

DÉCODAGE ILLUSTRÉ DE LA RÉFORME DU CODE DU TRAVAIL



OCTOBRE 2017



POUR VOUS AIDER
À Y VOIR PLUS CLAIR !

SYNDEX ACCOMPAGNE ET CONSEILLE LES REPRÉSENTANTS DES SALARIÉS

QUELQUES MOTS POUR COMMENCER

La réforme du Code du travail portée par les différentes ordonnances vise à un « renforcement du dialogue social », première brique d'une flexisécurité à la française. Force est de constater que le contenu n'est pas à la hauteur de l'objectif, ou plus exactement qu'il penche très nettement du côté de la flexibilité.

Ainsi, au bénéfice des directions, on trouve la sécurisation des modalités de licenciement, la possibilité de ruptures conventionnelles collectives, de nouveaux critères de justification des licenciements. La place et les ressources des représentants des salariés, au contraire, ressortent amoindries, que l'on songe à l'affaiblissement des sujets touchant à la santé, aux conditions de travail des salariés, à la mise à mal des possibilités de recours à certaines expertises par le cofinancement ou à la définition des minima en matière de nombre d'élus ou d'heures de délégation.

Il y a donc une contradiction forte entre l'ambition de développement de la négociation collective et les moyens accordés à la partie prenante salariée.

En tant que cabinet d'expertise auprès des IRP et OS, Syndex se mobilise pour accompagner les élus dans la compréhension des transformations du Code du travail. C'est ce que nous commençons à faire avec ce petit décodage illustré.

1

Décentralisation de la négociation

Entreprises de
- De 50 salarié.es



Négociations possibles
sans syndicats



Dans les entreprises
de moins de 20 salarié.e.s



Référendum dans les TPE

Ils devront être signés par des syndicats représentant au moins 50 %
des voix exprimées en faveur des syndicats représentatifs



Entreprises de
+ De 50 salarié.es



13 Sujets relèvent des
accords de branche

Les autres sujets relèvent
des accords d'entreprise

Durée du travail
Recours aux CDD

Généralisation des accords
majoritaires à 50 %



Guf

Concrètement, l'entreprise devient le lieu principal de la négociation

LES MESURES

▶ DANS LES ENTREPRISES DE PLUS DE 50 SALARIÉS

11 sujets relèvent des accords de branche, dont la durée et l'aménagement du travail, le recours aux CDD, les conditions de période d'essai...

Les autres sujets relèvent des accords d'entreprise : primes, congés maternité, etc.

Généralisation des accords majoritaires à 50 % (signés par des syndicats représentant plus de 50 % des salariés) à partir du 1^{er} mai 2018 au lieu du 1^{er} septembre 2019.

▶ DANS LES ENTREPRISES DE MOINS DE 50 SALARIÉS

Négociations possibles sans syndicats dans les entreprises de moins de 20 salariés.

Référendum dans les TPE.



DÉCODAGE

L'entreprise devient le principal lieu de la négociation. Les accords conclus à son niveau peuvent différer de ce que dit la loi et de ce que négocie la branche, même dans un sens moins favorable.

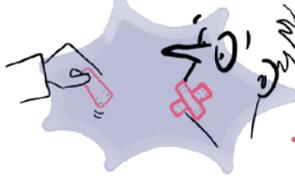
Les syndicats perdent le monopole de la négociation dans l'entreprise. Dans le cas des TPE, où les délégués syndicaux sont rares et où il n'y a pas toujours de délégués du personnel, la direction pourra donc négocier directement avec les salariés.

2

Des licenciements individuels et collectifs facilités



Des dispositions visant à limiter les contestations



Les difficultés économiques à l'origine du PSE appréciées au niveau de la France et non plus au niveau mondial



Création d'une rupture conventionnelle collective



Des indemnités prud'homales encadrées avec notamment un plafond plus bas



Guf

Concrètement, **les salariés seront moins protégés, que l'entreprise aille bien ou non**

LES MESURES

▶ RECOURS ET CONSTESTATIONS

Dispositions visant à limiter les contestations. Par exemple, l'employeur peut compléter le motif d'un licenciement après sa notification.

