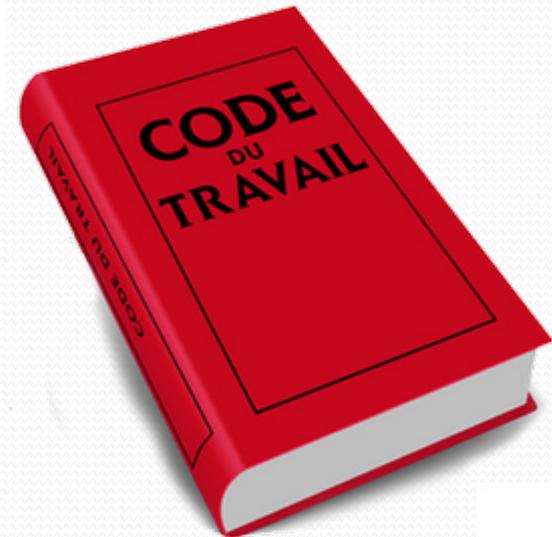




Quelques textes
importants à
connaître





Organisme de Formation spécialisé à 200% sur le CSE

Formation et accompagnement des élus et des RRH

- Formations de base : Partie Juridique et **Partie Finance**
- Formations SSCT (Santé Sécurité Conditions Travail)
- Formations spécifiques : Secrétaire, Trésorier, Référent H.
- Développement des compétences : Négociation, Prise de parole, Communication, ...
- **Accompagnement / Coaching des élus**

Petit rappel : sources du Droit Social



- Constitution
- Le Code du Travail / la Jurisprudence
- Les accords collectifs (branche / entreprise)
- Le contrat de travail

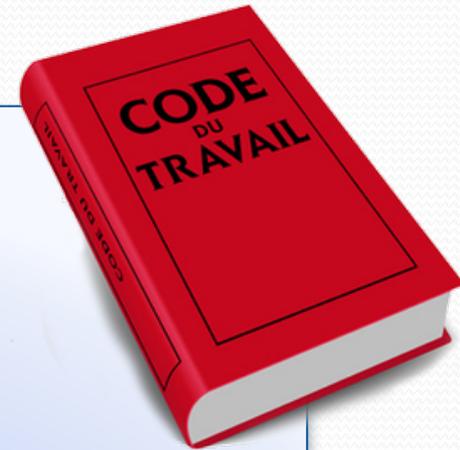
Attention :

- Articulation du contrat de travail avec les normes supérieures, l'important étant l'exercice concret des fonctions.
- Principe de la hiérarchie des normes, quelque peu atténué depuis les ordonnances Macron.

Usages

- Non écrit
- Caractérisé par une **pratique répétée, générale, constante et fixe**
- L'employeur peut à tout moment dénoncer un usage mais il doit, le cas échéant :
 - Informer les élus du CSE
 - Informer individuellement les salariés
 - Laisser un délai raisonnable entre la date d'information et la date de cessation de l'usage

Quelques autres connaissances juridiques



Temps de travail



- Temps de travail effectif (distinctions) (L3121-1)
- Durée maximale est de 10h par jour sauf exception (L3121-18 & 19)
- Pause 20 min si 6h de travail (L3121-16)
- Repos quotidien / hebdomadaire (L3131-1)
- Durée max travail = 48h par semaine (L3121-20)

Heures Supplémentaires

- > durée légale hebdomadaire ou équivalente (L3121-27 & 28)
- Majorations légale ou conventionnelle (L3131-33 à 36)
- Repos compensateur si accord entreprise / branche (L3121-33)
- Contrepartie obligatoire en repos / contingent annuel (L3131-33 à 39)
(D3121-24)
- Preuve :
 - Absence d'accord de l'employeur
 - Il appartient au salarié de fournir au juge des éléments de nature à étayer sa demande (JP)

Forfait Jour

L3121-58 à 66

- Les cadres qui disposent d'une **autonomie** dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés.
- Obligation de **suivi régulier de la charge de travail** du salarié sous forfait jours : à défaut, nullité du forfait jours.
- **Entretien annuel obligatoire** afin notamment d'échanger sur l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle.
- Définition des modalités d'exercice du droit à la déconnexion.
- Risque : convention privée d'effet et paiement des heures supplémentaires.

