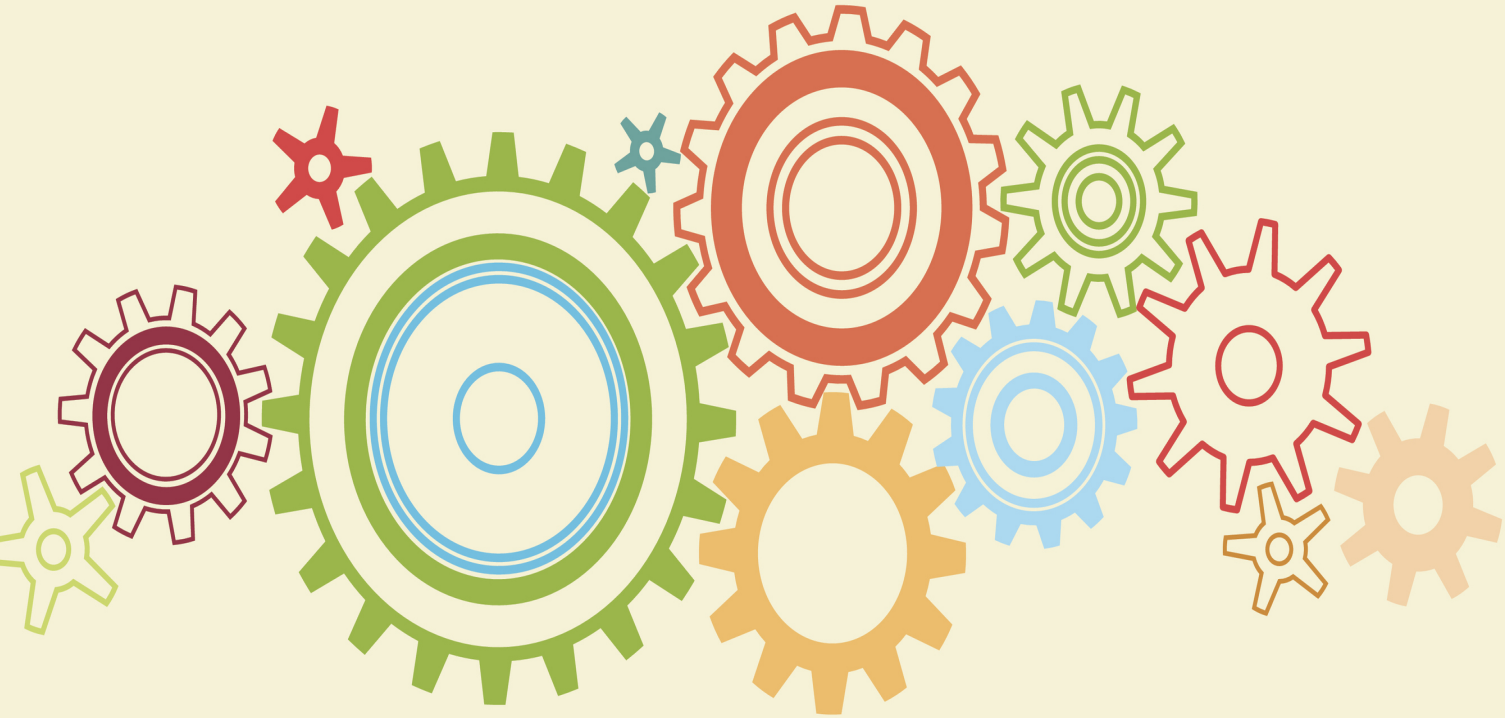
L’impact des Ordonnances Macron sur le Code du travail



L’impact des Ordonnances Macron sur le code du travail

Cinq ordonnances du 22 septembre 2017 sont venues réformer en profondeur les relations individuelles et collectives du travail. Voici, sous forme de tableau comparatif (avant la réforme/après la réforme), les principales mesures impactant les entreprises.

Certaines dispositions entrent en vigueur immédiatement, d’autres sont différées dans l’attente notamment de la publication de décrets d’application. Ces informations sont reprises dans la dernière colonne du présent document.

Cinq thèmes abordés :

- La rupture du contrat de travail
- Les formes particulières de travail
- La santé
- La négociation collective
- Les représentants du personnel.

