

# Décrets, arrêtés, circulaires

## TEXTES GÉNÉRAUX

### MINISTÈRE DU TRAVAIL

#### **Rapport au Président de la République relatif à l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales**

NOR : MTRT1724789P

Monsieur le Président de la République,

L'ordonnance qui vous est présentée s'inscrit dans le projet global de transformation du code du travail, destiné à libérer les énergies et offrir de véritables protections aux salariés, par la négociation avec les salariés et leurs représentants et la sécurité juridique attendue.

Ce projet doit contribuer à favoriser le progrès social et économique pour la France et les Français, dans la droite ligne de notre héritage social, en conciliant fidélité au passé et adaptation aux enjeux de notre temps.

La loi d'habilitation, votée à une large majorité après plusieurs semaines de débat, a fixé un cadre déterminant, qui a guidé les concertations nourries menées avec les organisations syndicales et patronales tout au long de l'été. Celles-ci, au terme de plus de trois cents heures d'échanges approfondis, ont permis de faire émerger les mesures concrètes, pragmatiques et opérationnelles qui vous sont proposées et qui dessineront un nouveau droit social dans notre pays : à l'intérieur du cadre défini par la loi, c'est désormais la négociation qui fixera les règles de fonctionnement dans l'entreprise et dans la branche.

Cette réforme fait ainsi le pari de la confiance et de l'intelligence collective des entreprises, des salariés et de leurs représentants, au premier rang desquels les organisations syndicales.

Quatre axes clés structurent les cinq ordonnances qui vont être présentées :

1. Le premier axe de cette réforme vise à apporter des solutions pragmatiques pour les très petites et moyennes entreprises ;
2. Le deuxième axe structurant est la confiance apportée aux entreprises et aux salariés en leur donnant la capacité d'anticiper et de s'adapter de façon simple, rapide et sécurisée ;
3. Le troisième axe instaure de nouveaux droits et de nouvelles protections pour les salariés ;
4. Le quatrième axe apporte de nouvelles garanties pour les délégués syndicaux et les élus du personnel qui s'engagent dans le dialogue social.

L'ordonnance prévue à l'article 2 de la loi d'habilitation à prendre par ordonnances les mesures pour le renforcement du dialogue social vise à simplifier et renforcer le dialogue social économique et ses acteurs. Elle est la deuxième des cinq ordonnances qui vous sont présentées. Elle décline les quatre axes de la réforme en une série de mesures visant à mettre en place une nouvelle organisation du dialogue social dans l'entreprise et à favoriser les conditions d'implantation syndicale et d'exercice de responsabilités syndicales, applicables aux salariés de droit privé.

1. Un dialogue social simplifié pour les plus petites entreprises et celles de taille intermédiaire :

Il sera possible aux partenaires sociaux de négocier leur agenda social, notamment le calendrier, le contenu et le niveau des consultations, et le contenu de la base de données économiques et sociales. Les problématiques et les enjeux diffèrent d'une entreprise à l'autre, notamment en fonction de leur taille. La réforme leur donne l'opportunité de négocier des dispositions adaptées, pour un dialogue social pertinent, et non plus formel.

2. Faire confiance aux partenaires sociaux pour s'adapter et anticiper grâce à un dialogue social simplifié et opérationnel :

La fusion des trois instances d'information et de consultation en une seule, le comité social et économique (CSE), pour toutes les entreprises de plus de cinquante salariés, permettra un dialogue social à la fois plus stratégique et plus concret, moins formel. Le comité social et économique aura la personnalité morale, pourra ester en justice, recourir à l'expertise et exercera l'ensemble des compétences du délégué du personnel (DP), du comité d'entreprise (CE) et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).

Une commission santé, sécurité et conditions de travail sera obligatoire dans toutes les entreprises et établissements de plus de trois cents salariés, dans les sites Seveso et les sites nucléaires. Un accord pourra l'instaurer dans toutes les entreprises par ailleurs.

Les expertises seront régulées, sans porter atteinte au droit à expertise. Les expertises sur les consultations récurrentes (hors stratégiques comme aujourd'hui) et celles sur les risques graves et imminents ou encore les plans de sauvegarde de l'emploi, resteront prises en charge à 100 % par l'employeur. Les expertises ponctuelles, hormis celles citées précédemment, feront l'objet d'une participation financière forfaitaire de 20 % par le conseil social et économique. Un tel cofinancement permettra de réguler le marché de l'expertise sans porter atteinte à la capacité du comité social et économique de recourir aux expertises.

