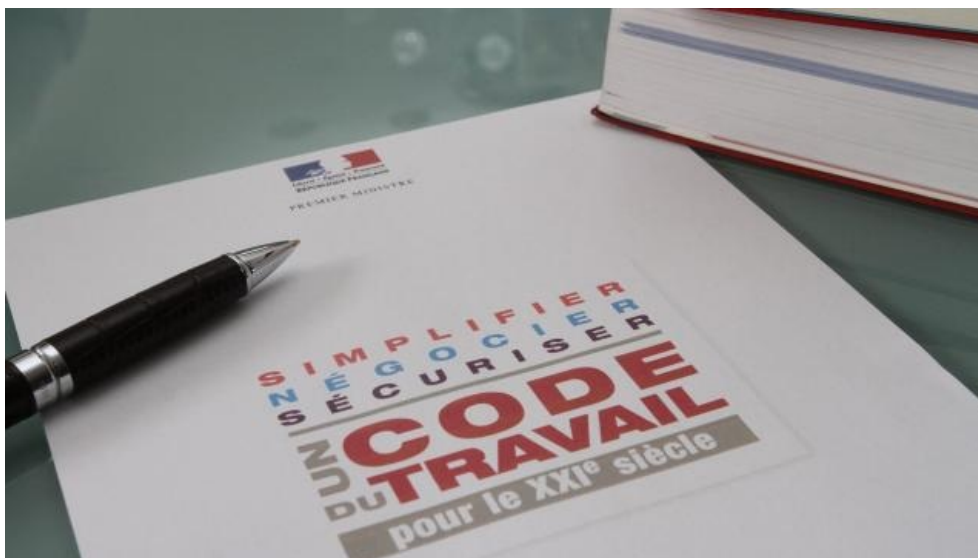


Réforme du dialogue social dans les TPE-PME après les ordonnances Travail

DOSSIER

Publié le Vendredi 09 février 2018

La réforme du Code du travail par ordonnances opérée en France en 2017 est sans précédent : elle impacte, par de profonds changements juridiques, la négociation collective dans les TPE et PME, avec la conclusion d'accords dans les plus petites entreprises. La réforme instaure également la fusion des instances représentatives du personnel en une instance unique, le Comité social et économique (CSE). Décryptage pour comprendre ces nouvelles dispositions qui s'appliquent aux TPE-PME.



La réforme pour le renforcement du dialogue social institue des mesures qui accordent aux TPE (moins de 10 salariés) et PME (de 10 à 249 salariés) les mêmes souplesses et capacités d'adaptation que les grandes entreprises, sur des sujets qui concernent l'organisation de l'entreprise : rémunération, temps de travail, organisation du travail. Ce nouveau régime concerne plus de 6 millions de salariés de TPE-PME ([données 2015 - Insee](https://www.insee.fr/fr/statistiques/fichier/3152802/ENTFRA17_f3_FTL01.pdf) (https://www.insee.fr/fr/statistiques/fichier/3152802/ENTFRA17_f3_FTL01.pdf)).

Négociation collective dans les TPE-PME : les nouvelles règles

Deux ordonnances (2017-1385 (<https://www.legifrance.gouv.fr/eli/ordonnance/2017/9/22/MTRT1724786R/jo/texte/fr>) et 2017-1388 (<https://www.legifrance.gouv.fr/eli/ordonnance/2017/9/22/MTRT1724788R/jo/texte>)) du 22 septembre 2017 concernent la négociation collective. Elles donnent une place prépondérante à l'accord d'entreprise par rapport aux autres normes du droit du travail (accord de branche et au contrat de travail). Elles visent à faciliter la conclusion d'accords collectifs dans les entreprises de moins de 50 salariés et renforcent la légitimité de ces accords.

L'accord d'entreprise prime sur l'accord de branche

L'ordonnance 2017-1385 "relative au renforcement de la négociation collective" accroît la portée de l'accord d'entreprise. Depuis le 1er janvier 2018, l'accord d'entreprise peut déroger à un accord de branche, y compris dans un sens moins favorable au salarié. Certains thèmes, cependant, restent du ressort des branches. L'articulation des accords de branche et d'entreprise est redéfinie en trois blocs (<https://www.legisocial.fr/actualites-sociales/2405-accord-branche-entreprise-notion-3-blocs-ordonnance-macron.html>) :