Congés payés

- 2,5 jours ouvrables mois travail effectif (L3141-3)
- Périodes assimilées à du travail effectif (L3141-5)
- Cas des salariés à temps partiel (JP)
- Acquisition des CP du 01 juin au 31 mai (R3141-4)
- Prise des congés
 - Fixation de la période 2 mois avant (D3141-5)
 - Ordre des départ 1 mois avant (D3141-6)
 - Les CP peuvent être pris dès l'embauche (L3141-12)
- Rémunération : 10^{ème} ou maintien de salaire (L3141-24)

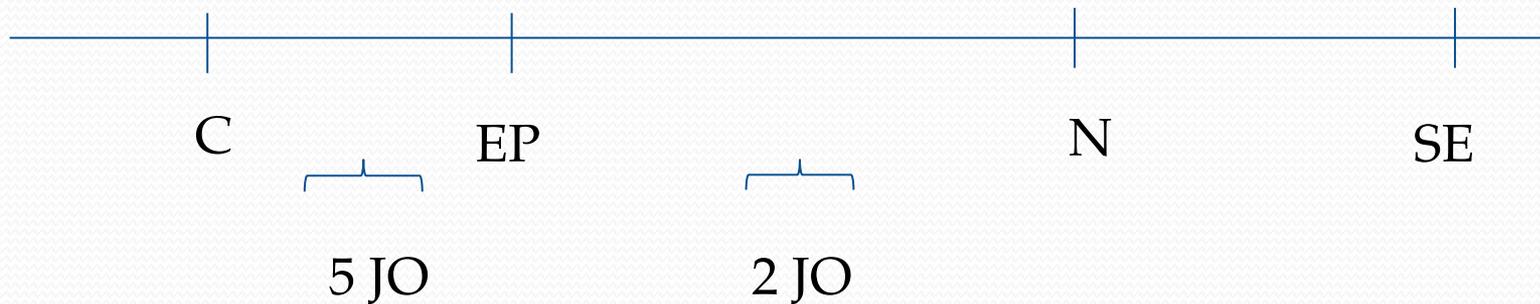
Licenciements : propos introductifs

- Distinctions

Non inhérent à la personne	Inhérent à la personne	
<ul style="list-style-type: none"> ● Motif économique : ● ● D i f f i c u l t é s économiques ● Réorganisation ● Cessation d'activité ● M u t a t i o n s technologiques 	<ul style="list-style-type: none"> ● Disciplinaire : ● ● Faute simple ● Faute grave ● Faute lourde ● 	<ul style="list-style-type: none"> ● Non disciplinaire : ● ● Insuffisance pro ● Absence répétée ● Inaptitude
(L1233-3)		

Licenciement : étapes classiques

- Schéma explicatif



- Convocation (L1232-2 / R1231-1)

- Forme et délai
- Point de départ du délai
- Mentions obligatoire (date, lieu, heure, objet, assistance)

Licenciement : entretien préalable

- **Entretien préalable** (L1232-3 & 4)
 - **Assistance :**
 - Salarié : si IRP, personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise. Dans le cas contraire, assistance par un conseiller du salarié.
 - Employeur : possible (interne et proportion)
 - **Déroulement :**
 - Présentation des griefs par l'employeur et observations du salarié
 - Pas d'enregistrement (rédaction d'un CR)

Licenciement : rupture

- **Notification** (L1232-6/R1231-13)
 - Forme et délai
 - Mentions (motifs, précisions, portabilité, CNC) => fixe les limites du litige
 - Effet (préavis / rupture)
- **Indemnités de rupture**
 - Congés payés
 - Préavis (dispense ou absence) (L1234-1)
 - Licenciement (L1234-9/ R1234-1 à R1234-4)
 - Formule légale (1/4 de mois de salaire par année ancienneté puis 1/3 à partir de 10 ans)
 - Assiette légale : moyenne des 12 ou 3 derniers mois selon la formule la plus avantageuse
 - Articulation avec l'indemnité conventionnelle.

Licenciement : contestation

- **Demande de précisions** (L1235-2 / R1232-13)
 - Salarié/EMP

- **Saisine du CPH**
 - Délai pour agir (L1235-7)
 - Procédure prud'homale (BCO/BJ)
 - Condamnation éventuelle de l'employeur
 - Licenciement irrégulier (L1235-2)
 - Licenciement sans cause réelle et sérieuse (L1235-3)
 - Licenciement nul (L1235-3-1)

Sanction disciplinaire : propos introductifs (L1231-1 et s)



- **Objet** : sanction du fait fautif, caractérisé par le comportement volontaire du salarié se traduisant soit par un acte positif, soit par une abstention
- **Exemples** : absence injustifiée, injures, violence, ivresse...
- **Prescription en matière disciplinaire** : l'employeur dispose d'un délai maximum de **2 mois** pour sanctionner ces faits (à partir du moment où il en a eu connaissance).