### 3. De nouveaux droits et de nouvelles protections pour les salariés :

Leurs représentants auront tous les leviers en main pour proposer des solutions aux problèmes rencontrés par les salariés, et plus largement pour peser dans la bonne marche de l'entreprise.

A titre d'exemple, les principales causes du mal-être au travail sont souvent à rechercher dans des logiques d'organisation et de management qui relèvent d'enjeux bien plus larges de performance, voire de stratégie de l'entreprise. Aujourd'hui, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) traite des problèmes d'un salarié souffrant de mal-être, sans nécessairement pouvoir le resituer dans un cadre plus général. Aucune solution durable ne peut dès lors être apportée, car les causes du mal-être ne sont pas identifiées.

Demain, grâce à la fusion des instances, qui conservent compétences et droits à expertise, une telle approche globale sera la norme.

Pour les entreprises qui concluent un accord majoritaire sur le sujet, il sera possible d'aller plus loin, et de mettre en place une codécision à la française, via le conseil d'entreprise. Des thèmes déterminants pour les salariés comme la formation ou l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ou l'insertion des salariés handicapés, pourront ainsi être cogérés par les élus et l'employeur.

### 4. De nouvelles garanties pour les syndicats et les élus du personnel qui s'engagent dans le dialogue social :

Le rapport du conseil économique, social et environnemental remis le 13 juillet dernier, ainsi que le rapport de Jean-Dominique Simonpoli, ont permis de nourrir trois mesures visant à favoriser l'implantation syndicale dans les entreprises et la diversité dans les négociations de branche.

L'accès à la formation professionnelle et au bilan de compétences sera renforcé, tout comme la valorisation des compétences acquises pour concilier engagement syndical et évolution professionnelle.

Les droits à formation des salariés mis à disposition d'une organisation syndicale seront garantis.

Afin d'encourager les salariés des TPE à négocier au niveau des branches, les frais occasionnés à cette occasion seront remboursés.

**Le titre I<sup>er</sup>** comprenant les articles 1<sup>er</sup> à 4 traite de la fusion des institutions représentatives du personnel et de l'amélioration de l'association des représentants du personnel aux décisions de l'employeur.

**L'article 1<sup>er</sup>** fusionne les délégués du personnel, le comité d'entreprise et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail en une seule instance appelée comité social et économique. Il prévoit la mise en place obligatoire de cette instance dans les entreprises d'au moins onze salariés en distinguant toutefois les attributions de l'instance selon que l'entreprise compte plus ou moins de cinquante salariés, afin de tenir compte des enjeux propres à chaque taille d'entreprise. A partir de cinquante salariés, les attributions du comité social et économique sont ainsi élargies, notamment en matière économique, sociale et culturelle. Une plus grande autonomie est accordée aux partenaires sociaux dans la définition de ces attributions dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, notamment pour ce qui concerne la procédure d'information-consultation et la mise en place de la base de données économiques et sociales.

Cet article définit par ailleurs la composition et les modalités de fonctionnement de cette instance, notamment les conditions de recours à une expertise, notamment un expert-comptable dans le cas des consultations récurrentes sur les orientations stratégiques, la situation économique et financière, la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi. Il fixe un crédit d'heure minimal accordé à chaque élu et limite à trois le nombre maximum de mandats électifs successifs de ses membres, sauf exceptions.

Il rend obligatoire l'instauration d'une commission santé, sécurité et conditions de travail dans toutes les entreprises d'au moins trois cents salariés, les établissements distincts d'au moins trois cents salariés et les établissements dans lesquels les conditions de travail rendent impératives une telle commission : sites Seveso, notamment exposés aux risques chimiques, et sites nucléaires. Dans les autres cas, un accord peut instaurer une telle commission.

Enfin, l'article 1<sup>er</sup> prévoit les conditions dans lesquelles le comité social et économique peut exercer des compétences en matière de négociation et devenir ainsi le conseil d'entreprise.

**L'article 2** définit à droit constant le cadre de la protection des salariés investis de fonctions représentatives, ainsi que, pour certaines d'entre elles et pour une durée temporaire, des salariés les ayant exercées ou briguées.

**L'article 3** prévoit que les dispositions actuelles sur le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) dans les établissements comprenant au moins une installation nucléaire de base (INB) ou une installation susceptible de donner lieu à des servitudes d'utilité publique s'appliquent désormais au comité social et économique. Il est notamment prévu que la mise en place d'une commission santé, sécurité et conditions de travail est obligatoire dans ces établissements et que cette commission peut être élargie à une représentation des chefs d'entreprises extérieures et des travailleurs qu'elles emploient.

**L'article 4** modifie les articles du code du travail faisant référence aux délégués du personnel, au comité d'entreprise et au CHSCT afin de tirer les conséquences de la fusion des trois institutions.

