



COMMISSION DES AFFAIRES SOCIALES

**PROJET DE LOI RATIFIANT DIVERSES ORDONNANCES PRISES SUR LE FONDEMENT
DE LA LOI N° 2017-1340 DU 15 SEPTEMBRE 2017 D'HABILITATION
À PRENDRE PAR ORDONNANCES LES MESURES POUR LE RENFORCEMENT DU DIALOGUE SOCIAL**

Rapport n° 194 (2017-2018) de M. Alain MILON, sénateur de Vaucluse

Réunie le mercredi 20 décembre 2017, sous la présidence de Gérard Dériot, vice-président, la commission des affaires sociales a examiné le rapport de **M. Alain Milon, rapporteur**, et établi son texte sur le **projet de loi ratifiant diverses ordonnances prises sur le fondement de la loi n° 2017-1340 du 15 septembre 2017 d'habilitation à prendre les mesures pour le renforcement du dialogue social** (n° 119 rectifié, 2017-2018).

Les principales mesures des cinq ordonnances « Travail » du 22 septembre 2017

L'**ordonnance n° 2017-1385** vise à moderniser les règles de la **négociation collective** à travers trois mesures phares :

- la clarification de l'**articulation entre les accords de branche et les accords d'entreprise**, afin de donner à ces derniers une place centrale dans le droit du travail ;
- la création d'un **accord de flexisécurité unique et simplifié**, pour permettre aux entreprises de s'adapter en interne aux variations de leur activité ;
- l'assouplissement des règles du **mandatement syndical** dans les petites entreprises dépourvues de délégué syndical.

L'**ordonnance n° 2017-1386** rationalise le cadre de la représentation du personnel en entreprise en :

- créant une **instance unique**, le comité social et économique (CSE), en lieu et place des délégués du personnel (DP), du comité d'entreprise (CE) et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), qui **conserve toutes leurs attributions** ;
- permettant aux partenaires sociaux de transformer, par accord, le CSE en **conseil d'entreprise**, seul compétent pour **négoier les accords d'entreprise**, et doté d'un **droit de veto** dans certains domaines.

L'**ordonnance n° 2017-1387** tend à renforcer la **sécurité et la prévisibilité des relations de travail** en :

- instaurant un **barème impératif** pour fixer l'indemnité accordée par le juge en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse, celui-ci ne s'appliquant pas en cas de licenciement nul ;
- créant la **rupture conventionnelle collective** (RCC), afin de favoriser les départs volontaires négociés dans le cadre d'un accord d'entreprise ;
- prévoyant que le **périmètre d'appréciation** de la cause **économique** d'un licenciement est désormais national quand l'entreprise appartient à un groupe ;
- autorisant un accord de branche étendu à définir les règles de recours aux **CDD**, aux **contrats d'intérim** et aux **contrats de chantier** dans un secteur donné ;

L'**ordonnance n° 2017-1388** traite de questions techniques relatives à l'**extension** et à l'**élargissement des accords de branche** ainsi qu'au fonctionnement du fonds paritaire de financement du dialogue social.

Enfin, l'**ordonnance n° 2017-1389** réforme les mécanismes de prévention et de prise en charge de la pénibilité, en :

- substituant au compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P) le **compte professionnel de prévention** (C2P), recentré sur **six facteurs** de risques professionnels aisément mesurables ;
- mettant en place un mécanisme de **départ à la retraite anticipé** au profit des salariés ayant été exposés à l'un des quatre facteurs de risques jusqu'à présent pris en charge dans le C3P mais non repris dans le C2P.

La commission a approuvé la philosophie de ces cinq ordonnances

La commission a résolument approuvé cette réforme, qui s'inscrit dans la lignée des travaux conduits par la majorité sénatoriale depuis 2014.