Indemnité prud'homale encadrée par un plancher et un plafond avec un plafond plus bas que ce à quoi pouvaient prétendre les salariés.

▶ RUPTURES CONVENTIONNELLES COLLECTIVES

La rupture conventionnelle collective ou PDV – plan de départs volontaires : les entreprises pourront par accord définir un cadre commun de départs volontaires. Offre un cadre souple aux employeurs.

▶ LICENCIEMENTS ÉCONOMIQUES

Le licenciement économique est apprécié au niveau de la France et non plus au niveau mondial.



DÉCODAGE

Pour l'entreprise, se séparer d'un ou de plusieurs salariés gagne en simplicité et ne présente plus de véritable risque financier en cas de contestation.

Avec la rupture conventionnelle collective, les entreprises obtiennent un moyen efficace de réduire leurs effectifs en s'épargnant les contraintes d'un PSE.

Pour les salariés, c'est moins de protection, moins de garanties et moins d'accompagnement.

3


Comités d'entreprise


CHSCT


Délégué.e.s du personnel



Comité Social et Economique


Absence de suppléants

Délais de mise en vigueur du CSE



Avant le 31.12.2019

CSE obligatoire dès 11 salarié.e.s



Des attributions maintenues... sans moyens supplémentaires



Une commission santé, sécurité et conditions de travail obligatoire seulement dans les entreprises de plus de 300 salarié.e.s

baf

Concrètement, avec le CSE, les IRP couvriront tous les sujets sans ressources supplémentaires

LES MESURES

► CRÉATION DU CSE

Dans les entreprises de plus de 50 salariés, comité d'entreprise, CHSCT et délégués du personnel ne formeront plus qu'une seule instance cumulant leurs attributions. Le CSE a la personnalité morale. Il peut déclencher des actions en justice et solliciter des expertises. Par accord, il est possible d'y adjoindre le délégué syndical et de constituer un conseil d'entreprise.

Une commission HSCT santé, sécurité et conditions de travail devra être mise en place dans les entreprises de plus de 300 salariés ainsi que dans les entreprises du nucléaire ou classées Seveso.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, le CSE doit également être mis en place dès 11 salariés. Ses attributions sont celles du délégué du personnel.

► DÉLAIS DE MISE EN OEUVRE

À l'échéance des mandats en cours et avant le 31/12/2019.



DÉCODAGE

La fusion des instances de représentation du personnel concentre en un lieu l'ensemble des échanges entre direction et représentation des salariés.

Censée apporter de l'efficacité, cette nouvelle structure cumule les champs de compétence des trois instances, mais sans nouvelles ressources.

Dans les deux ans, l'ensemble des comités devront avoir adopté cette nouvelle configuration.

Fusion des instances : les réunions, les délégué.e.s du CSE, le budget

Fréquence des réunions


 FRÉ-
QU-
ENC-
E


- Au moins **une fois par mois** pour les plus de 300 salarié.e.s
- Au moins une fois **tous les 2 mois** pour les moins de 300 salarié.e.s



Les délégué.e.s du CSE



- Elu.e.s pour 2 à 4 ans
- Droit à la formation
- Les nombres d'elu.e.s et d'heure seront fixés par décret

Le budget



- Budget de **0,2 %** de la masse salariale
- **0,22 %** pour les entreprises de plus de 2000 salarié.e.s
- Une redéfinition de l'assiette

Concrètement, les moyens des CSE ne sont pas à la hauteur de leur mission

LES MESURES

▶ DÉLÉGUÉS DU CSE

Élus pour 4 ans, au maximum pour 3 mandats.

Maintien d'un droit à la formation (à chaque renouvellement).

Les moyens de l'instance (nombre d'élus, heures) seront fixés par décret.