Sommaire

1) Rupture du contrat de travail 5

Procédure de licenciement

Indemnités de licenciement

Licenciement économique : motif

Licenciement économique : reclassement

Modes de rupture du contrat de travail autonomes

Contentieux du licenciement

2) Formes particulières de travail 12

Télétravail

Contrats précaires (cdd, intérim)

Cdi de chantier ou d'opération

Contrat de génération

3) Santé 17

Inaptitude : reclassement

Inaptitude : contestation de l'avis d'inaptitude

Prévention de la pénibilité : compte personnel de prévention

Prévention de la pénibilité : retraite anticipée pour pénibilité avérée

Prévention de la pénibilité : accord ou plan d'action relatif à la prévention de la pénibilité

4) Négociation collective 23

Articulation entre accords de branche et accords d'entreprise

Accords d'entreprise majoritaires

Accords d'entreprise minoritaires : referendum de validation

Négociation dans les entreprises dépourvues de délègue syndical ou de conseil d'entreprise

Négociation obligatoire d'entreprise

Accords répondant aux nécessites de fonctionnement de l'entreprise

5) Représentation du personnel 31

Mise en place du comité social et économique (cse)

Election de la délégation du personnel au cse

Composition du cse

Fonctionnement du cse

Attributions du cse dans les entreprises de 11 à 49 salariés

Attributions du cse dans les entreprises d'au moins 50 salariés

Information/consultation dans les entreprises d'au moins 50 salariés

Les experts du cse dans les entreprises d'au moins 50 salariés

Le conseil d'entreprise dans les entreprises d'au moins 50 salariés : nouvelle instance

6) Mesures diverses 54

1) Rupture du contrat de travail

Procédure de licenciement

	Avant la réforme	Après la réforme	Date d'application
Modèle de lettre de notification de licenciement	*Néant.*	*Modèles types pour licenciement personnel ou économique.* *L 1232-6, L 1233-16, L 1233-42*	*Décrets à paraître au plus tard le 1er janvier 2018.*
Précision de la motivation après la notification du licenciement	*L'employeur était tenu d'énoncer les motifs précis de licenciement dans la lettre de notification.*	*L'employeur peut, à son initiative ou à la demande du salarié, apporter des précisions sur les motifs énoncés dans la lettre de licenciement.* *L 1235-2*	*Décrets à paraître au plus tard le 1er janvier 2018.*
Sanction de l'insuffisance de motivation	*Le défaut de motivation rendait le licenciement sans cause réelle et sérieuse.*	*Si le salarié n'a pas demandé à l'employeur de préciser les motifs, l'insuffisance de motivation est sanctionnée par une indemnité qui ne peut excéder 1 mois de salaire.* *L 1235-2*	*Décrets à paraître au plus tard le 1er janvier 2018.*

Indemnités de licenciement

	Avant la réforme	Après la réforme	Date d'application
Ancienneté ouvrant droit à l'indemnité de licenciement	*1 an.*	*8 mois.* *L 1234-9*	*Aux licenciements prononcés après le 23 septembre 2017.*
Montant de l'indemnité de licenciement	*1/5e de mois de salaire par année d'ancienneté plus 2/15e de mois de salaire pour les années au-delà de 10 ans.*	• *1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années jusqu'à 10 ans* • *1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années au-delà de 10 ans.* *R 1234-2*	*Aux licenciements prononcés après le 26 septembre 2017.*

Licenciement économique : motif

	Avant la réforme	Après la réforme	Date d'application
Périmètre d'appréciation du motif économique	*Au niveau de l'entreprise dans son ensemble et dans les groupes de sociétés, au niveau du secteur d'activité du groupe auquel appartient l'entreprise concernée en tenant compte des sociétés situées à l'étranger.*	*Au niveau de l'entreprise dans son ensemble et dans les groupes de sociétés, au niveau du secteur d'activité commun à la société concernée et aux autres entreprises du groupe établies en France.* *L 1233-3*	*Aux procédures de licenciement économique engagées après le 23 septembre 2017.*
Notion de groupe	*Ensemble des entreprises unies par le contrôle ou l'influence d'une entreprise dominante dans les conditions définies à l'article L 2331-1 du code du travail sur le comité de groupe.*	*Lorsque le siège social de l'entreprise dominante est situé sur le territoire français, le groupe est constitué de l'entreprise dominante et des entreprises qu'elle contrôle, conformément au I de l'article L 2331-1 du code du travail et, dans le cas contraire, par l'ensemble des entreprises implantées sur le territoire français.* *L 1233-3*	*Aux procédures de licenciement économique engagées après le 23 septembre 2017.*
Notion de secteur d'activité	*Laissé à l'appréciation du juge.*	*Caractérisé, notamment, par la nature des produits biens ou services délivrés, la clientèle ciblée, les réseaux et modes de distribution, se rapportant à un même marché.* *L 1233-3*	*Aux procédures de licenciement économique engagées après le 23 septembre 2017.*

