

ACTU SOCIALE

N° 55

Sommaire

I – Décret portant diverses mesures relatives à la procédure suivie devant le conseil des prud'hommes	2
II – Décret relatif à l'autorité administrative compétente pour valider l'accord collectif portant rupture conventionnelle collective	3
III – Décret relatif à la mise en œuvre des ruptures d'un commun accord dans le cadre d'un accord collectif.....	3
IV - Décret relatif à la procédure de reclassement interne sur le territoire national en cas de licenciements pour motif économique	5
V - Décret relatif aux modalités d'approbation des accords dans les TPE	6
VI - Décrets relatifs à la prévention et à la prise en compte des effets de l'exposition à certains facteurs de risques professionnels et au compte professionnel de prévention	7
VII – Décret relatif au comité social et économique	10
VIII - Décret établissant des modèles types de lettres de notification de licenciement.....	18

Contact :

Aurélië BRUDER
Juriste Droit Social
Tél : 01 55 78 28 98
aurelie.bruder@ucaplast.fr



I – Décret portant diverses mesures relatives à la procédure suivie devant le conseil des prud'hommes

Un décret du 15 décembre prévoit les modalités d'application des mesures mises en place par les ordonnances Macron du 22 septembre 2017 relatives à la contestation des avis rendus par le médecin du travail et à la procédure prud'homale.

➤ La contestation des avis du médecin du travail

Depuis la loi Travail du 8 août 2016, le conseil des prud'hommes était compétent pour les contestations portant sur les avis d'aptitude ou d'inaptitude, les propositions, les conclusions écrites ou les indications émis par le médecin du travail. La contestation visait à demander la désignation d'un médecin-expert inscrit sur la liste des experts près de la cour d'appel.

Une des ordonnances « Macron » a supprimé ce dispositif de désignation et l'a remplacé par la **possibilité pour le conseil des prud'hommes de saisir le médecin-inspecteur du travail territorialement compétent pour l'éclairer sur les questions de fait relevant de sa compétence.**

Ainsi, [pour les instances introduites à compter du 1^{er} janvier 2018](#), le conseil des prud'hommes pourra trancher directement le litige, après avoir éventuellement sollicité le médecin-inspecteur du travail.

Le conseil des prud'hommes statuant en la forme des référés doit être saisi dans un délai de quinze jours à compter de la notification de l'avis, proposition, conclusion écrite ou indication.

Par ailleurs, ces mêmes ordonnances permettent également à l'employeur de mandater un médecin pour que ce dernier puisse examiner les éléments médicaux ayant fondé les avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis par le médecin du travail. Le salarié doit en être informé.

➤ Procédure prud'homale : Précision sur les personnes pouvant représenter l'employeur

Le décret vient préciser les modalités selon lesquelles l'employeur pourra être représenté : Il peut l'être par un **membre de l'entreprise** ou de **l'établissement fondé de pouvoir ou habilité à cet effet.**

[Cette règle est entrée en vigueur depuis le 18 décembre 2017.](#)

(Décret n° 2017-1698 du 15 décembre 2017 portant diverses mesures relatives à la procédure suivie devant le conseil des prud'hommes, JO du 17 décembre 2017)

II – Décret relatif à l'autorité administrative compétente pour valider l'accord collectif portant rupture conventionnelle collective

L'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail a mis en place un **accord collectif portant rupture conventionnelle collective**, qui conduit à une rupture du contrat d'un commun accord entre l'employeur et le salarié et qu'il appartient à l'autorité compétente de valider sous certaines conditions.

Le présent décret donne compétence, **pour valider cet accord, au directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE)** dont relève l'établissement concerné (*C. trav., art. R. 1237-6*).

L'article R. 1237-6-1 précise que, lorsque le projet d'accord collectif portant rupture conventionnelle collective inclut des établissements relevant de la compétence de plusieurs directeurs, l'employeur informe le DIRECCTE du siège de l'entreprise qui saisit le ministre chargé de l'emploi. Le ministre désigne alors le DIRECCTE compétent. A défaut de décision expresse, le directeur compétent est celui dans le ressort duquel se situe le siège de l'entreprise.

Le décret précise enfin les modalités d'information de l'employeur, du comité social et économique et des organisations syndicales représentatives sur cette décision.

L'article R. 1237-6-1 précise que « le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi compétent **informe l'employeur de sa compétence par tout moyen permettant de conférer une date certaine. L'employeur en informe, sans délai et par tout moyen, le comité social et économique ainsi que les organisations syndicales représentatives.** »

Le décret est entré en vigueur le samedi 23 décembre.

(Décret n° 2017-1723 du 20 décembre 2017 relatif à l'autorité administrative compétente pour valider l'accord collectif portant rupture conventionnelle collective, JO du 22 décembre 2017)

III – Décret relatif à la mise en œuvre des ruptures d'un commun accord dans le cadre d'un accord collectif

Le présent décret concerne les entreprises concluant des accords portant gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ou des accords portant rupture conventionnelle collective.

Il prévoit les modalités de mise en œuvre des nouvelles dispositions relatives au congé de mobilité et à la rupture conventionnelle collective.

➤ Le congé de mobilité

Le décret précise :

- D'une part, l'autorité administrative compétente pour recevoir **l'information relative aux congés de mobilité**

Il s'agit du **directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi** (DIRECCTE) du lieu où se situe le siège social de l'entreprise concernée par l'accord de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (*C. trav., art. D. 1237-4*).

- D'autre part, **le contenu de cette information qui repose sur l'employeur**.