Ainsi, le Sénat avait déjà proposé d'unifier les accords de flexisécurité, d'adapter les règles du mandatement syndical, de rationaliser les institutions représentatives du personnel et de simplifier le C3P. La commission a adopté **trente-six amendements**, dont trente-cinq de son rapporteur qui, sans remettre en cause l'équilibre général des ordonnances, poursuivent **quatre objectifs** : garantir la vitalité du dialogue social en entreprise, sécuriser les relations de travail, défendre les droits fondamentaux des salariés et respecter la lettre et l'esprit de la loi d'habilitation du 15 septembre 2017. Elle a par ailleurs procédé à de nombreuses améliorations juridiques de ces textes et à la correction d'erreurs de rédaction.

S'agissant du **développement du dialogue social d'entreprise**, la commission a :

- apporté son soutien au nouveau régime juridique de l'accord unique de flexisécurité, qu'elle a baptisé « **accord de performance sociale et économique** » (APSE) ;

- **facilité la conclusion d'accords collectifs** par les représentants du personnel dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux ;

- **supprimé l'accélération de la généralisation des accords majoritaires**, considérant que la date du 1^{er} mai 2018 retenue dans l'ordonnance pourrait freiner la conclusion d'accords d'entreprise ;

- salué la fusion des institutions représentatives du personnel dans le CSE, tout en rétablissant le caractère **obligatoire** de la **commission des marchés** au sein des comités qui remplissent au moins deux des trois critères suivants : employer au moins cinquante salariés, disposer de ressources dépassant 3,1 millions d'euros et posséder un patrimoine d'au moins 1,55 million d'euros.

Pour **sécuriser les relations de travail**, la commission a également :

- obligé le juge à statuer dans un délai de **trois mois** quand il est saisi d'une **action en nullité** contre un accord collectif ou en cas de contestation de l'avis du médecin du travail sur l'aptitude d'un salarié ;

- autorisé un groupe à retenir un **périmètre national** pour apprécier la cause économique d'un licenciement, sauf fraude ;

- précisé l'étendue du **contrôle de l'administration** sur les mesures d'accompagnement et de reclassement prévues dans le cadre d'une **rupture conventionnelle collective** et autorisé le recours à ce dispositif dans les entreprises dépourvues de CSE.

Soucieuse de défendre les **droits fondamentaux des salariés**, la commission a en outre :

- rendu obligatoire la **formation de tous les membres du CSE** en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail ;

- autorisé le juge à ordonner un **rattrapage de salaire** pour **tous les salariés victimes d'un licenciement nul**, notamment les victimes de harcèlement et de discrimination.

Enfin, la commission a veillé au strict respect par le Gouvernement du **champ de l'habilitation** et de ses **engagements** devant le Parlement et a par conséquent :

- **refusé toute dérogation** à l'interdiction d'effectuer plus de **trois mandats consécutifs** de représentation du personnel, sauf dans les entreprises de moins de cinquante salariés ;

- **supprimé les observatoires départementaux d'analyse et d'appui au dialogue social et à la négociation**, ainsi que les règles relatives à la durée du mandat des membres de la Commission nationale de discipline des conseillers prud'hommes.

La commission a reconnu que ces ordonnances avaient déjà un **effet très positif sur l'image et l'attractivité de notre pays** et qu'elles contribuent à créer un climat favorable à l'emploi. Toutefois, le Gouvernement devra assurer la **stabilité de ce nouveau cadre juridique** afin que cette réforme structurelle porte tous ses fruits et mobilisé les services de l'inspection du travail pour accompagner les employeurs et les salariés. Les **partenaires sociaux** doivent quant à eux s'approprier rapidement les nouvelles compétences conférées par les ordonnances afin de renforcer la place de la négociation collective dans la vie des entreprises.



Commission des affaires sociales
<http://www.senat.fr/commission/soc/index.html>
 Téléphone : 01.42.34.20.84
secrétaires.affaires-sociales@senat.fr

Alain Milon
 Rapporteur
 Sénateur (Les Républicains)
 de Vaucluse



Le présent document et le rapport complet n° 194 (2017-2018) sont disponibles sur le site du Sénat :
<http://www.senat.fr/rap/l17-194/l17-194.html>