



Loi n°2018-217 du 29 mars 2018 ratifiant diverses ordonnances (JO du 31 mars 2018)
(Décision du Conseil Constitutionnel du 21 mars 2018)

Enfin !

Les différentes ordonnances dites « MACRON » ont été ratifiées et acquièrent ainsi valeur législative. L'occasion néanmoins pour le Gouvernement de procéder à certains ajustements.

De plus, il convient de rappeler que le Conseil constitutionnel, même s'il a validé la plupart des dispositions, a néanmoins censuré certaines mesures.

Quels sont les points d'alerte ?

1) Décision du Conseil constitutionnel du 21 mars 2018

Seulement quelques dispositions ont été censurées (ou ont fait l'objet de réserve) par le Conseil constitutionnel parmi lesquelles :

➤ **Représentation équilibrée des hommes et des femmes lors des élections**

Nous vous rappelons que depuis le 1^{er} janvier 2017, lors de l'organisation des élections des représentants du personnel (et donc du CSE pour vos prochaines élections), il convient de respecter la « représentation équilibrée des femmes et des hommes » (articles L.2314-30 et suivants).

Nous vous invitons à revenir vers nous sur ce point pour l'organisation de vos prochaines élections du CSE.

Dans ce cadre, il est notamment prévu que les listes de candidats doivent respecter la part de femmes et d'hommes inscrits sur la liste électorale du collège concerné.

En effet, si une personne conteste les résultats de l'élection, le juge peut annuler l'élection des salariés qui n'auraient pas dû être élus si les prescriptions relatives à la représentation équilibrée avaient été respectées.

Dans la mesure où l'employeur n'est pas juge des candidatures et ne peut donc refuser des listes de candidats ne respectant pas les règles de représentativité hommes/femmes, l'ordonnance du 20 décembre 2017 avait prévu qu'en cas d'annulation de l'élection de certains élus sur ce motif, l'employeur ne serait pas tenu d'organiser des élections partielles.

Cette disposition a été censurée par le Conseil constitutionnel qui considère que cela porterait atteinte au principe de participation des travailleurs.

En conséquence, si l'élection de certains élus est annulée pour non-respect des règles de représentativité hommes/femmes, l'employeur sera contraint d'organiser des élections partielles si :

- un collège électoral n'est plus représenté ;
- ou si le nombre des membres titulaires est réduit de moitié ou plus (L.2314-10 du Code du travail)

➤ **Contestation des accords collectifs**

Le Conseil constitutionnel apporte des précisions sur le délai de recours de l'action en nullité des accords collectifs fixé à 2 mois.

Enfin, il convient de noter que certaines dispositions ont été censurées au motif qu'il s'agissait de cavaliers législatifs.

Enfin, un doute demeure sur la question de l'obligation ou non d'organiser des élections dans les entreprises de 11 à 20 salariés lorsqu'aucune candidature ne se déclare dans les 30 jours. Espérons que la circulaire tant attendue viendra préciser ce point.

Pour consulter l'intégralité de la décision : <http://www.conseil-constitutionnel.fr/conseil-constitutionnel/francais/les-decisions/acces-par-date/decisions-depuis-1959/2018/2018-761-dc/decision-n-2018-761-dc-du-21-mars-2018.150823.html>

2) Loi de ratification publiée le 31 mars 2018

Après avoir été soumise au Conseil constitutionnel, la loi de ratification a donc été publiée au Journal Officiel du 31 mars 2018.

Dans la mesure où elle modifie également quelques mesures pourtant actées par les ordonnances, nous vous conseillons d'être prudents dans l'utilisation des informations dont vous disposez et notamment des articles du Code du travail que vous utilisez qui doivent être postérieurs à la publication de la loi précitée. Nous vous invitons à revenir vers nous au besoin.