▶ FRÉQUENCE DES RÉUNIONS

Au moins 1 fois par mois pour les plus de 300 salariés.

Au moins 1 fois tous les 2 mois pour les moins de 300 salariés.

▶ BUDGET DE FONCTIONNEMENT

Un budget de 0,2 % de la masse salariale, porté à 0,22 % pour les entreprises de plus de 2 000 salariés.

Une redéfinition de l'assiette.

Un budget fongible avec celui des activités sociales et culturelles pour tout reliquat et sans limite.



DÉCODAGE

Les moyens alloués aux élus du CSE ne sont pas à la hauteur de leur mission.

En effet, le budget de fonctionnement est placé sous contraintes : son assiette diminue (donc son montant) et de nombreux travaux ne seront plus intégralement pris en charge par l'entreprise.

Il faudra cependant attendre les décrets fixant le nombre d'élus et des heures de délégation pour connaître l'ampleur exacte de la baisse des moyens du CSE.

Une modification du droit à l'expertise

Les principales expertises

- ✓ Situation économique et financière
- ✓ Politique sociale
- ✓ Risques graves
- ✓ Plan de sauvegarde de l'emploi (PSE)



Demeurent financées à 100% par l'employeur

Pour les autres missions le cofinancement devient la règle

Risque de rupture d'égalité entre les CSE dans l'effectivité du droit à l'expertise

Concrètement, les modalités de recours à l'expertise se transforment

LES MESURES

► 5 MISSIONS FINANCÉES À 100 % PAR L'ENTREPRISE

Maintien du recours aux expertises récurrentes financées à 100 % par l'employeur : missions situation économique et financière, politique sociale, assistance dans le cadre d'un PSE, expertise « habilitée » HSCT sur le risque grave et expertise comité de groupe.

Les missions sur projet important HSCT, sur droit d'alerte et les missions concentration sont prises en charge à hauteur de 20 % par le budget de fonctionnement du CSE, comme la mission orientations stratégiques.

► NOUVELLES PROCÉDURES

Des procédures plus complexes pour recourir à l'expertise (désignation) et des contestations plus faciles pour l'employeur dès le démarrage.

Des possibilités d'encadrer les expertises par accord, notamment leur nombre, en lien avec le calendrier social des consultations.



DÉCODAGE

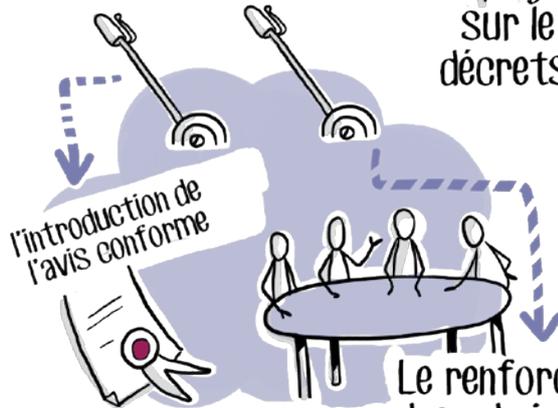
Dans un certain nombre de situations, le recours à l'expert nécessitera que le CSE finance une partie des travaux.

Cette mesure introduit un déséquilibre entre CSE puisque leurs ressources dépendent de la taille de l'entreprise.

6

l'Avis de Syndex

Deux leviers
n'ont pas été
assez utilisés



Concrètement,

plus de flexibilité dans les entreprises sans véritables contreparties pour les salariés

Plus de flexibilité dans les entreprises et des contreparties insuffisantes en termes de moyens pour les IRP et de participation des représentants des salariés aux décisions et instances de gouvernance (conseil d'administration notamment).

