

Ordonnance n°2

Code du Travail

Premier outil de synthèse
septembre 2017



Libres ensemble
LA MARQUE AUTONOME

ORDONNANCES : DE QUOI PARLE-T-ON ?

A l'issue de concertations pendant l'été avec les organisations syndicales et patronales, le gouvernement a enfin publié le 31 août ses 5 projets d'ordonnances modifiant le Code du Travail. L'UNSA, avec vous, entend les juger sur pièces. C'est dans cette optique qu'elle a rédigé ce document assorti de ses propres commentaires, afin de vous permettre de vous faire votre propre opinion. Il n'a pas vocation à être exhaustif et est volontairement centré sur les mesures principales amenant à un changement significatif.

ORDONNANCE 2

« RELATIVE À LA NOUVELLE ORGANISATION DU DIALOGUE SOCIAL ET ÉCONOMIQUE DANS L'ENTREPRISE »

a) Une nouvelle instance unique de représentation des personnels

➔ L'ordonnance crée, en lieu et place des instances représentatives du personnel (IRP) actuelles (délégués du personnel, comité d'entreprise et CHSCT), une nouvelle instance unique de représentation, le comité social et économique (CSE). Les dispositions concernant le CSE sont proches mais pas totalement identiques à celles qui régissaient les anciennes IRP. Le CSE doit être mis en place dans toute entreprise à partir de 11 salariés, dès le 1er janvier 2018 et obligatoirement au plus tard le 31/12/2019, mais avec des attributions différentes selon les effectifs.

Commentaire UNSA :
L'UNSA désapprouve cette imposition d'une instance unique. Elle revendiquait que les acteurs de l'entreprise

puissent eux-mêmes établir par accord les formes des IRP les plus adaptées aux spécificités de leur entreprise. Prétendre donner de la place à la négociation d'entreprise sauf sur ce sujet... Cherchez l'erreur !

➔ Dans les moins de 50 salariés, au regard des actuelles IRP, le CSE se voit ajouter des compétences sur la santé, la sécurité et les conditions de travail, assorties d'un droit d'enquête en cas d'accident ou de maladie professionnelle. En revanche, le CSE perd les missions relatives au contrat de mise à disposition des CDD, du travail temporaire, du licenciement pour motif économique et de la formation professionnelle.

➔ Dans les plus de 50, les attributions de l'ancien CE sont globalement maintenues pour le nouveau CSE. Ce dernier ré-

cupèrera les missions de l'ancien CHSCT, même si elles sont parfois moins explicites car formulées de façon plus générale. Le CES devra obligatoirement mettre en place en son sein une commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) pour toutes les entreprises de plus de 300 salariés. Cette CSSCT pourra être installée dans les entreprises de taille inférieure par accord.

Commentaire UNSA :

Alors que les enjeux de santé et de conditions de travail sont de plus en plus importants, une commission de travail est un minimum mais qui ne remplacera pas l'intérêt et l'efficacité de disposer d'une instance dédiée.

➔ En sus de cette CSSCT, le CSE peut, par accord, être doté de différentes commissions de travail. En l'absence d'accord, l'ordonnance prévoit des dispositions supplétives imposant une commission économique à partir de 1000 et des commissions formation, logement et égalité professionnelle à partir de 300. L'ordonnance spécifie que, en l'absence d'accord, c'est l'employeur ou son représentant et non plus un élu qui préside la commission économique.

Commentaire UNSA :

Pour les élus, le travail en commission est important pour mieux appréhender les politiques de l'entreprise et il est donc essentiel de les maintenir. Mais confier la présidence de la commission économique à l'employeur, même dans le cadre de dispositions supplétives, est lourd de sens et de conséquences potentielles sur la liberté d'action des élus.

➔ Le CSE conserve les attributions à caractère social et culturel du CE mais l'ordonnance prévoit désormais que l'instance peut décider de transférer tout ou partie de l'excédent annuel du budget de fonctionnement à celui des activités sociales et culturelles et réciproquement.

Commentaire UNSA :

Le budget de fonctionnement sert notamment à payer les experts et avocats ou des formations dont l'instance ne peut se passer vu la complexité des sujets qu'elle a en responsabilité. S'il peut être séduisant de financer davantage des activités sociales et culturelles, il est indispensable

que l'IRP garde une marge de manœuvre financière sans laquelle elle perdrait sa capacité d'action indépendante face à l'entreprise.

voix ou des titulaires. La généralisation conduirait clairement à marginaliser les organisations syndicales : l'UNSA ne peut y adhérer.