**Le titre II** comprenant les articles 5 et 6 vise à renforcer le dialogue social.

**L'article 5** vise à mieux valoriser les parcours syndicaux. Ainsi, pour les entreprises de plus de deux mille salariés, il étend à l'ensemble des titulaires d'un mandat syndical, sans considération de durée consacrée à ce mandat, la possibilité de bénéficier d'un recensement des compétences acquises au cours du mandat à la fin de celui-ci et de préciser les modalités de valorisation de l'expérience acquise. Par ailleurs, l'article renforce l'obligation de formation d'adaptation de l'employeur prévue par l'article L. 6321-1 pour les salariés mis à disposition des organisations syndicales de salariés en prévoyant que les accords ou conventions collectifs organisent des aménagements de nature à respecter cette obligation. Enfin, l'article prévoit une prise en charge par le fonds paritaire mentionné à l'article L. 2135-9 des rémunérations des salariés d'entreprises participant aux négociations pour les entreprises dont la taille sera définie par un décret en Conseil d'Etat.

**L'article 6** prévoit un droit au maintien de la rémunération et des contributions et cotisations afférentes à la rémunération des salariés en congés de formation économique, sociale et syndicale par l'employeur. Ce dernier pourra ensuite les déduire de sa contribution au fonds paritaire selon des conditions et modalités fixées par décret en Conseil d'Etat.

**Le titre III** encadre le droit d'expression directe et collective des salariés.

**L'article 7** précise et actualise les conditions dans lesquelles le droit d'expression collective des salariés est renforcé pour tenir compte des technologies numériques tout en rappelant que cet exercice ne doit pas conduire au discrédit de l'entreprise.

Enfin, **le titre IV** comprenant les **articles 8 à 12** prévoit des dispositions transitoires et finales pour l'entrée en vigueur de la présente ordonnance.

Il définit notamment des modalités de mise en place progressive du comité social et économique dans l'optique d'une mise en place généralisée au 1<sup>er</sup> janvier 2020.

Le I de **l'article 9** fixe, sauf exceptions limitativement énumérées à **l'article 8**, le principe d'une entrée en vigueur des dispositions relatives au comité sociale économique à la date de parution des décrets pris pour leur application, et au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2018, sous réserve des dispositions énoncées au II à VI du même article, rappelées ci-dessous.

Le II fixe le principe d'une mise en place du comité social et économique au terme du mandat des instances représentatives du personnel actuellement présentes dans l'entreprise, c'est à dire au moment du renouvellement de l'une de ces institutions et au plus tard le 31 décembre 2019 :

Le III régit la situation des entreprises et établissements d'une même entreprise dont les mandats des différentes instances représentatives ne coïncident pas. La durée de ces mandats peut ainsi être prorogée ou réduite de manière à ce que leur échéance coïncide avec la date de mise en place du comité social et économique et, le cas échéant, du comité social et économique d'établissement et du comité social et économique central.

Le IV a pour but d'organiser la transition et assurer la mise en place homogène du comité social et économique en cas de modification dans la situation juridique d'une entreprise, par exemple en cas de fusion absorption d'une entreprise dotée des actuelles instances représentatives par une entreprise dotée d'un comité social et économique, en prévoyant, sauf accord en disposant autrement, l'organisation de nouvelles élections dans l'établissement.

Le V a pour objet de maintenir en vigueur, pendant la durée des mandats en cours, les dispositions du code du travail relatives aux instances représentatives actuellement en vigueur, maintenues ou prorogées par application des dispositions de l'article 9. Le second alinéa est une disposition de cohérence qui maintient la compétence des délégués du personnel, du comité d'entreprise et du comité d'hygiène, de santé et de sécurité, dans toutes les dispositions du code du travail qui mentionnent désormais le comité social et économique, pendant la période durant laquelle ces instances sont maintenues ou prorogées par application des dispositions de l'article 9.

Le VI régit les conditions dans lesquelles les biens du comité d'entreprise sont transférés à terme au comité social et économique.

**Les articles 10 à 12** prévoient le maintien des dispositions en vigueur pour les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail des établissements publics de santé et médico-sociaux, ainsi que pour les agences régionales de santé, ainsi que les dispositions transitoires concernant la protection des salariés et la valorisation de l'expérience des salariés exerçant des fonctions de membre des institutions représentatives du personnel ou des fonctions syndicales.

Tel est l'objet de la présente ordonnance que nous avons l'honneur de soumettre à votre approbation.

Veillez agréer, Monsieur le Président, l'assurance de notre profond respect.