Sanction disciplinaire : graduation

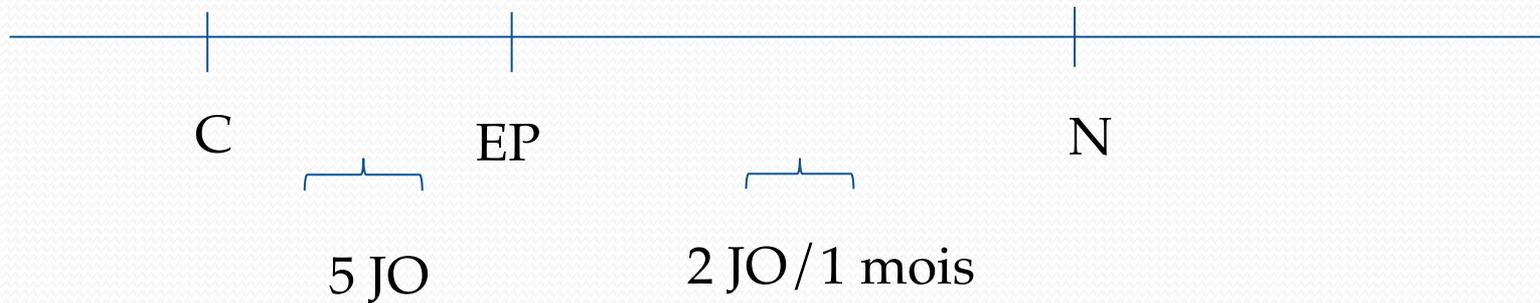
- **L'avertissement** : sanction de 1er niveau qui n'aura pas d'incidence sur la fonction, la carrière, la rémunération du salarié. Un email peut être assimilé à un avertissement.
- **La mise à pied disciplinaire** : sanction dont l'objet est de suspendre le contrat de travail du salarié et de le priver de rémunération pendant une période donnée.

A distinguer de la mise à pied à titre conservatoire qui n'est pas une sanction, il s'agit d'une mesure dans l'attente de l'issue d'une procédure disciplinaire en cours. La rémunération est suspendue durant cette période.

- **Attention** : toujours vérifier ce que prévoit le règlement intérieur le cas échéant.

Sanction disciplinaire : procédure

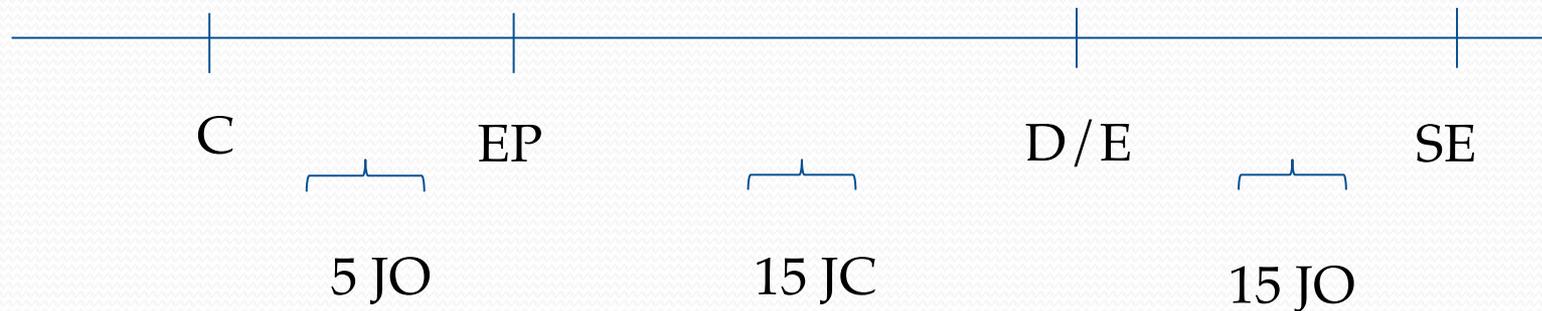
- Schéma explicatif hors avertissement (L1332-2)



- **Principe** : liberté de l'employeur dans le choix de la sanction sous réserve de ne pas prononcer une sanction :
 - pécuniaire ni une sanction discriminatoire (L1331-2/L1334-1).
 - disproportionnée à la faute commise.
- **Contestation** : le salarié peut saisir les prud'hommes afin de contester la validité de la sanction et obtenir (i) son annulation si elle est jugée discriminatoire ou disproportionnée et (ii) un rappel de salaire le cas échéant.

Rupture conventionnelle

- Schéma explicatif (L1237-11 et s.)



- Spécificités

- Possibilité de tenir plusieurs EP
- Signature d'un formulaire CERFA (dates et montant de l'indemnité)
- Absence de préavis

Quelques mots sur la négociation collective



En l'absence d'accord, l'employeur doit appliquer les dispositions reflétant l'ordre public ainsi que les **dispositions supplétives**.

