

Synthèse des principales mesures prévues par l'ordonnance « rectificative » n°2917-1718 du 20 décembre 2017

Au Journal officiel de ce 21 décembre est parue l'[Ordonnance n° 2017-1718 du 20 décembre 2017](#) visant à compléter et mettre en cohérence les dispositions prises en application de la loi n° 2017-1340 du 15 septembre 2017 d'habilitation à prendre par ordonnances les mesures pour le renforcement du dialogue social.

Elle est également appelée ordonnance "balai" car elle vise à corriger les erreurs qui s'étaient glissées dans les ordonnances du 22 septembre dernier (par exemple, la définition différente du groupe de reclassement en cas d'inaptitude d'origine professionnelle ou non professionnelle), ainsi qu'à les compléter sur certains points.

Nous vous en présentons les principales dispositions.

Principales mesures prévues par l'ordonnance rectificative du 20 décembre 2017 : synthèse

Droit syndical	Défenseur syndical	Le texte précise que le défenseur syndical intervient sur le périmètre d'une région administrative (L. 1453-4)
	Désignation du DS	Les conditions de désignation d'un DS sont modifiées : l'effectif d'au moins 50 salariés doit avoir été atteint pendant 12 mois consécutifs (et non plus consécutifs ou non au cours des 3 années précédentes : L. 2143-3).
	Congé de formation économique sociale et syndicale	La nouvelle obligation de maintien de la rémunération du salarié en congé de formation économique, sociale et syndicale par l'employeur est maintenue mais la possibilité de déduire ces sommes de la contribution patronale au dialogue social est supprimée (c. trav. art. L. 2145-6). Il est toutefois précisé que cette obligation de maintien de salaire ne remplace l'ancien système de subrogation que pour les congés effectués après le 1er janvier 2018. Lorsque le salarié a bénéficié, du maintien de sa rémunération entre cette date et le 31 décembre 2017 son employeur peut demander à son organisation syndicale le remboursement du montant versé.
Négociation collective	Négociation dérogatoire	<ul style="list-style-type: none"> En matière de négociation sans DS, le nouveau texte précise que les élus pouvant négocier et conclure un accord sont les titulaires (L. 2232-23-1, L. 2232-24 et L. 2232-25). Par ailleurs, lorsqu'un accord est conclu par un ou des membres de la délégation du personnel au CSE central il est tenu compte, pour chacun des membres de la délégation du personnel au CSE central, d'un poids égal au rapport entre le nombre de suffrages exprimés dans l'établissement en faveur de ce membre et du nombre total des suffrages exprimés dans chaque établissement en la faveur de chacun des membres composant la délégation du personnel au CSE central (L. 2232-23-1 et L. 2232-25).
	Articulation des niveaux de négociation	<ul style="list-style-type: none"> Les règles d'articulation des accords de branche et des accords d'entreprise (primauté limitée à certains domaines de l'accord de branche ; caractère supplétif dans la plupart des cas) sont étendues aux accords couvrant un champ territorial ou professionnel plus large, appelés à obéir au même régime que les accords de branche à l'égard des accords d'entreprise (L. 2253-2 et L. 2253-3). Subsistent des dispositions relatives à la durée du travail pouvant indifféremment être mises en œuvre par accord de branche et par accord d'entreprise. Le nouveau texte rend l'accord de branche supplétif pour certaines d'entre elles (en matière de temps partiel, travail en continu, équipes de suppléances, travail nocturne dans les zones touristiques internationales, etc.).

	Négociation obligatoire	<ul style="list-style-type: none"> Le texte autorise l'accord sur la gestion des emplois et des parcours professionnels à fixer la périodicité de sa renégociation, dans la limite de 4 ans (L. 2242-12).
CSE	Mise en place	<ul style="list-style-type: none"> Le nouveau texte précise que lorsqu'elle intervient dans le cadre d'un processus électoral global, la saisine de l'autorité administrative en cas de contentieux sur le nombre et le périmètre des établissements distincts suspend ce processus jusqu'à la décision administrative et entraîne la prorogation des mandats des élus en cours jusqu'à la proclamation des résultats du scrutin (L. 2313-5 et L. 2313-8). Un accord d'entreprise conclu au niveau de l'UES détermine le nombre et le périmètre des établissements distincts. En l'absence d'un tel accord, un accord entre les entreprises regroupées au sein de l'UES et le CSE, adopté à la majorité des membres titulaires élus de la délégation du personnel du comité, peut déterminer le nombre et le périmètre des établissements distincts. Le texte ajoute comme condition à la conclusion d'un accord avec le CSE l'absence de DS désigné au niveau de l'UES (L. 2313-8). Il est par ailleurs précisé que la décision de l'inspecteur du travail d'imposer la mise en place d'une commission santé, sécurité et conditions de travail peut être contestée devant le Direccte (L. 2315-37). Enfin, dans les établissements ou les entreprises n'élisant qu'un membre de la délégation du personnel titulaire et un membre de la délégation du personnel suppléant, devra être mis en place pour chacune de ces élections, un collège électoral unique regroupant l'ensemble des catégories professionnelles (L. 2314-11).
	Consultation	L'article L. 2312-14 dispose que les entreprises ayant conclu un accord dans des domaines relatifs aux attributions du CSE dans les entreprises d'au moins 50 salariés ne sont pas soumises, dans ces domaines, à l'obligation de consultation du CSE. Le nouveau texte limite cette absence d'obligation de consultation au seul domaine de l'accord relatif à la GPEC.
	Expert	Le nouveau texte dispose qu'en cas d'annulation définitive par le juge de la délibération du CSE, les sommes perçues par l'expert sont remboursées par ce dernier à l'employeur. Le CSE peut, à tout moment, décider de les prendre en charge (L. 2315-86).
	Protection	En matière d'autorisation de licenciement des élus au CSE, le nouveau texte précise que si la demande d'autorisation de licenciement repose sur un motif personnel, l'établissement s'entend comme le lieu de travail principal du salarié. Si la demande d'autorisation de licenciement repose sur un motif économique, l'établissement s'entend comme celui doté d'un CSE (L. 2421-3). Ces dispositions sont applicables aux demandes formées à compter du 21 décembre 2017.
	Heures de délégation	La recherche de mesures préventives dans toute situation d'urgence et de gravité, notamment lors de la mise en œuvre de la procédure de danger grave et imminent est ajoutée à la liste des hypothèses payées comme temps de travail effectif et non déduit des heures de délégation (L. 2315-11). En revanche la référence aux « réunions internes du comité » (hors présence de l'employeur) est supprimée de cette liste.
Conseil d'entreprise	Négociation	La faculté de négociation collective du conseil d'entreprise est étendue à tout type d'accord (L. 2321-1).
	Modification de la situation juridique et mise en place du CSE	Les dispositions légales actuelle prévoient déjà qu'en cas de modification dans la situation juridique de l'employeur lorsque n'a pas été mis en place un CSE au sein de l'entreprise absorbée, les dispositions suivantes sont applicables : 1° Si cette entreprise devient un établissement distinct, en l'absence d'un accord collectif en disposant autrement, il est procédé à des élections en son sein pour la mise en place du CSE d'établissement, sauf si le renouvellement du CSE

