la formation de référé se substituera directement aux avis, propositions, conclusions écrites ou indications contestés.

Le coût de la procédure, en principe à la charge de la partie perdante, sera fixé par arrêté ministériel.

Le dispositif ainsi remanié entrera en vigueur à la date de publication d'un décret d'application, et au plus tard le 1er janvier 2018.

FICHE 5 : LE TELETRAVAIL

Les mesures à retenir

- *L'organisation du télétravail au niveau de l'entreprise*
- *L'allègement de la formalisation du télétravail*
- *La protection du télétravailleur contre les accidents du travail à domicile.*

A l'exception du critère de régularité qui a été supprimé, les ordonnances ne modifient pas la définition du télétravail. Ainsi, aux termes de l'article L1222-9 du code du travail, *« sans préjudice de l'application, s'il y a lieu, des dispositions du présent code protégeant les travailleurs à domicile, le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication.* »

Les ordonnances instaurent en revanche un véritable **droit au télétravail**.

L'organisation du télétravail au niveau de l'entreprise

Le télétravail n'a plus à être prévu dans le contrat de travail ou un avenant.

La mise en œuvre du télétravail nécessite désormais un accord collectif d'entreprise ou à défaut une charte élaborée par l'employeur, après avis du comité social et économique s'il existe (ou le cas échéant du comité d'entreprise, dans l'attente de la mise en place du CSE).

Cette charte ou accord collectif doit définir :

- Les conditions requises pour passer au télétravail ou pour y mettre un terme ;
- Les modalités d'acceptation des conditions de mise en œuvre du télétravail ;
- Les modalités de contrôle du temps de travail ou de régulation de la charge de travail ;
- Les plages horaires durant lesquelles l'employeur peut habituellement contacter le salarié en télétravail.

Sauf refus du salarié, les stipulations ou dispositions de l'accord ou de la charte conclus ou élaborés en application de l'ordonnance se substitueront aux stipulations contraires ou incompatibles des contrats de travail conclus avant le 23 septembre 2017.

Si le salarié refuse, il devra faire connaitre sa décision à l'employeur dans le délai d'un mois à compter de la date à laquelle l'accord ou la charte a été communiqué dans l'entreprise.

Des négociations relatives à la mise en place d'un nouvel accord sur le télétravail (le dernier accord venant à échéance le 31 décembre 2017) sont en cours à l'Ucanss.

Cet accord de branche s'appliquera à titre supplétif à défaut d'accord d'entreprise ou de charte.

L'obligation pour l'employeur de motiver son refus

L'employeur qui refuse d'accorder le bénéfice du télétravail à un salarié occupant un poste éligible à un mode d'organisation en télétravail doit motiver sa réponse.

Ce sera désormais à l'employeur de démontrer au salarié que le télétravail n'est pas possible.
Il conviendra de prévoir dans l'accord ou la charte les critères précis des postes éligibles au télétravail et la motivation des systèmes de quotas limitant le nombre de télétravailleurs par service ou direction, s'il en adopte. Il faudra dans ce cas de prévoir des critères objectifs de refus en cas d'atteinte du quota.

Le refus d'accepter un poste de télétravailleur par le salarié n'est pas un motif de rupture du contrat de travail.

La formalisation du télétravail occasionnel

À l'avenir, le télétravail occasionnel sera juridiquement considéré comme du télétravail alors qu'auparavant seul le travail à distance régulier, faisant l'objet d'un contrat de travail ou d'un avenant, était qualifié comme tel.

Les ordonnances assurent un cadre juridique au télétravail occasionnel qui "peut être mis en œuvre d'un commun accord entre l'employeur et le salarié", en l'absence d'accord ou de charte. Cet accord" sera "recueilli par tout moyen à chaque fois qu'il est mis en œuvre". Il est ainsi mis fin à l'exigence formelle de signer un contrat de travail ou un avenant pour une pratique occasionnelle voire ponctuelle.

NB : il convient de distinguer le télétravail occasionnel du télétravail sous forme d'un forfait annuel de jours de télétravail accordé à un salarié sans détermination préalable de jours fixes.

Le télétravail sous forme de forfait jours doit continuer à être considéré comme du télétravail régulier.

La protection du télétravailleur en cas d'accident du travail

Les ordonnances instaurent une présomption d'accident du travail si un accident intervient durant les heures de travail. « L'accident survenu sur le lieu où est exercé le télétravail pendant les plages horaires est présumé être un accident de travail au sens des dispositions de l'article L411-1 du code de la sécurité sociale », indique le texte. La prise en charge de ces accidents du travail se fera dans les mêmes conditions que s'ils étaient survenus dans les locaux de l'employeur. Ce dernier pourra combattre la présomption d'accident du travail s'il estime que l'accident a été causé par une cause étrangère au travail.

Par ailleurs, l'article L1222-9 du code du travail prévoit désormais que le télétravailleur a les mêmes droits (accès aux informations syndicales, participation aux élections professionnelles, accès à la formation) que le salarié qui exécute son travail dans les locaux de l'entreprise.

La suppression de l'obligation de prise en charge des coûts

L'obligation de prendre en charge tous les coûts découlant directement de l'exercice du télétravail (matériel, logiciels, abonnements, outils de travail, …) est supprimée dans le code du travail.

L'accord collectif ou la charte peut donc prévoir ou non une prise en charge des coûts ou des remboursements sur la base de forfait.

Il est conseillé aux organismes, quel que soit le choix de prise en charge des coûts découlant de la mise en place du télétravail régulier, de maintenir à minima la prise en charge du diagnostic électrique.

Enfin et de façon plus générale, alors que le télétravail occasionnel est désormais un cas reconnu de télétravail au même titre que le télétravail régulier (y compris selon une logique forfaitaire annuelle), il est conseillé aux organismes de ne pas traiter différemment les télétravailleurs selon la modalité de télétravail retenue (régulier/occasionnel) dans le respect du principe d'égalité de traitement.

En attente

Cette interprétation peut être amenée à évoluer en fonction de la sortie annoncée d'une ordonnance corrective destinée à rectifier la rédaction de certains articles du code du travail.