Licenciement économique : reclassement

	Avant la réforme	Après la réforme	Date d'application
Périmètre de recherche de reclassement	*Au niveau de l'entreprise et si elle appartenait à un groupe, dans toutes les entreprises du groupe (même n'appartenant pas au même secteur d'activité ou en l'absence de lien capitalistique) dont les activités, l'organisation ou le lieu d'exploitation leur permettaient d'effectuer la permutation de tout ou partie du personnel.* *Pour les entreprises ou les groupes de dimension internationale, la recherche de reclassement s'étendait, sur demande du salarié, aux entreprises du groupe implantées à l'étranger.*	*Au niveau de l'entreprise et si elle appartient à un groupe, dans toutes les entreprises du groupe dont l'organisation, les activités ou le lieu d'exploitation leur permettent d'effectuer la permutation de tout ou partie du personnel.* *Lorsque le siège social de l'entreprise dominante est situé sur le territoire français, le groupe est constitué de l'entreprise dominante et des entreprises qu'elle contrôle, conformément au I de l'article L 2331-1 du code du travail et, dans le cas contraire, par l'ensemble des entreprises implantées sur le territoire français.* *L 1233-4*	*Aux procédures de licenciement économique engagées après le 23 septembre 2017.*
Proposition de reclassement	*Ecrite, précise, personnalisée.*	*Ecrite et précise, soit adressée de manière personnalisée à chaque salarié, soit diffusée par tout moyen sous forme de liste des postes disponibles à l'ensemble des salariés.* *L 1233-4*	*Décrets à paraître au plus tard le 1er janvier 2018.*

	Avant la réforme	Après la réforme	Date d'application
Critère d'ordre	*Le périmètre d'application des critères d'ordre s'appréciait au niveau de l'entreprise.* *En cas de PSE négocié par accord collectif majoritaire, le périmètre pouvait être inférieur à l'entreprise.* *Lorsque le PSE était issu d'un document unilatéral de l'employeur, le périmètre pouvait être inférieur à l'entreprise mais au moins égal à la zone d'emploi dans laquelle étaient situés le ou les établissements concernés par les suppressions d'emploi.* *La possibilité de circonscrire l'application des critères d'ordre des licenciements à un niveau inférieur à l'entreprise était réservée aux entreprises d'au moins 50 salariés ayant élaboré un PSE.*	*Le périmètre d'application des critères d'ordre des licenciements peut être fixé par un accord collectif, ou document unilatéral, y compris dans les entreprises plus petites pour les licenciements économiques de moins de dix salariés sur une même période de 30 jours (non tenues au PSE).*	*Aux procédures de licenciement économique engagées après le 23 septembre 2017.*

Modes de rupture du contrat de travail autonomes

	Avant la réforme	Après la réforme	Date d'application
Rupture conventionnelle collective	*Néant.*	*Un accord collectif validé par l'administration peut définir les conditions et les modalités de la rupture conventionnelle collective. Ce dispositif peut être mis en place quel que soit l'effectif de l'entreprise ou sa situation économique.* *L 1237-17*	*Décrets à paraître au plus tard le 1er janvier 2018.*
Champ d'application du congé de mobilité	*Entreprises ou groupe d'au moins 1 000 salariés tenus de proposer un congé de reclassement et ayant conclu un accord relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC).*	*Entreprises ou groupes d'au moins 300 salariés et entreprises ou groupes d'entreprises de dimension communautaire comportant au moins un établissement ou une entreprise de 150 salariés en France, soumises à la négociation GPEC. Ce dispositif peut être mis en place par accord collectif quelle que soit la situation économique de l'entreprise.* *L 1237-18*	*Décrets à paraître au plus tard le 1er janvier 2018.*