En effet, selon l'article D. 1237-5, l'employeur transmet à l'autorité administrative un document d'information sur les ruptures prononcées dans le cadre du congé de mobilité fixé par arrêté du ministre chargé de l'emploi tous les six mois à compter du dépôt de l'accord.

Ce document précise notamment :

- > Le **nombre de ruptures de contrat de travail** intervenues à la suite d'un congé de mobilité ;
- > Les **mesures de reclassement** mises en place dans le cadre de ce congé telles que les actions de formation, les périodes de travail en entreprise et les mesures d'accompagnement ;
- > La **situation des salariés** au regard de l'emploi à l'issue du congé de mobilité.

➤ **La rupture conventionnelle collective**

Le décret prévoit :

- Les **modalités de validation de l'accord**

L'employeur informe par voie dématérialisée le Direccte de son intention d'ouvrir une négociation en application de l'article L. 1237-19 (*C. trav., art. D. 1237-7*).

La transmission de l'accord au Direccte se fait également par voie dématérialisée (*C. trav., art. D. 1237-8*).

Pour information, la transmission par voie dématérialisée est effectuée sur le système d'information SI-PSE-RCC, dont l'adresse internet est :

<https://www.portail-pse.emploi.gouv.fr/SihPublicIdentification/login?service=https://www.portail-pse.emploi.gouv.fr/PortailPublic/>

- Les **pièces à transmettre à l'autorité administrative**

Le dossier est complet lorsqu'il comprend l'accord prévu à l'article L. 1237-19, ainsi que les informations permettant de vérifier la régularité des conditions dans lesquelles il a été conclu et, le cas échéant, la mise en œuvre effective de l'information du comité social et économique prévue au 1° de l'article L. 1237-19-1.

En cas d'absence de comité social et économique par suite d'une carence constatée dans les conditions prévues à l'article L. 2314-9, l'employeur joint à la demande de validation le procès-verbal constatant cette carence.

Le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi informe, sans délai et par tout moyen permettant de conférer une date certaine, l'employeur, les signataires de l'accord et, le cas échéant, le comité social et économique que le dossier est complet.

Dans le délai prévu à l'article L. 1237-19-4, l'autorité administrative peut demander, le cas échéant, tout élément justificatif complémentaire à l'employeur afin de lui permettre d'opérer le contrôle prévu à l'article L. 1237-19-3.

- Les **modalités de constitution du bilan de la mise en œuvre de l'accord portant rupture conventionnelle collective.**

Le bilan de la mise en œuvre de l'accord portant rupture conventionnelle collective, dont le contenu est fixé par arrêté du ministre chargé de l'emploi, est transmis au Direccte compétent par voie dématérialisée au plus tard un mois après la fin de la mise en œuvre des mesures prévues au 7° de l'article L. 1237-19-1. (*C. trav., art. D. 1237-12*).

Par ailleurs, les articles actuels du code du travail relatifs aux modalités de revitalisation des territoires sont complétés afin d'y inclure la rupture conventionnelle collective dès lors que celle-ci donne également lieu à obligation de revitalisation.

[Le texte est entré en vigueur le 23 décembre, et s'applique donc aux accords dont la négociation débute postérieurement à cette date.](#)

[\(Décret n° 2017-1724 du 20 décembre 2017 relatif à la mise en œuvre des ruptures d'un commun accord dans le cadre d'un accord collectif, JO du 22 décembre 2017\)](#)

[\(Arrêté du 29 décembre 2017 fixant la date d'entrée en vigueur des dispositions de l'article 4 du décret n° 2017-1724 du 20 décembre 2017 relatif à la mise en œuvre des ruptures d'un commun accord dans le cadre d'un accord collectif, JO du 5 janvier 2018\)](#)

IV - Décret relatif à la procédure de reclassement interne sur le territoire national en cas de licenciements pour motif économique

L'employeur qui envisage de procéder au licenciement pour motif économique d'un salarié doit chercher au préalable des solutions de reclassement interne pour ce dernier. Le présent décret précise les modalités selon lesquelles l'employeur remplit cette obligation, notamment les conditions dans lesquelles l'employeur adresse de manière personnalisée les offres de reclassement à chaque salarié ou diffuse par tout moyen une liste de l'ensemble des postes disponibles à l'ensemble des salariés.

L'article D. 1233-2-1 du Code du travail dispose que pour l'application de l'article L. 1233-4, l'employeur adresse des **offres de reclassement de manière personnalisée** ou **communique la liste des offres disponibles** aux salariés, et le cas échéant l'actualisation de celle-ci, par tout moyen permettant de conférer date certaine.

Ces offres écrites précisent :

- L'intitulé du poste et son descriptif ;
- Le nom de l'employeur ;
- La nature du contrat de travail ;
- La localisation du poste ;
- Le niveau de rémunération ;
- La classification du poste.

En cas de diffusion d'une liste des offres de reclassement interne, celle-ci comprend les postes disponibles situés sur le territoire national dans l'entreprise et les autres entreprises du groupe dont l'entreprise fait partie.

La liste précise les critères de départage entre salariés en cas de candidatures multiples sur un même poste, ainsi que le délai dont dispose le salarié pour présenter sa candidature écrite.

Ce délai ne peut être inférieur à quinze jours francs à compter de la publication de la liste, sauf lorsque l'entreprise fait l'objet d'un redressement ou d'une liquidation judiciaire.

Dans les entreprises en redressement ou liquidation judiciaire, ce délai ne peut être inférieur à quatre jours francs à compter de la publication de la liste.

L'absence de candidature écrite du salarié à l'issue du délai mentionné au deuxième alinéa vaut refus des offres.