Plusieurs adaptations ont été réalisées par la loi et ce, dans différents thèmes :

➤ **CSE**

- possibilité de mettre en place de manière anticipée les élections des IRP pour les mandats qui prennent fin entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2019 (*revenir vers nous pour bénéficier des documents formalisant cette possibilité*)

- possibilité d'adapter la durée des mandats des comités d'établissement
- un CSE central n'est obligatoire que dans les entreprises d'au moins 50 salariés ayant plusieurs établissements
- pas de dérogation à la limite des 3 mandats consécutifs des élus du CSE pour les entreprises de 300 salariés et plus
- la limite des 3 mandats s'appliquent également aux CSE d'établissements et au CSE central
- tous les membres du CSE doivent bénéficier de la formation à la santé et à la sécurité
- le règlement intérieur du CSE ne peut mettre à la charge de l'employeur des obligations ne résultant pas de la loi. Il peut être dénoncé par ce dernier
- le droit d'alerte existera bien pour le CSE des entreprises de moins de 50 salariés
- les sommes issues de la participation et de l'intéressement sont bien exclues de la masse salariale pour le calcul des budgets du CSE et le budget des activités sociales et culturelles est calculé ainsi : le rapport contribution/masse salariale doit être équivalent à celui de l'année précédente
- impossibilité de transférer l'intégralité du reliquat du budget de fonctionnement sur le budget des activités sociales et culturelles (*revenir vers nous pour la formalisation des transferts*)
- les règles relatives aux expertises du CSE sont revues
- les règles relatives aux anciennes IRP présentes dans des accords de branche deviennent également caduques à la date du premier tour des élections CSE

➤ **Syndicats**

- assouplissements des conditions pour être désigné délégué syndical
- obligation d'informer chaque année les salariés, par tout moyen, de la possibilité de consulter les adresses des organisations syndicales de salariés représentatives de la branche sur le site du ministère du travail

➤ **Rupture du contrat de travail**

- modèles de lettres de licenciement qui devraient être modifiés pour supprimer les droits et obligations des parties. Ils seront dorénavant fixés par arrêté et non plus par décret
- pour les licenciements économiques et en cas de fraude, le juge pourra prendre en considération les entreprises d'un groupe implantées à l'étranger
- pour l'application du barème des dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, le juge pourra tenir compte des indemnités supra légales versées au salarié. En revanche, ce barème n'est toujours pas applicable dans certains cas (licenciement suite à des faits de harcèlement, à de la discrimination, en violation d'un statut protecteur, etc...). Cette liste est complétée par les autres ruptures produisant les effets d'un licenciement nul (ex :

certaines prises d'acte de la rupture du contrat de travail aux torts de l'employeur, certaines démissions requalifiées et certaines résiliations judiciaires)

➤ **Négociation collective et accords spécifiques**

Sur la partie négociation collective, nous invitons les entreprises concernées à nous contacter directement pour obtenir une fiche d'actualisation en la matière.

Il en est de même sur les accords de performance collective, de rupture conventionnelle collective et de congé de mobilité.

➤ **Mesures diverses**

- la procédure de contestation des avis du médecin du travail est complétée et une visite médicale de fin de carrière pour les salariés soumis à un suivi médical renforcée est créée
- les règles relatives au CDD saisonnier sont également complétées
- le télétravail régulier peut également être mis en place d'un commun accord (sans accord collectif ou charte). En cas d'accord collectif ou de charte, il convient de prévoir une clause sur les conditions de passage en télétravail en cas de pics de pollution

La réforme mise en place par les ordonnances « MACRON » est donc pleinement effective même si quelques textes sont encore manquants. Il faudra néanmoins plusieurs semaines, voire plusieurs mois pour la mettre en œuvre. Durant cette période, il conviendra d'être vigilant sur vos pratiques en reprenant la réglementation pour vérifier les éventuels ajustements intervenus.

Bien entendu, nous restons à votre disposition pour tout accompagnement et pour toute vérification de vos pratiques.