Contentieux du licenciement

	Avant la réforme	Après la réforme	Date d'application
Irrégularité de forme	*Salarié ayant moins de 2 ans d'ancienneté ou travaillant dans une entreprise de moins de 11 salariés : en fonction du préjudice subi.* *Salarié ayant au moins 2 ans d'ancienneté travaillant dans une entreprise d'au moins 11 salariés : maximum 1 mois de salaire.*	*Maximum 1 mois de salaire quelle que soit l'ancienneté du salarié ou la taille de l'entreprise.* *L 1235-2*	*Aux licenciements prononcés après le 23 septembre 2017.*
Licenciement sans cause réelle et sérieuse	*Salarié ayant moins de 2 ans d'ancienneté ou travaillant dans une entreprise de moins de 11 salariés : en fonction du préjudice subi.* *Salarié ayant au moins 2 ans d'ancienneté travaillant dans une entreprise d'au moins 11 salariés : réintégration ou indemnité au moins égale aux 6 derniers mois de salaire.*	*Réintégration ou barème obligatoire pour les indemnités minimales (selon la taille de l'entreprise) et pour les indemnités maximales (quelle que soit la taille de l'entreprise).* *L 1235-3*	*Aux licenciements prononcés après le 23 septembre 2017.*
Délai de contestation de la rupture	*2 ans.* *1 an en cas de contestation sur la régularité ou la validité d'un licenciement économique.*	*1 an sauf exception (salaire, discrimination, harcèlement).* *L 1471-1*	*Prescriptions en cours au 23 septembre 2017 sans que la durée totale de la prescription puisse excéder la durée prévue par la loi antérieure.*

2) Formes particulières de travail

Télétravail

	Avant la réforme	Après la réforme	Date d'application
Mise en place	*Accord collectif facultatif.* *Avenant au contrat de travail.*	*Télétravail régulier : accord collectif, à défaut, charte élaborée par l'employeur après avis du comité social et économique s'il existe.* *Télétravail occasionnel : en l'absence d'accord collectif ou de charte, simple accord formalisé par tout moyen entre le salarié et l'employeur.* *L 1222-9*	*Depuis le du 24 septembre 2017.* *Pour les salariés dont le contrat de travail conclu avant le 24 septembre 2017 contient des stipulations relatives au télétravail, sauf refus du salarié, les stipulations et dispositions de l'accord ou de la charte se substituent, s'il y a lieu, aux clauses du contrat contraires ou incompatibles.*
Refus du télétravail par l'employeur	*Laissé à l'appréciation de l'employeur.*	*Lorsque le salarié occupe un poste éligible défini dans l'accord ou la charte au télétravail régulier dans les conditions prévues par l'accord ou la charte, l'employeur doit motiver son refus.* *L 1222-9*	*Depuis le 24 septembre 2017.*

	Avant la réforme	Après la réforme	Date d'application
Régime de l'accident du travail	*Incertitude quant à la présomption d'accident du travail.*	*Présomption d'accident du travail pour tout accident survenu sur le lieu où est exercé le télétravail pendant l'exercice de l'activité professionnelle du télétravailleur.* *L 1222-9*	*Depuis le 24 septembre 2017.*
Prise en charge des coûts	*Prise en charge de tous les coûts découlant directement de l'exercice du télétravail, notamment le coût des matériels, logiciels, abonnements, communications et outils ainsi que de la maintenance de ceux-ci.*	*Suppression de la prise en charge des coûts dans le Code du travail. Mais attention un ANI du 19 juillet 2005 prévoit toujours l'obligation de prise en charge de ces coûts.* *Néanmoins l'employeur reste tenu de respecter une obligation générale de prise en charge des frais occasionnés par l'exercice des fonctions.*	*Depuis le 24 septembre 2017.*

Contrats précaires (cdd, intérim)

	Avant la réforme	Après la réforme	Date d'application
Négociation de branche sur le régime des contrats précaires	*Néant.*	*Les branches sont autorisées à négocier sur la durée totale du contrat, son renouvellement, le délai de carence.* *L 1242-8-1 et L 1251-12-1 ; L 1243-13-1 et L 1251-35-1 ; L 1244-3-1 et L 1251-36-1*	*Contrats conclus après le 23 septembre 2017 sous réserve des accords de branche.*
Transmission du contrat hors délai	*Requalification du contrat en CDI.*	*Indemnité maximale d'1 mois de salaire.* *L 1245-1 et L 1251-40*	*Depuis le 24 septembre 2017.*
Délai de contestation de la rupture	*2 ans.*	*1 an.* *L 1471-1*	*Prescriptions en cours au 23 septembre 2017 sans que la durée totale de la prescription puisse excéder la durée prévue par la loi antérieure.*