[Le décret est entré en vigueur le 23 décembre 2017 et s'applique donc aux procédures de licenciement engagées à compter de cette date.](#)

[\(Décret n° 2017-1725 du 21 décembre 2017 relatif à la procédure de reclassement interne sur le territoire national en cas de licenciements pour motif économique, JO du 22 décembre 2017\)](#)

V - Décret relatif aux modalités d'approbation des accords dans les TPE

Décret n° 2017-1767 du 26 décembre 2017 détermine les modalités de consultation des salariés pour l'approbation des accords d'entreprise prévus par les articles L. 2232-21 à L. 2232-23 du code du travail dans les entreprises de moins de onze salariés, ainsi que dans les entreprises de onze à vingt salariés dépourvues de membre élu de la délégation du personnel du comité social et économique.

En effet, depuis l'ordonnance n°2017-1385, dans les entreprises dont l'effectif habituel est inférieur à 11 salariés mais également celles de 11 à 20 salariés dépourvues de comité social et économique (CSE), l'employeur peut proposer un projet d'accord directement à ses salariés portant sur tous les thèmes.

Le décret vient préciser les conditions dans lesquelles l'employeur recueille l'approbation des salariés.

L'article R. 2232-10 dispose que :

- La consultation a lieu par tout moyen pendant le temps de travail. Son organisation matérielle incombe à l'employeur ;
- Le caractère personnel et secret de la consultation est garanti ;
- Le résultat de la consultation est porté à la connaissance de l'employeur à l'issue de la consultation, qui se déroule en son absence ;
- Le résultat de la consultation fait l'objet d'un procès-verbal dont la publicité est assurée dans l'entreprise par tout moyen. Ce procès-verbal est annexé à l'accord approuvé lors du dépôt de ce dernier.

L'employeur doit définir les modalités d'organisation de la consultation, qui incluent (*C. trav., art. R. 2232-11*) :

- Les modalités de transmission aux salariés du texte de l'accord ;
- Le lieu, la date et l'heure de la consultation ;

- L'organisation et le déroulement de la consultation ;
- Le texte de la question relative à l'approbation de l'accord soumise à la consultation des salariés.

S'agissant des **délais**, l'employeur communique aux salariés le projet d'accord et les modalités d'organisation définies en application de l'article précédent, **quinze jours au moins avant la date de la consultation**.

Enfin, les contestations relatives à la liste des salariés devant être consultée, et à la régularité de la consultation sont de la compétence du Tribunal d'instance qui statue en dernier ressort.

Le tribunal d'instance est saisi des contestations par voie de déclaration au greffe.

Elles doivent être introduites dans les délais prévus à l'article R.2324-24 du Code du travail :

- Lorsque la contestation porte sur l'électorat, la déclaration n'est recevable que si elle est faite dans les trois jours suivant la publication de la liste électorale.
- Lorsque la contestation porte sur la régularité de la consultation, la déclaration n'est recevable que si elle est faite dans les quinze jours suivant cette consultation.

Ce décret est entré en vigueur le lendemain de sa publication, soit le 29 décembre 2017.

(Décret n° 2017-1767 du 26 décembre 2017 relatif aux modalités d'approbation des accords dans les très petites entreprises, JO du 28 décembre 2017)

VI - Décrets relatifs à la prévention et à la prise en compte des effets de l'exposition à certains facteurs de risques professionnels et au compte professionnel de prévention

L'ordonnance n° 2017-1389 remplace le compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P) par le compte professionnel de prévention (C2P).

Deux décrets sont pris en application de cette ordonnance et modifient les dispositions réglementaires relatives au périmètre du compte professionnel de prévention, qui remplace le compte personnel de prévention de la pénibilité, ainsi que celles relatives à sa gestion, désormais confiés aux organismes de la branche accidents du travail et maladies professionnelles. Ils adaptent par ailleurs la procédure d'information des entreprises et de sanction quant à leur obligation d'engager la négociation d'un accord en faveur de la prévention des effets de l'exposition à certains facteurs de risques professionnels.

➤ Suppression de 4 facteurs de risques professionnels

Les 10 facteurs de risques professionnels, appelés facteurs de pénibilité restent inchangés. Ils étaient auparavant listés dans la partie réglementaire et se trouvent désormais dans la partie législative (*C. trav., art. L. 4161-1*).

Néanmoins, l'ordonnance n°2017-1389 a réduit, **depuis le 1^{er} octobre 2017**, le champ du C2P. En effet, **4 facteurs de risques professionnels sont désormais exclus du C2P** (manutentions manuelles de charges, postures pénibles, vibrations mécaniques, agents chimiques dangereux).

Les nouveaux décrets ne modifient pas les modalités de déclarations des facteurs de risques professionnels, ni les seuils réglementaires.

Mais les salariés exposés à ces 4 facteurs exclus peuvent bénéficier d'un départ anticipé à la retraite en cas de reconnaissance d'une maladie professionnelle et d'un taux d'incapacité permanente excédant 10 % sans condition liée à la durée d'exposition.

➤ **Cotisations "pénibilité"**

Une cotisation était due par tous les employeurs depuis le 1^{er} janvier 2017.

Une cotisation additionnelle était également due depuis 2015 par les employeurs dont les salariés sont exposés à des facteurs de risques professionnels au-delà des seuils réglementaires (égale à 0,2% des salaires depuis le 1^{er} janvier 2017 et de 0,4% pour les poly-expositions).

L'ordonnance du 22 septembre 2017 a supprimé les cotisations "pénibilité". Cette suppression est applicable depuis le 1^{er} janvier 2018.