- Le premier bloc dresse la liste des 13 thèmes qui ne peuvent pas être modifiés, dans un sens moins favorable aux salariés, par accord d'entreprise. Il s'agit notamment des salaires minima, de l'égalité professionnelle, de la définition du travailleur de nuit etc. Sur ces thèmes, l'accord de branche prime sur l'accord d'entreprise, sauf garanties au moins équivalentes.
- L'ordonnance prévoit la possibilité pour les partenaires sociaux de faire primer l'accord de branche sur l'accord d'entreprise, sauf si ce dernier comprend des garanties au moins équivalentes. Cette clause de verrouillage interdisant à l'accord d'entreprise d'y déroger s'applique sur 4 thèmes de négociation notamment la

prévention des risques professionnels et la désignation des délégués syndicaux ;

À

- Pour tous les autres thèmes, dont le champ est considérable (temps de travail, rémunérations, primes), l'accord d'entreprise prime sur l'accord de branche. L'accord d'entreprise, dans le respect des dispositions légales impératives, peut s'affranchir des dispositions de branche. Ainsi l'accord de branche n'est plus applicable dès lors que l'entreprise a négocié et conclu un accord, qu'il soit plus ou moins favorable que l'accord de branche.

Ce type d'accord est soumis aux conditions de validité des accords majoritaires : il doit donc être signé par des syndicats représentant plus de 50% des salariés ou, à défaut, être signé par des syndicats représentant plus de 30% des salariés et approuvé par référendum à la majorité des suffrages exprimés. Ce type d'accord dit majoritaire seront généralisés à partir du 1er mai 2018.

La négociation et la conclusion d'accords collectifs dans les TPE sans délégué syndical

Jusqu'ici, en l'absence de délégué syndical, les TPE devaient se conformer à la loi et aux accords de branche. Les ordonnances Travail facilitent la négociation d'accords collectifs dans ces petites entreprises dépourvues de délégué syndical. Le décret 2017-1767 (https://www.legifrance.gouv.fr/jo_pdf.do?id=JORFTEXT000036267877) entérine la possibilité pour un employeur de TPE et PME de moins de 20 salariés, dépourvues de délégué syndical ou de conseil d'entreprise, de faire valider des accords unilatéraux portant sur n'importe quel thème ouvert à la négociation collective d'entreprise par référendum. Pour être valide, l'accord doit être voté et approuvé par les deux tiers du personnel. Si tel n'est pas le cas, l'accord est abandonné. Ce décret fixe également les modalités d'organisation de la consultation du personnel dans ces entreprises.

Les règles de négociation varient selon la taille de l'entreprise et la présence ou non de membres élus au Comité social et économique dans l'entreprise.

La négociation sans délégué syndical dans les PME de moins de 50 salariés

Les entreprises de 21 à 49 salariés devront négocier avec un délégué syndical de l'entreprise s'il existe. Dans les entreprises sans représentant syndical, le mandatement syndical est supprimé. L'employeur pourra négocier avec un élu sans étiquette ou un élu salarié mandaté par une organisation syndicale.

Un Comité économique et social (CSE) peut être créé avec les mêmes prérogatives que celles des délégués du personnel.

Dans les entreprises dont l'effectif est compris entre 11 et moins de 50 salariés, en l'absence de délégué syndical ou de conseil d'entreprise, les accords d'entreprise ou d'établissement peuvent être négociés de deux manières différentes :

- soit par un ou plusieurs salariés mandatés par un ou plusieurs syndicats représentatifs au niveau de la branche (ou, à défaut, au niveau national et interprofessionnel), ces salariés n'étant pas forcément membres du CSE ;
- soit par un ou plusieurs membres élus du CSE.

La négociation sans DS dans les entreprises de 50 salariés et plus

Dans les entreprises de plus de 50 salariés, les règles de la négociation sont inchangées. La signature d'un accord reste possible avec dans l'ordre, des délégués syndicaux s'ils existent, à défaut avec des élus mandatés ou des élus non mandatés si aucun n'a opté pour le mandatement, enfin avec des salariés mandatés si aucun élu n'a souhaité négocier.

À

Une nouvelle instance unique, le Comité social et économique

Autre réforme phare : l'ordonnance 2017-1386 (https://www.legifrance.gouv.fr/jo_pdf.do?id=JORFTEXT000035607348) du 22 septembre 2017 et le décret 2017-1819 (https://www.legifrance.gouv.fr/jo_pdf.do?id=JORFTEXT000036336033) du 29 décembre 2017 refondent le paysage de la représentation du personnel dans l'entreprise, par la création d'une instance unique de représentation du personnel et de consultation.