Validité des accords d'entreprise en présence d'un DS

(L2232-12)

- Employeur ou son représentant ET une organisation syndicale de salariés représentative ayant recueilli :
 - Soit 50% suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au 1^{er} tour des dernières élections des titulaires au CSE (accord majoritaire)
 - Soit 30 %s des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au 1^{er} tour des dernières élections des titulaires au CSE. Après la signature de l'accord, l'une des OS a un mois pour indiquer son souhait de soumettre cet accord au référendum des salariés.

Validité des accords d'entreprise en l'absence d'un DS

(L2232-21 et s.)

- **< 11 salariés** : l'employeur peut proposer un projet d'accord aux salariés sur l'ensemble des thèmes ouverts à la négociation collective.
- **Entre 11 et 50 salariés** :
 - salariés mandatés par une OS avec approbation par la majorité des salariés ou,
 - un membre titulaire du CSE mandaté ou non, sous réserve d'obtenir la signature des membres représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections.
- **> 50 salariés** :
 - par un membre titulaire mandaté par une OS sous réserve d'une approbation par les salariés ou,
 - par un membre titulaire CSE non mandaté sous réserve d'obtenir la signature des membres représentant la majorité des suffrages exprimés ou,
 - par un salarié mandaté par une OS avec approbation des salariés.

Nouvel équilibre : accord d'entreprise / de branche

- **Bloc 1 : l'accord de branche prime dans les matières suivantes (L2253-1)**
 - Salaires minima et classifications ;
 - Prévoyance et Mutuelle
 - Egalité professionnelle Hommes – Femmes
 - CDD, Travail temporaire et CDI de chantier
 - Conditions et durées périodes d'essai
 - Mutualisation des fonds de financement du paritarisme et de la formation professionnelle.

Nouvel équilibre : accord d'entreprise / de branche

- Bloc 2 : l'accord de branche peut verrouiller certains thèmes (L2253-2)
 - La prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels énumérés à l'article [L. 4161-1](#) relatifs aux contraintes physiques marquées, à l'environnement physique agressif, à certains rythmes de travail
 - L'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés
 - L'effectif à partir duquel les délégués syndicaux peuvent être désignés, leur nombre et la valorisation de leurs parcours syndical
 - Les primes pour travaux dangereux ou insalubres.

Nouvel équilibre : accord d'entreprise / de branche

- Bloc 3 : thèmes relevant prioritairement de l'accord d'entreprise (L2253-3)
 - Dans les autres matières que celles des blocs 1 et 2, les clauses des accords d'entreprise, conclus antérieurement ou postérieurement à la date d'entrée en vigueur de l'accord de branche, priment sur celles de l'accord de branche ayant le même objet sauf exceptions.
 - En l'absence d'accord d'entreprise portant sur le même objet, l'accord de branche s'applique.

Délit d'entrave (L.2317-1)



© Can Stock Photo - csp7642049

- Porter atteinte à la constitution d'un CSE est puni d'une peine d'emprisonnement d'un an et de 7.500€ d'amende.
- Porter atteinte au fonctionnement régulier du CSE est puni d'amende de 7.500€.
- Délit source de nombreuses condamnations devant le tribunal correctionnel.



Le CSE aussi peut être condamné pour entrave

Les articles de loi du CSE

Attributions, généralités	L2312-8 à -14
Consultations	L2312-15 à -58
Droits d'Alerte	L2312-59 à -71
Activités sociales et culturelles	L2312-78 à -84
Mise en place, suppression	L2313-1 à -10
Composition	L2314-1 à -3
Heures délégation	L2315-7 à -13 R2315-3 à -7
Budget ASC	R2312-49 à -52
Budget Fonctionnement	L2315-61 et 62
BDES	L2312-18, -21, -23 et -36
Expertises	L2315-78 à -95 R2315-45 à -50
Missions SSCT	L2312-9 et 10 et L2312-8 et -13
Droit d'Alerte	L2312-59 à -71 R2312-29 et 30
Formation SSCT	L2315-16 à -18 R2315-8 à -11

Les articles de loi du CSE

Participation Conseil administration	R2312-31 à 34
Protection des élus	L2411-1 et L2412-1
Règlement intérieur	L2315-24
Déplacements	L2315-14
Affichage	L2315-15
Registre	L2315-5 / L8113-4
Local du CSE	L2315-25 et 26
Mutuelle/Prévoyance	R2312-22
Conseil d'Entreprise	L2321-1 à -10 R2321-1
Délit Entrave	L2317-1
Commissions	L2315-36 à -56 R/D2315-28 à -31
CSE central et d'établissements	L2316-1 à -26 R2315-32
Expertises CCE	R/D 2316-1 à 10
ASC inter-entreprises	R2312-43 à -48 R2312-53 à -58

Je rends la parole à Sébastien ...



Claude DUTOIT
cdutoit@adn-cse.fr
06.83.82.28.83