Mais il est précisé que, à titre transitoire, durant le dernier trimestre 2017, la cotisation additionnelle est due pour les seuls employeurs ayant exposé au moins un de leurs salariés aux 6 facteurs de risques professionnels (et non pas à l'un des 6). Seules les rémunérations des salariés exposés aux six facteurs retenus pour le C2P entreront dans le calcul du montant de la cotisation additionnelle des employeurs.

➤ **Obligation de négocier**

L'ordonnance n°2017-1389 prévoit le maintien de l'**obligation de négocier au sujet** non plus de la prévention de la pénibilité mais **des effets de l'exposition à certains facteurs de risques professionnels**.

Cette obligation concerne actuellement les entreprises d'au moins 50 salariés ou appartenant à un groupe comptant au moins 50 salariés, lorsqu'elles emploient une proportion minimum de 50%, exposés à au moins un facteur de risques professionnels.

Cette proportion d'effectif est abaissée à 25% **depuis le 1^{er} janvier 2018**, conformément à l'article D.4163-1, issu d'un décret du 9 octobre 2014.

Ces entreprises doivent négocier un accord collectif, ou à défaut, établir un plan d'action.

Mais **à compter du 1^{er} janvier 2019**, les entreprises visées par cette obligation de négocier seront celles de plus de 50 salariés ou appartenant à un groupe qui :

- Emploient une proportion minimale de salariés exposés au titre du C2P, fixée par décret, à 25 %, (ainsi seuls 6 facteurs de risques seront pris en compte contre 10 auparavant, pour déterminer l'obligation de négocier) ;

OU

- Dont la sinistralité au titre des AT/MP est supérieure à un certain seuil. Ce seuil est déterminé par le décret n°2017-1769 du 27 décembre 2017.

L'article D. 4162-1 dispose que le seuil correspond à un indice de sinistralité de 0.25. Il est égal au rapport, pour les trois dernières années connues, entre le nombre d'accidents du travail et de maladies professionnelles imputés à l'employeur, à l'exclusion des accidents de trajet, et l'effectif de l'entreprise tel que défini à l'article R. 130-1 du code de la sécurité sociale.

Jusqu'au 31 décembre 2018, les dispositions relatives aux "accords en faveur de la prévention de la pénibilité" continuent à s'appliquer dans leur rédaction antérieure à l'entrée en vigueur de l'ordonnance. Ainsi, jusqu'à cette date, les 10 facteurs de risques professionnels sont pris en compte pour apprécier l'obligation de négocier.

En l'absence d'accord, l'entreprise est tenue d'arrêter un plan d'action après avis du comité social et économique.

➤ **Thèmes obligatoires de négociation**

Le décret attendu fixe également la **liste des thèmes** devant figurer dans ces accords collectifs (*C. trav., art. D.4162-3*) :

« *L'accord d'entreprise ou de groupe ou, à défaut, le plan d'action, ou l'accord de branche étendu mentionné au II de l'article L. 4162-1 traite :*

1° D'au moins deux des thèmes suivants :

- a) La réduction des polyexpositions aux facteurs mentionnés à l'article D. 4161-1 ;*
- b) L'adaptation et l'aménagement du poste de travail ;*
- c) La réduction des expositions aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article D. 4161-1 ;*

1 ;

2° En outre, d'au moins deux des thèmes suivants :

- a) L'amélioration des conditions de travail, notamment au plan organisationnel ;*
- b) Le développement des compétences et des qualifications ;*
- c) L'aménagement des fins de carrière ;*
- d) Le maintien en activité des salariés exposés aux facteurs mentionnés à l'article D. 4161-1. »*

Ici, le décret ajoute un nouveau thème sur lequel peuvent porter ces accords et plans d'actions. Il s'agit de la réduction des expositions aux facteurs de risques professionnels. Avant, il n'y avait que la réduction des poly-expositions aux 10 facteurs de risques qui pouvait être abordée.

Ces dispositions ne s'appliquent qu'à partir du 1^{er} janvier 2019.

Pour rappel, les entreprises d'au moins 50 salariés et de moins de 300 salariés ou appartenant à un groupe dont l'effectif est inférieur à 300 salariés n'auront pas l'obligation d'être couvertes par un tel accord ou plan d'action si elles sont déjà couvertes par un accord de branche étendu comprenant la liste des thèmes obligatoires fixée par décret et évoquée ci-dessus (*C. trav., art. L. 4162-1*).

➤ **Dissolution du fonds chargé du financement du C3P**

La gestion du compte est modifiée.

Auparavant, elle relevait de la Caisse nationale d'assurance vieillesse et du réseau des organismes régionaux chargés des prestations d'assurance vieillesse du régime général de sécurité sociale.

Depuis le 1^{er} janvier 2018, elle est confiée à la **Caisse nationale d'assurance maladie et au réseau des organismes de la branche AT-MP du régime général** (*C. trav., art. L. 4163-14*).

Un autre décret (n°2017-1766) organise donc le transfert au 1^{er} janvier 2018, de l'ensemble des biens, droits et obligations du fonds chargé du financement des droits liés au C3P vers les organismes nationaux de la branche AT/MP.