CDI de chantier ou d'opération

	Avant la réforme	Après la réforme	Date d'application
Recours au CDI de chantier ou d'opération	*Dans les secteurs où il était d'usage d'y recourir.*	*Par accord de branche étendu, à défaut, dans les secteurs où il est d'usage d'y recourir au 1er janvier 2017.* *L 1223-8*	*Contrats conclus après le 23 septembre 2017.*
Cause de la rupture	*Exclusion des dispositions relatives au licenciement économique.*	*La fin du chantier ou la réalisation des tâches définies dans le contrat de travail constitue un motif spécifique de rupture du contrat de travail.* *L 1236-8*	*Contrats conclus après le 23 septembre 2017.*

Contrat de génération

	Avant la réforme	Après la réforme	Date d'application
Dispositif législatif	*Dans les entreprises ou groupes d'au moins 300 salariés, obligation, sanctionnée par une pénalité, de conclure un accord sur le contrat de génération ou d'établir un plan d'action.* *Dans les entreprises ou groupes de moins de 300 salariés, possibilité de bénéficier d'une aide pour chaque binôme jeune/senior.*	*Abrogé*	*Depuis le 24 septembre 2017.* *Les entreprises ayant demandé le bénéfice des aides avant le 24 septembre 2017 les recevront dans leur intégralité.*

« Tous droits réservés – SVP – 2017 »

3) Santé

Inaptitude : reclassement

	Avant la réforme	Après la réforme	Date d'application
Périmètre de reclassement	*Au niveau de l'entreprise ou des entreprises du groupe dont les activités, l'organisation ou le lieu d'exploitation lui permettaient d'effectuer la permutation de tout ou partie du personnel, quelle que soit l'implantation géographique, (proposition jurisprudentielle, non codifiée).*	*Au niveau de l'entreprise ou des entreprises du groupe situées sur le territoire national et dont l'organisation, les activités ou le lieu d'exploitation assurent la permutation de tout ou partie du personnel.* *L 1226-2, L 1226-10*	*Depuis le du 24 septembre 2017.*
Notion de groupe	*Entreprises dont les activités, l'organisation ou le lieu d'exploitation permettaient d'effectuer la permutation de tout ou partie du personnel, (position jurisprudentielle, non codifiée).*	*Lorsque le siège social de l'entreprise dominante est situé sur le territoire français, le groupe est constitué de l'entreprise dominante et des entreprises qu'elle contrôle, conformément au I de l'article L 2331-1 du code du travail et, dans le cas contraire, par l'ensemble des entreprises implantées sur le territoire français.* *L'organisation, les activités ou le lieu d'exploitation doivent permettre d'effectuer la permutation de tout ou partie du personnel.* *L 1226-2, L 1226-10*	*Depuis le 24 septembre 2017.*

Inaptitude : contestation de l'avis d'inaptitude

	Avant la réforme	Après la réforme	Date d'application
Objet de la contestation	*Eléments de nature médicale justifiant les avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis par le médecin du travail.*	*Avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis par le médecin du travail reposant sur des éléments de nature médicale.* *L 4624-7*	*Décrets à paraître au plus tard le 1er janvier 2018.*
Compétence pour examiner le recours	*Conseil de prud'hommes, en référé, chargé de désigner un médecin expert.* *Possibilité de consulter le médecin inspecteur du travail.*	*Conseil de prud'hommes, en référé.* *Possibilité de consulter le médecin inspecteur du travail qui peut s'adjoindre le concours d'un tiers.* *L 4624-7*	*Décrets à paraître au plus tard le 1er janvier 2018.*
Information sur le recours	*Médecin du travail.*	*Médecin du travail.* *Possibilité de notifier les éléments médicaux ayant fondé les avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis par le médecin du travail au médecin que l'employeur mandate à cet effet.* *L 4624-7*	*Décrets à paraître au plus tard le 1er janvier 2018.*
Portée du recours	*La décision du conseil de prud'hommes se substitue aux éléments de nature médicale justifiant les avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis par le médecin du travail contestés.*	*La décision du conseil de prud'hommes se substitue aux avis, propositions, conclusions écrites ou indications contestées. L 4624-7*	*Décrets à paraître au plus tard le 1er janvier 2018.*

