

# LA 6<sup>ème</sup> ORDONNANCE OU « ORDONNANCE-BALAI »

*Une sixième ordonnance réformant le Code du travail, dite « ordonnance balai », n°2017-1718 du 20 décembre 2017, est venue corriger les cinq ordonnances Macron parues en septembre, et apporter un certain nombre de précisions.*

## ➔ CE QUE DIT LA LOI

Rappelons que les ordonnances initiales visent à regrouper les instances représentatives du personnel (délégués du personnel, comités d'entreprise et CHSCT) au sein d'un Comité Social et Economique (CSE). De surcroît, elles ouvrent la possibilité de créer un Conseil d'Entreprise (CE) afin de regrouper les attributions des Délégués Syndicaux et du CSE.

### ECLAIRAGE



Le Conseil d'Entreprise a la faculté de **négoier**, **conclure** et **réviser** les conventions et accords d'entreprise, à l'exception des accords soumis à des règles spécifiques de validité. Le cas échéant, les accords collectifs conclus sont subordonnés à la signature de la majorité des membres titulaires élus du Conseil d'Entreprise ou par un ou plusieurs membres titulaires ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles.

Le nombre d'heures de délégation est fixé par accord.

## ➔ CE QUE DIT LA LOI

Élément notable, la sixième ordonnance donne une définition unique du groupe s'agissant du périmètre d'appréciation des difficultés économiques et du périmètre de reclassement pour inaptitude : « 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 ».

### ECLAIRAGE



Confrontée à des difficultés économiques, une entreprise peut présenter un plan de licenciements pour motif économique. Or la jurisprudence ne donne guère de définition de ces difficultés, seulement considère-t-elle qu'elles doivent être réelles et sérieuses. Autrement dit, un employeur ne peut justifier son PSE par la volonté de réaliser des économies. Une réorganisation peut néanmoins caractériser un motif économique de licenciement à condition qu'elle soit justifiée par la sauvegarde de la compétitivité de l'entreprise ou du secteur d'activité du groupe auquel elle appartient.

Pour leur part, les juges apprécient les difficultés économiques à l'échelle de l'Entreprise, dans sa totalité, et non d'un établissement. Ainsi, les mauvais résultats d'un établissement ou d'une filiale ne peuvent justifier un licenciement économique en l'absence de difficultés financières au niveau de l'Entreprise.

La loi encadre donc, et précise, le périmètre d'appréciation des difficultés économiques.

## ➔ CE QUE DIT LA LOI

Les attributions des CSE sont précisées dans la 6<sup>ème</sup> ordonnance, considérant qu'elles devront être définies en fonction de l'effectif de l'entreprise et par accord. Désormais, « *le nombre de membres et le nombre d'heures de délégation peuvent être modifiés par accord...* ».

### ECLAIRAGE



Lors de leur dernière réunion, les IRP devront décider de l'affectation de leur patrimoine au futur CSE. Le Conseil d'Entreprise est mis en place par le biais d'un collège électoral unique regroupant l'ensemble des catégories professionnelles. Par ailleurs, le nombre de membres et le nombre d'heures de délégation peuvent être modifiés par accord.

Les attributions du CSE sont quant à elles définies en fonction de l'effectif de l'entreprise.

Est payé comme temps de travail effectif, et donc non déduit des heures de délégation, le temps passé par les membres du CSE :

- à 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 prévue à l'article L. 4132-2 ;
- aux enquêtes menées après un accident du travail grave ou des incidents répétés ayant révélé un risque grave ou une maladie professionnelle ou à caractère professionnel grave ;
- aux réunions du comité et de ses commissions, dans ce cas dans la limite d'une durée globale fixée par accord d'entreprise ou à défaut par décret en Conseil d'Etat.

Notons que les entreprises ayant conclu un accord GPEC ne sont pas soumises à l'obligation de consultation du CSE sur ce sujet.

Pour la CGT, avec la 6<sup>ème</sup> ordonnance, « *des modifications substantielles [sont] introduites, aggravant les atteintes aux droits et garanties collectives des salariés, dont le monopole syndical de la négociation collective* ». Pour la CFDT, avec l'ensemble des ordonnances, « *la loi nous impose un cadre, mais nous offre aussi des marges de manœuvre. Dans les entreprises où les directions acceptent de jouer le jeu, les nouvelles règles peuvent réellement être profitables aux salariés. En revanche, dans les entreprises où les employeurs comptent limiter le dialogue social au strict minimum légal, il peut y avoir des dégâts* ».

Article rédigé par AB Report

Consultez notre dernière NEWSLETTER :



Actualité juridique / Avril 2018



*L'ordonnance relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales emporte de nombreuses modifications dans l'exercice de vos missions de Représentants du Personnel. Il s'agit de dispositions minimales, qu'il vous importera de respecter, à défaut d'accords d'entreprise.*

*Petit tour de piste pour faire un point sur ce qui change et ne change pas...*