(Décret n° 2017-1768 du 27 décembre 2017 relatif à la prévention et à la prise en compte des effets de l'exposition à certains facteurs de risques professionnels et au compte professionnel de prévention, JO du 28 décembre 2017)

(Décret n° 2017-1769 du 27 décembre 2017 relatif à la prévention et à la prise en compte des effets de l'exposition à certains facteurs de risques professionnels et au compte professionnel de prévention, JO du 28 décembre 2017)

(Décret n° 2017-1766 du 27 décembre 2017 portant dissolution du fonds chargé du financement des droits liés au compte personnel de prévention de la pénibilité, JO du 28 décembre 2017)

VII – Décret relatif au comité social et économique

Le décret d'application relatif au comité social et économique est paru au **journal officiel du 30 décembre 2017**. Il organise les **modalités de fonctionnement du comité social et économique** qui fusionne en une seule instance les trois instances d'information et de consultation préexistantes (délégués du personnel, comité d'entreprise et comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail). [Les dispositions de ce texte entrent en vigueur, pour la majorité d'entre elles, le 1^{er} janvier 2018.](#)

Tout d'abord, il convient de préciser que selon le projet de loi de ratification des ordonnances Macron, dès la mise en place du CSE ou du conseil d'entreprise, les anciennes dispositions conventionnelles relatives aux IRP, qu'elles soient ou non plus favorables que le Code du travail, cesseraient de produire effet par application de la loi sans qu'il soit nécessaire de les dénoncer.

➤ Mise en place du CSE

Lorsque l'effectif atteint au moins 11 salariés pendant **douze mois consécutifs**, l'entreprise doit organiser des élections destinées à mettre en place le CSE (*C. trav., art. L. 2311-2*). Autrement dit, si l'effectif n'est pas atteint pendant un mois, le décompte des 12 mois redémarre.

Auparavant, l'effectif devait être atteint pendant 12 mois, consécutifs ou non, au cours des 3 années précédentes.

○ Les obligations d'information de l'employeur

- L'employeur doit, tout d'abord, **informer le personnel** et ce, tous les 4 ans de l'organisation des élections. Cette information doit avoir lieu « **par tout moyen** permettant de conférer date certaine à cette information».

Ce document doit préciser la **date envisagée pour le premier tour** qui doit se tenir en principe **au plus tard le 90^{ème} jour suivant la diffusion de cette information**, que ce soit une première mise en place du CSE ou un renouvellement de l'instance (*C. trav., art. L. 2314-4*).

• L'employeur doit, ensuite, **informer les organisations syndicales de l'organisation des élections**. En effet, il doit :

- Les inviter à négocier le protocole d'accord préélectoral ;
- Les inviter à établir leurs listes de candidats aux élections.

Cette information doit se faire :

- **Par courrier** pour les organisations syndicales reconnues représentatives dans l'entreprise ou l'établissement, celles ayant constitué une section syndicale dans l'entreprise ou l'établissement, les syndicats affiliés à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel.
- **Par tout moyen** pour les organisations syndicales qui satisfont aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, légalement constituées depuis au moins 2 ans et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise ou l'établissement concerné.

Si l'employeur renouvelle les institutions, le délai global dans lequel l'invitation des organisations syndicales aux négociations préélectorales doit être effectuée est de **deux mois** avant l'expiration des mandats des représentants en exercice. **Le 1^{er} tour des élections a lieu dans la quinzaine précédant l'expiration des mandats.**

Un **délai minimal de 15 jours** est également fixé dans lequel cette invitation doit parvenir aux organisations syndicales avant la première réunion de négociation préélectorale.

Par dérogation à ce qui a été dit ci-dessus, **dans les entreprises dont l'effectif est compris entre onze et vingt salariés**, l'employeur invite les mêmes organisations syndicales à la négociation du protocole à la condition **qu'au moins un salarié se soit porté candidat aux élections dans un délai de trente jours à compter de l'information du personnel.**

○ **La négociation du protocole d'accord préélectoral**

Cette information faite, le protocole d'accord préélectoral peut commencer à être négocié.

L'ordonnance du 22 septembre 2017 prévoit que les établissements distincts sont déterminés par un **accord collectif** et non plus par le protocole d'accord préélectoral.

L'employeur doit conclure un accord avec les organisations syndicales sur différents sujets :

- La répartition du personnel et des sièges entre les collègues ;
- Les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales ;
- Eventuellement, l'augmentation du nombre de sièges par rapport aux seuils règlementaires ;
- Par exception, le nombre et la composition des collègues électoraux (sous réserve d'un accord unanime des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise).

L'employeur doit informer les organisations syndicales de la proportion d'hommes et de femmes dans chaque collège dans le cadre de la négociation du protocole d'accord préélectoral.

- En principe, les salariés sont répartis entre **deux collèges** (*C. trav., art. L. 2314-8*) :
 - Les ouvriers et les employés ;
 - Les ingénieurs, chefs de service, techniciens, agents de maîtrise et cadres.

Toutefois, un troisième collège « cadres » doit être constitué s'il y a plus de 25 ingénieurs, chefs de service et cadres dans l'établissement ou l'entreprise.

Par dérogation, dans les entreprises ou les établissements n'élisant qu'un membre de la délégation du personnel titulaire et un membre de la délégation du personnel suppléant, un seul collège appelé **collège unique** sera constitué (*C. Trav., art. L. 2314-11*).

Cette composition peut être modifiée par une convention ou un accord collectif de travail si cette convention ou cet accord a été signé par toutes les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise. En revanche, la suppression du collège cadres, lorsque sa constitution est obligatoire, n'est pas possible.

- Une fois définis le nombre de collèges électoraux et les catégories de salariés qui les composent, **il faut répartir le personnel dans ces collèges.**

- Ensuite, **il convient de partager entre les différents collèges le nombre de sièges.** Les parties sont libres d'opérer la répartition des sièges selon les critères de leur choix.

Enfin, pour que le protocole d'accord préélectoral conclu entre l'employeur et les organisations syndicales intéressées soit valide, il doit répondre à différentes règles de validité en fonction du sujet.