Dispositions transitoires en matière d'IRP		central dans l'entreprise absorbante doit intervenir dans un délai de moins de 12 mois suivant la modification dans la situation juridique ; 2° Si la modification porte sur un ou plusieurs établissements qui conservent ce caractère, en l'absence d'un accord collectif en disposant autrement, il est procédé à des élections au sein de chaque établissement concerné pour la mise en place du CSE d'établissement, sauf si le renouvellement du CSE central dans l'entreprise absorbante doit intervenir dans un délai de moins de 12 mois suivant la modification dans la situation juridique. Le nouveau texte ajoute que si la modification porte sur un ou plusieurs établissements qui conservent ce caractère, lorsque l'entreprise absorbante n'est pas pourvue d'IRP, en l'absence d'un accord collectif en disposant autrement, il est procédé à des élections au sein de chaque établissement concerné pour la mise en place d'un CSE d'établissement. Il est également procédé à des élections pour la mise en place d'un CSE central (ord. n°2017-1386, art. 9 IV, 3°).
	Transfert des biens du CE	Le nouveau texte dispose que lors de leur dernière réunion, les instances anciennes décident de l'affectation des biens de toute nature dont elles disposent à destination du futur CSE et, le cas échéant, les conditions de transfert des droits et obligations, créances et dettes relatifs aux activités transférées. Lors de sa 1 ^{ère} réunion, le CSE décide, à la majorité de ses membres, soit d'accepter les affectations prévues par les instances anciennes lors de leur dernière réunion, soit de décider d'affectations différentes. Les transferts de biens meubles ou immeubles prévus ne donnent lieu ni à un versement de salaires ou honoraires au profit de l'Etat ni à perception de droits ou de taxes (ord. n°2017-1386, art. 9 IV).
	Terme des stipulations et dispositions applicables aux anciennes IRP	Le nouveau texte précise que les stipulations des accords et les dispositions légales applicables aux anciennes IRP cessent de produire effet à compter de la date du 1 ^{er} tour des élections des membres de la délégation du personnel du CSE (ord. n°2017-1386, art. 9 VII)
Licenciement	Définition du groupe en matière d'inaptitude et de licenciement économique	Le nouveau texte modifie et unifie la définition du groupe applicable en matière d'inaptitude d'origine professionnelle et non professionnelle (reclassement) et de licenciement économique (appréciation du motif et périmètre de reclassement). La notion de groupe désigne le groupe formé par une entreprise appelée entreprise dominante et les entreprises qu'elle contrôle dans les conditions définies à l'article L. 233-1, aux I et II de l'article L. 233-3 et à l'article L. 233-16 du code de commerce. La distinction introduite en fonction de l'implantation des entreprises sur le territoire français est supprimée. Reste cependant inchangée l'application au seul territoire national des dispositions en question.
	Contestation du licenciement économique	Le délai de contestation du licenciement économique est de 12 mois mais (à la différence du licenciement pour motif personnel), n'est opposable au salarié que s'il en a été fait mention dans la lettre de licenciement. Cette exigence est supprimée (L. 1235-7).
Contrat de génération		Les entreprises ayant conclu un contrat avec un jeune avant le 23 septembre 2017, et ayant déposé leur demande dans un délai de trois mois suivant le premier jour d'exécution du contrat de travail, bénéficient de l'aide applicable avant l'entrée en vigueur de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 (ord. n° 2017-1387, art. 9 III).
Congé sabbatique		L'accord de l'employeur est réputé acquis à défaut de réponse dans un délai de 30 jours à compter de la présentation de la demande (L. 3142-30).