Fusion des IRP en une seule instance, le comité social et économique

Le Comité social et économique (CSE) remplace et fusionne les instances représentatives du personnel que sont les délégués du personnel (DP), le Comité d'entreprise (CE) ainsi que le Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT). À

Le Comité social et économique doit obligatoirement être mis en place dans les entreprises d'au moins 11 salariés au plus tard le 31 décembre 2019. Pour les PME d'adhésion d'IRP, au 23 septembre 2017 et n'ayant pas conclu de protocole d'accord préalable à cette date, le CSE a dû être mis en place au 1er janvier 2018.

Composé de l'employeur et d'une délégation ée du personnel, le CSE exercera les prérogatives évolues aux délégués du personnel et aux membres du CE et du CHSCT, rendra des avis, sera consulté en lieu et place des anciennes IRP.

Attributions du Comité social et économique

Afin de tenir compte des enjeux propres à chaque entreprise, les attributions du Comité social et économique varient selon que l'entreprise compte plus ou moins de 50 salariés.

Les attributions du CSE d'entreprises de 11 à 49 salariés sont en partie celles évolues :

- aux délégués du personnel en ce qui concerne les réclamations individuelles ou collectives, la réalisation d'enquêtes en matière d'accidents du travail, de maladies professionnelles ou d'accidents ou de maladies caractéristiques professionnelles. Mais le CSE ne pourra pas accompagner l'inspecteur du travail au cours d'une visite de l'entreprise et sera notamment privé du droit d'alerte dont disposaient les délégués du personnel ;
- au CHSCT concernant la promotion de la santé, de la sécurité et des conditions de travail ;

Dans les entreprises de plus de 50 salariés, le CSE regroupera également les compétences aujourd'hui attribuées au CE et au CHSCT : information/consultation sur les décisions intéressant l'organisation, la gestion, la marche de l'entreprise, les mesures impactant l'effectif, l'organisation du travail, l'évolution économique et financière de l'entreprise, etc.

Les garde-fous des nouvelles modalités de négociation

L'ordonnance 2017-1385 (https://www.legifrance.gouv.fr/jo_pdf.do?id=JORFTEXT000035607311) crée au niveau départemental des observatoires d'analyse et d'appui au dialogue social et à la négociation au sein des entreprises de moins de 50 salariés, avec pour mission d'apporter son concours et son expertise juridique aux entreprises de son ressort dans le domaine du droit social. Les organisations syndicales ou professionnelles peuvent également la saisir lors de toute difficulté rencontrée dans le cadre d'une négociation. Le décret 2017-1612 (https://www.legifrance.gouv.fr/jo_pdf.do?id=JORFTEXT000036108846) en fixe la définition et composition.

Par ailleurs, une mission d'organiser et de coordonner l'exercice d'évaluation des effets économiques et sociaux des ordonnances avec l'appui de France Stratégie, de la Dares et de la Direction générale du travail, a été confiée à Sandrine Cazes, économiste à l'OCDE, à Marcel Grignard, ex CFDT, président du think tank Confrontations Europe, et Jean-François Pilliard, ex-président du pôle social du Medef.

Ils ont réalisé une présentation de la démarche

(http://www.strategie.gouv.fr/sites/strategie.gouv.fr/files/atoms/files/fs-ordonnances-presentations-demarche-22dec17_17h24.pdf) mise en oeuvre par le comité d'évaluation. Le rapport souligne que

la mise en oeuvre des ordonnances va largement dépendre de la manière dont les différents acteurs s'en saisiront au fur et à mesure d'un processus long et évolutif allant de la prise de connaissance à l'appropriation, puis de la mise en oeuvre à l'adoption de nouvelles pratiques.

Pour aller plus loin

A lire

Présentation des ordonnances aux TPE-PME (<http://travail-emploi.gouv.fr/grands-dossiers/renforcement-dialogue-social/article/la-priorite-aux-tpe-et-pme/>), Ministère du travail

Ordonnances MACRON : conséquences pratiques pour les PME (<https://www.inovallee.com/ordonnances-macron-consequences-pratiques-pour-les-pme/>), Karine Pellissier, avocate spécialisée en droit du travail (12/2017)

Les ordonnances et la négociation dans les TPE-PME (<http://www.clesdusocial.com/les-ordonnances-et-la-negociation-dans-les-pme-tpe/>), Clés du social, (09/2017)

A voir

Ce tutoriel conçu par SECAFI explique la mise en place et le rôle du Comité social et économique, de la Commission Santé Sécurité et Conditions de travail, du Conseil d'entreprise et des représentants de proximité.

À

Ce tutoriel conçu par SECAFI explique la nouvelle articulation entre la convention collective/accord de branche et l'accord d'entreprise.

À