La plupart des clauses sont soumises à la **condition de double majorité**. En effet, elles doivent, pour être valides, être signées par la majorité des organisations syndicales ayant participé à la négociation du protocole dont les organisations syndicales représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles ou, lorsque ces résultats ne sont pas disponibles, la majorité des organisations représentatives dans l'entreprise.

Il s'agit des clauses relatives aux sujets suivants :

- La répartition du personnel entre les collèges ;
- La répartition des sièges entre les collèges ;
- Les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales ;
- La modification du nombre de membres composant la délégation du personnel du comité social et économique ainsi que leurs heures de délégation.

Toutefois, certains sujets doivent être signés à l'**unanimité des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise**. Il s'agit des sujets suivants :

- Nombre et composition des collèges électoraux, s'ils sont dérogatoires aux collèges légaux (*C. trav., L.2314-12*) ;
- Organisation du scrutin hors du temps de travail (*C. trav., art. L. 2314-27*).

Sur le déroulement du scrutin, les règles n'ont pas changé.

- **Le procès-verbal des élections**

En cas de carence, un procès-verbal de carence doit être établi. Ce procès-verbal est porté à la connaissance des salariés « par tout moyen permettant de donner date certaine à cette information ». Dans les **15 jours de l'élection**, l'employeur doit transmettre le procès-verbal de carence à l'inspecteur du travail et au centre de traitement des élections professionnelles dont l'adresse est : CTEP TSA 79104 76934 ROUEN CEDEX 9.

L'inspecteur du travail envoie aux organisations syndicales de salariés du département copie du procès-verbal de carence qu'il aura reçu.

S'il n'y a pas de carence, le procès-verbal des élections doit être transmis **dans les 15 jours en double exemplaire à l'inspecteur du travail**. Un autre exemplaire doit impérativement être envoyé dans ce même délai au centre de traitement des élections professionnelles à la même adresse décrite ci-dessus.

L'employeur est enfin tenu de transmettre, dans les meilleurs délais, par tout moyen, une copie des procès-verbaux d'élections aux organisations syndicales de salariés qui ont présenté des listes de candidats ainsi qu'à celles ayant participé à la négociation du protocole d'accord préélectoral (Art L. 2314-24 et L. 2324-22).

Les procès-verbaux sont disponibles sur le site suivant :

<https://www.elections-professionnelles.travail.gouv.fr/>

- **Les missions du CSR**
 - **La fixation du délai de consultation**

Le décret précise les délais impartis dans lesquels celui-ci doit être consulté lors des consultations récurrentes ou ponctuelles. Les dispositions liées au comité d'entreprise sont en partie reprises mais il existe quelques spécificités.

Ces dispositions ne s'appliqueront qu'à titre supplétif. En effet, **elles ne s'appliqueront que dans l'hypothèse où aucun accord collectif n'a été signé sur les délais de consultation**.

Pour l'ensemble des consultations pour lesquelles la loi n'a pas fixé de délai spécifique, le CSE est réputé avoir été consulté (*C. trav., art. R. 2312-6*) :

- Dans un **délai d'un mois** à compter de la mise à disposition des informations ;
- Dans un **délai de deux mois** en cas d'intervention d'un expert ;
- Dans un **délai de trois mois** en cas d'intervention d'une ou plusieurs expertises dans le cadre de consultations se déroulant à la fois au niveau du CSE central et au niveau d'un ou plusieurs CSE d'établissement.

A l'expiration du délai, le CSE est réputé avoir rendu un **avis négatif**.

Le point de départ du délai de consultation court à compter de la communication par l'employeur des informations prévues par le code du travail nécessaires à la consultation, ou de l'information par l'employeur de la mise à disposition dans la BDES des informations nécessaires à la consultation (*C. trav., art. R. 2312-5*).

- **Les expertises**
 - **Les délais**

L'expert a **3 jours** pour demander les informations complémentaires qu'il estime utiles et nécessaires à la réalisation de sa mission et ce, à compter de sa désignation. L'employeur doit répondre à cette demande dans les **5 jours** (*C. trav., art. R. 2315-45*).

Ce délai de 3 jours était jusqu'à présent applicable lors de l'expertise du CE dans le cadre d'une opération de concentration. Il est désormais généralisé à toute les expertises.

Par ailleurs, l'expert a l'obligation de notifier à l'employeur le coût prévisionnel, l'étendue et la durée de l'expertise dans un **délai de 10 jours** à compter de sa désignation (*C. trav., art. R. 2315-46*).

Concernant les délais de remise du rapport d'expertise (*C. trav., art. R. 2315-47*), le décret distingue 3 cas :

- Dans les cas d'expertise dans le cadre d'une **consultation**, l'expert doit remettre son rapport **15 jours au moins** avant la fin du délai à l'issue duquel le CSE est réputé avoir été consulté ;
- Lorsqu'une expertise est décidée dans le cadre d'une **opération de concentration**, l'expert remet son rapport dans un **délai de 8 jours** à compter de la notification de la décision de l'autorité de la concurrence ou de la commission européenne ;
- A défaut d'accord d'entreprise ou d'accord entre l'employeur et le comité social et économique **en dehors des cas d'expertise prévus dans le cadre d'une consultation ou d'une opération de concentration**, l'expert remet son rapport dans un **délai de 2 mois** à compter de sa désignation. Ce délai peut être renouvelé une fois pour une durée maximale de deux mois par accord entre l'employeur et le CSE.