➔ Le projet d'ordonnance prévoit qu'il sera possible, sur accord d'entreprise, de créer non pas un CSE mais un « conseil d'entreprise » (CE). Ce conseil, en sus des missions du CSE, aura aussi celle de négociation des accords, à l'exception de ceux concernant un plan de sauvegarde de l'emploi ou relatifs aux élections professionnelles qui resteront du ressort des délégués syndicaux. L'accord de création du CE devra indiquer la liste des thèmes sur lesquels le conseil devra rendre un avis conforme, contraignant pour l'employeur et pas seulement indicatif.

Commentaire UNSA :

Cette instance, présidée par l'employeur, se substituerait donc aux délégués syndicaux pour l'essentiel des négociations d'entreprise. Les modalités de validation des accords prévues dans le cadre du CE limiteraient l'expression syndicale à un vote en instance à la majorité des

b) Les moyens de cette nouvelle instance

➔ Le projet d'ordonnance ne dit rien du nombre d'élus du personnel appelés à siéger dans le CSE (un décret le précisera) mais il sera probablement réduit par rapport à aujourd'hui. Il interdit aux suppléants d'assister aux réunions du CSE. Dans cette instance plus concentrée, une limitation à 3 mandats serait imposée sauf disposition autre établie par accord d'entreprise. Un décret établira également le nombre d'heures de délégation dont disposeront les élus pour remplir leur mandat. Mais l'ordonnance établit un plancher à 10 heures dans les moins de 50 et 16 H au-delà.

Commentaire UNSA :

Une seule instance, disposant de compétences larges, avec moins de membres et moins de moyens pour ces derniers, ce serait un affaiblissement des capacités réelles à défendre les salariés.

➔ Le projet d'ordonnance prévoit que, par accord d'entreprise, le CSE pourra se doter de « représentants de proximité ». Ce seront soit des membres élus du CSE, soit des salariés de l'entreprise désignés par lui.

Commentaire UNSA :

Cette disposition peut permettre de compenser les effets d'éloignement du terrain inhérents à une instance unique de représentation concentrant toutes les missions.

➔ Le budget de fonctionnement du CSE restera celui de l'actuel comité d'entreprise, soit, entre 50 et 2000 salariés, 0,2 % de la masse salariale. La subvention sera cependant portée à 0,22% au-dessus de 2000.

Commentaire UNSA :

La hausse de 0,02 % consentie pour les grandes entreprises sera-t-elle à la hauteur de l'alourdissement des charges d'une instance qui devra assumer seule les missions exercées jusqu'à présent par 3 instances dont le fonctionnement était pris en charge totalement par l'entreprise (DP, CHSCT) ou

complété par elle (CE doté, pour l'essentiel, d'un budget propre) ? La question est encore plus forte concernant les CSE des entreprises de moins de 2000 salariés pour lesquelles aucune hausse n'est envisagée. Le risque est donc clairement que le CSE ait les mêmes missions mais moins de moyens pour agir que les DP, CE, CHSCT actuels, et particulièrement dans les petites et moyennes entreprises.

➔ Le projet d'ordonnance modifie le mode de financement des expertises. Ces dernières resteront à la charge de l'entreprise mais pas en totalité. Ainsi, une expertise en cas de réorganisation importante prévue par l'entreprise, nécessaire pour permettre de prévenir de potentielles dégradations des conditions de travail qui pourraient en résulter, est aujourd'hui à la charge de l'employeur lorsqu'un CHSCT la demande. Si un CSE la jugeait nécessaire elle rentrerait dans le cadre d'un co-financement 4/5 entreprise – 1/5 budget de fonctionnement du CSE.

Commentaire UNSA :
Introduire ce co-financement

revient à rendre plus difficile le recours à l'expertise indépendante, hors des situations restant à la charge intégrale de l'entreprise. Ce sera parti-

culièrement vrai pour les CSE à faible budget, ce qui reviendrait en pratique à ce que ce droit ouvert devienne totalement virtuel dans les PME.

Ordonnance n°2

Code du Travail

Premier outil de synthèse
septembre 2017



Libres ensemble
LA MARQUE AUTONOME

 www.unsa.org

 www.facebook.com/Syndicat.UNSA

 [@Unsa_officiel](https://twitter.com/Unsa_officiel)