Deux leviers disponibles n'ont pas été suffisamment utilisés pour renforcer le poids des représentants du personnel et le dialogue social :

- renforcement des administrateurs salariés. Il y avait là des marges de progression (seuil et proportion). Le modèle allemand tant vanté prévoit par exemple 33 % d'administrateurs salariés dès 500 salariés et 50 % d'administrateurs salariés au-delà de 2 500 salariés ;
- introduction de l'avis conforme (place marginale et objet d'un accord dans le cadre de la fusion à quatre).

Un gros enjeu sur le contenu des décrets d'application qui fixeront les moyens du CSE (heures, nombres de

représentants) et les délais de consultation et d'expertise.

La loi ne prévoit pas la possibilité de conserver par accord des instances séparées. La mise en place du CSE est obligatoire : un choix radical, en contradiction avec le principe de renforcer la négociation au plus près de la réalité de l'entreprise !

**Syndex vous accompagne
dès fin 2017 et décrypte ce qui
va changer pour vous !**

Retrouvez nos matinées débat spéciales
réforme du Code du travail sur syndex.fr

Syndex AQUITAINE

Bordeaux - Tél. : 05 56 89 82 59
contact-aqu@syndex.fr

Syndex AUVERGNE-LIMOUSIN

Clermont-Ferrand - Tél. : 04 73 98 53 24
contact-auv@syndex.fr

Syndex BOURGOGNE FRANCHE-COMTÉ

Besançon - Tél. : 03 81 47 71 80
Dijon - Tél. : 03 81 47 71 80
contact-bfc@syndex.fr

Syndex BRETAGNE

Rennes - Tél. : 02 99 87 16 87
Quimper - Tél. : 02 98 53 35 93
contact-bzh@syndex.fr

Syndex HAUTS DE FRANCE

Villeneuve-d'Ascq
Tél. : 03 20 34 01 01
contact-hdf@syndex.fr

Syndex ILE DE FRANCE

Paris - Tél. : 01 44 79 13 00
contact-idf@syndex.fr

Syndex LORRAINE ALSACE

Villers-les-Nancy
Tél. : 03 83 44 72 61
contact-lor@syndex.fr
Strasbourg - Tél. : 03 88 79 20 10
contact-als@syndex.fr

Syndex NORMANDIE

Hérouville-Saint-Clair
Tél. : 02 14 99 50 50
contact-normandie@syndex.fr

Syndex OCCITANIE MÉDITERRANÉE

Montpellier - Tél. : 04 67 10 49 90
contact-lr@syndex.fr

Syndex OCCITANIE PYRÉNÉES

Toulouse - Tél. : 05 61 12 67 20
contact-mp@syndex.fr

Syndex PAYS DE LA LOIRE - POITOU-CHARENTES

Avrillé - Tél. : 02 41 68 91 70
Nantes - Tél. : 02 40 72 82 40
contact-pdl@syndex.fr

Syndex PROVENCE ALPES CÔTE-D'AZUR

Aix-en-Provence
Tél. : 04 42 93 73 53
contact-paca@syndex.fr

Syndex RHÔNE ALPES

Villeurbanne - Tél. : 04 72 56 22 90
contact-ra@syndex.fr

CHSCT

Tél. : 01 44 79 15 20
contact-chsct@syndex.fr

EUROPE

contact-europe@syndex.fr

FORMATION

formation@syndex.fr



SOCIÉTÉ D'EXPERTISE COMPTABLE
EXPERT AGRÉÉ CHSCT
22, rue Pajol - 75876 Paris cedex 18
Tél. 01 44 79 13 00 - www.syndex.fr

INSCRITE AUX TABLEAUX DE L'ORDRE DES RÉGIONS ALSACE,
AQUITAINE, AUVERGNE, BOURGOGNE FRANCHE-COMTÉ,
BRETAGNE, LILLE NORD PAS-DE-CALAIS, LORRAINE, MARSEILLE
PACA, MONTPELLIER, PARIS ILE-DE-FRANCE, PAYS DE LA LOIRE,
RHÔNE-ALPES, ROUEN NORMANDIE, TOULOUSE MIDI-PYRÉNÉES.