Enfin, s'agissant du délai pour contester l'expertise, l'article L. 2315-86 du Code du travail dispose que l'employeur a un délai de **10 jours** à compter de :

- La délibération du CSE pour contester la **nécessité de l'expertise** ;
- La désignation de l'expert s'il entend contester le **choix de l'expert** ;
- La notification par l'expert à l'employeur du **coût prévisionnel** de l'expertise pour en contester le **coût**, ou de la notification du **cahier des charges** par le CSE à l'employeur ;
- La notification du **coût final** pour en contester le montant.

▪ Une expertise portant sur plusieurs champs

L'article R. 2315-48 dispose que lorsque l'expertise porte sur plusieurs champs (économique, santé et sécurité au travail...), elle donne lieu à l'établissement d'un **rapport d'expertise unique** (*C. trav., art. R. 2315-48*).

L'expert désigné par le CSE peut s'adjoindre la compétence d'un ou plusieurs autres experts sur une partie des travaux que nécessite l'expertise.

C'est par exemple le cas où le CSE nomme un expert-comptable, qui dans le cadre de ses travaux, doit être aidé par un expert en santé et sécurité au travail.

L'expert désigné doit vérifier que ces derniers disposent des compétences nécessaires au bon déroulement de la mission d'expertise ou, le cas échéant, de l'habilitation en qualité du travail et de l'emploi.

▪ Le passage de l'agrément à l'habilitation

Auparavant, les experts auxquels le CHSCT pouvait faire appel faisaient l'objet d'un agrément par le ministère du travail.

Désormais, ces experts feront l'objet d'une **habilitation par un organisme certificateur accrédité par le comité français d'accréditation ou par tout autre organisme d'accréditation mentionné à l'article R. 4724-1 du code du travail**.

Un arrêté du ministère du travail fixera les modalités et conditions d'accréditation des organismes.

○ **La composition et les moyens pour les membres du CSE**

Le protocole d'accord préélectoral peut modifier le nombre d'élus ou le volume des heures de délégation. A défaut d'accord sur ce point, le nombre et le volume des heures de délégation des membres du CSE est fixé dans le tableau ci-dessous (*C. trav., art. R. 2314-1*) :

Effectifs	Nombre de titulaires	Nombre mensuel d'heures de délégation	Total heures de délégation
11 à 24	1	10	10
25 à 49	2	10	20
50 à 74	4	18	72
75 à 99	5	19	95
100 à 124	6	21	126
125 à 149	7	21	147
150 à 174	8	21	168
175 à 199	9	21	189
200 à 249	10	22	220
250 à 299	11	22	242
300 à 399	11	22	242

Par ailleurs, les crédits d'heures mentionnés dans le tableau ci-dessus, qui s'appliquent en l'absence d'un accord collectif sur le sujet, peuvent être annualisés et mutualisés :

- **Ce crédit d'heures peut être utilisé cumulativement dans la limite de douze mois.** Cependant, cette règle ne peut amener un membre à disposer dans le mois, plus d'une fois et demi son crédit d'heures. L' élu doit informer l'employeur au plus tard huit jours avant la date prévue de leur utilisation (*C. trav., art. R. 2315-5*).
- **Les membres du CSE peuvent se répartir entre eux les heures de délégation**, sous réserve que cela n'entraîne pas l'un d'eux à disposer dans le mois de plus d'une fois et demie le crédit d'heures dont il bénéficie normalement. Les élus doivent informer l'employeur 8 jours avant la date prévue pour l'utilisation de cette mutualisation.

S'agissant des crédits d'heures pour les salariés en forfait jours, le décret en fixe les modalités.

Le crédit d'heures est **regroupé en demi-journées** qui viennent en déduction du nombre annuels de jours travaillés fixés dans la convention individuelle du salarié. **Une demi-journée correspond à 4 heures de mandat.**

Si le crédit d'heures restant est inférieur à 4 heures, le représentant du personnel bénéficiera d'une demi-journée en plus qui viennent en déduction du nombre annuel de jours travaillés.

Par ailleurs, selon l'article L. 2315-11 du code du travail, certains temps ne sont pas déduits des heures de délégation. C'est le cas du temps nécessaire :

- A la **recherche de mesures préventives dans toute situation d'urgence et de gravité** notamment, dans le cadre de la mise en œuvre de la procédure de danger grave et imminent ;

- Aux **réunions du comité et de ses commissions**, dans ce cas dans la limite d'une durée globale fixée par accord d'entreprise. A défaut d'accord, les heures en commissions ne sont pas déduites dans la limite de 30h annuel dans les entreprises entre 300 et 1000 salariés et 60 heures pour les entreprises d'au moins 1000 salariés.
- Aux **enquêtes menées après un accident du travail grave ou des incidents répétés ayant révélé un risque grave** ;

Enfin, le décret règle également la question des crédits d'heures pour les membres du conseil d'entreprise. Si l'accord de mise en place du conseil d'entreprise ne prévoit pas de crédit d'heures spécifiques pour ses membres, **chaque élu du conseil d'entreprise participant aux négociations dispose d'un nombre d'heures s'ajoutant aux heures de délégation dont ils disposent en tant que membre du CSE** qui ne peuvent être inférieur à :

- **12 heures** par mois dans les entreprises jusqu'à 149 salariés ;
- **18 heures** par mois dans les entreprises entre 150 et 499 salariés ;
- **24 heures** par mois dans les entreprises d'au moins 500 salariés.

Il est également prévu que l'accord de mise en place des représentants de proximité ne doit pas obligatoirement donner de crédits d'heures supplémentaires s'ils sont déjà membres du CSE. En effet, l'article L. 2313-7 prévoit que les représentants de proximité ne sont pas obligatoirement membres du CSE. Toutefois, pour ceux qui ne sont pas membres du CSE, ils devront avoir un crédit d'heures spécifique fixé par accord.

○ **Le fonctionnement des budgets du CSE**

▪ **Le principe toujours en vigueur de deux budgets distincts**

Le CSE dispose de deux budgets distincts :

- Un **budget de fonctionnement** devant servir à couvrir les dépenses courantes de fonctionnement et permettre au CSE d'exercer ses attributions économiques : l'argent de cette subvention peut notamment être utilisé pour la documentation, la formation ou encore l'assistance juridique de l'instance mais le budget de fonctionnement peut aussi, après délibération, financer la formation des délégués syndicaux de l'entreprise (*C. trav., art. L. 2315-61*) ;

L'employeur verse au CSE une subvention de fonctionnement d'un montant annuel équivalent à **0,2 % de la masse salariale brute** dans les entreprises de 50 à 2 000 salariés.

- Un **budget des activités sociales et culturelles (ASC)**, destiné à financer des activités sociales et culturelles au profit des salariés et de leur famille.

▪ **L'affectation du reliquat**

Si le reliquat est issu de la subvention ASC :

Selon les articles L. 2312-84 et R. 2312-51 du code du travail, **tout ou partie du reliquat du budget ASC peut être transféré au budget de fonctionnement ou à des associations et ce, dans la limite de 10% de cet excédent.**

Auparavant, il était interdit d'affecter le reliquat d'un budget à un autre. Désormais, les élus du CSE resteront bien tenus d'utiliser les ressources de l'instance conformément à leur destination l'année de leur versement. Mais ils seront autorisés, à la fin de l'exercice comptable, à transférer au moins une partie du montant de l'excédent annuel d'un budget vers l'autre.

Si le reliquat est issu de la subvention de fonctionnement :

Sur ce point, le décret est silencieux.

Il est seulement indiqué que le transfert du reliquat de fonctionnement au profit des ASC doit **être intégré comptablement aux ressources du comité en matière d'ASC** (C. trav., art. R. 2312-49, 9°).

L'article L. 2315-61 du code du travail prévoit simplement la faculté pour les membres du CSE « de transférer tout ou partie du montant de l'excédent annuel du budget de fonctionnement au financement des activités sociales et culturelles ».

Toutefois, dans le cadre de l'examen du projet de loi de ratification des ordonnances, les députés ont décidé, sur proposition du gouvernement, que le transfert de l'excédent annuel du budget de fonctionnement vers le budget des ASC doit être plafonné.

Cependant, le niveau de ce plafond ne sera décidé qu'après la publication des décrets d'application de la loi de ratification qui n'est elle-même pas encore publiée.

- **La base de données économiques et sociales (BDES)**

Désormais, l'organisation, l'architecture, le contenu et les modalités de fonctionnement de la base de données économiques et sociales (BDES) peuvent être assez **librement négociés par les partenaires sociaux en entreprise**, y compris dans un sens défavorable au CSE.

Les nouveaux contours de la BDES sont définis par le décret du 29 décembre 2017 si aucun accord n'a été conclu.

Le gouvernement conserve pour la BDES un contenu différencié selon que l'entreprise emploie plus ou moins de 300 salariés.

Ce contenu est fixé à l'article R. 2312-8 du Code du travail pour les entreprises de moins de 300 salariés et à l'article R. 2312-9 pour les entreprises de plus de 300 salariés.

Par ailleurs, sauf si un accord collectif en dispose autrement, les entreprises de plus de 300 salariés doivent mettre à disposition des représentants du personnel une BDES sur un **support informatisé** (C. trav., art. R. 2312-12).

En dessous de 300 salariés, l'entreprise pourra toujours faire le choix d'une BDES informatisée ou papier.

Avant ce décret, quel que soit l'effectif de l'entreprise, celle-ci pouvait faire le choix d'une BDES papier.

Les entreprises de plus de 300 salariés qui ont actuellement une BDES papier devront donc se mettre en conformité. Cette obligation ne prendra cependant forme qu'à compter de la mise en place du CSE dans l'entreprise.

Pour information, un accord collectif permettant d'aménager la BDES est négociable depuis le 23 septembre dernier et peut concerner les instances actuelles sans attendre la mise en place du CSE (*C. trav., art. L. 2312-21*).

(Décret n° 2017-1819 du 29 décembre 2017 relatif au comité social et économique, JO du 30 décembre 2017)

VIII - Décret établissant des modèles types de lettres de notification de licenciement

Ce décret fixe les **modèles que l'employeur peut utiliser pour notifier le licenciement du salarié**. Il en existe six :

- Modèle de lettre de licenciement pour motif personnel disciplinaire (faute(s) sérieuse(s), grave(s) ou lourde(s))
- Modèle de lettre de licenciement pour inaptitude
- Modèle de lettre de licenciement pour motif personnel non disciplinaire
- Modèle de lettre de licenciement pour motif économique individuel
- Modèle de lettre de licenciement pour motif économique pour les petits licenciements collectifs (moins de 10 salariés dans une même période de trente jours ou au moins 10 salariés dans une même période de trente jours dans une entreprise de moins de 50 salariés)
- Modèle de lettre de licenciement pour motif économique (grands licenciements collectifs avec plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) : Au moins 10 licenciements sur une même période de trente jours dans une entreprise de plus de 50 salariés)

UCAPLAST tient ces modèles, en format Word, à votre disposition. N'hésitez à nous les demander.

(Décret n° 2017-1820 du 29 décembre 2017 établissant des modèles types de lettres de notification de licenciement, JO du 30 décembre 2017)

oOo