Prévention de la pénibilité : compte personnel de prévention

	Avant la réforme	Après la réforme	Date d'application
Désignation du compte	*Compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P).*	*Compte personnel de prévention (C2P).*	*Depuis le 1er octobre 2017.*
Risques pris en compte	• *Manutentions manuelles de charges* • *Postures pénibles* • *Vibrations mécaniques* • *Agents chimiques dangereux* • *Activités exercées en milieu hyperbare* • *Températures extrêmes* • *Bruit* • *Travail de nuit* • *Travail en équipes successives alternantes* • *Travail répétitif caractérisé par la réalisation de travaux impliquant l'exécution de mouvements répétés, sollicitant tout ou partie du membre supérieur, à une fréquence élevée et sous cadence contrainte.*	• *Activités exercées en milieu hyperbare* • *Températures extrêmes* • *Bruit* • *Travail de nuit* • *Travail en équipes successives alternantes* • *Travail répétitif caractérisé par la réalisation de travaux impliquant l'exécution de mouvements répétés, sollicitant tout ou partie du membre supérieur, à une fréquence élevée et sous cadence contrainte.* *L 4163-1*	*Depuis le 1er octobre 2017.*
Gestion du compte	*Branche vieillesse de la sécurité sociale.*	*Branche accidents du travail /maladies professionnelles de la sécurité sociale.*	*A compter du 1er janvier 2018.*

	Avant la réforme	Après la réforme	Date d'application
Financement	*Cotisation de base due par tous les employeurs.* *Cotisation additionnelle due par les employeurs ayant effectivement exposé au moins un de leurs salariés à un ou plusieurs facteurs de risque au-delà des seuils réglementaires.*	*Suppression des cotisations.* *Mais durant le dernier trimestre 2017, la cotisation additionnelle est due pour les seuls employeurs ayant exposé au moins un de leurs salariés aux 6 facteurs de risques professionnels.*	*A compter du 1er janvier 2018.*

Prévention de la pénibilité : retraite anticipée pour pénibilité avérée

	Avant la réforme	Après la réforme	Date d'application
Bénéficiaires	*Assurés justifiant d'un taux d'incapacité permanente d'au moins 20 % ou compris entre 10 % et 20 % sous certaines conditions.*	*Assurés justifiant d'un taux d'incapacité permanente d'au moins 20 % ou compris entre 10 % et 20 % sous certaines conditions.* *Assurés justifiant d'un taux d'incapacité permanente compris entre 10 % et 20 % reconnue au titre d'une maladie professionnelle consécutive à un ou plusieurs facteurs de risques suivants : manutentions manuelles de charges, postures pénibles, vibrations mécaniques, agents chimiques dangereux.* *CSS L 351-1-4*	*Depuis le 1er octobre 2017 sous réserve de la parution de l'arrêté fixant la liste des maladies professionnelles.*

Prévention de la pénibilité : accord ou plan d'action relatif à la prévention de la pénibilité

	Avant la réforme	Après la réforme	Date d'application
Champ d'application	*Entreprises ou groupes d'au moins 50 salariés employant une proportion minimale de salariés exposés à un ou plusieurs des 10 facteurs de risques professionnels au-delà des seuils réglementaires.*	*Entreprises ou groupes d'au moins 50 salariés employant une proportion minimale de salariés exposés à un ou plusieurs des 6 facteurs de risques professionnels retenus pour le C2P au-delà des seuils réglementaires.* *Sont également concernées les entreprises remplissant la condition d'effectif dont la sinistralité au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles est supérieure à un seuil fixé réglementairement.* *L 4162-1*	*A compter du 1er janvier 2019 sous réserve des décrets à paraître.*
Pénalité	*Fixée et notifiée par la DIRECCTE.*	*Fixée par décret et prononcée par l'autorité administrative compétente définie par décret.* *L 4162-4*	*A compter du 1er janvier 2019 sous réserve des décrets à paraître.*

4) Négociation collective

Articulation entre accords de branche et accords d'entreprise

	Avant la réforme	Après la réforme	Date d'application
Primauté de l'accord de branche (bloc 1)	• *Salaires minimaux* • *Classifications* • *Protection sociale complémentaire* • *Mutualisation des fonds de la formation professionnelle* • *Prévention de la pénibilité* • *Egalité professionnelle entre les hommes et les femmes.*	• *Salaires minimaux* • *Classifications* • *Mutualisation des fonds du paritarisme* • *Mutualisation des fonds de la formation professionnelle* • *Protection sociale complémentaire* • *Durée du travail (certaines mesures)* • *CDD et contrat de travail temporaire (durée totale du contrat, renouvellements, délai de carence)* • *CDI de chantier* • *Egalité professionnelle entre les hommes et les femmes* • *Période d'essai (conditions et durées)* • *Transfert conventionnel des contrats de travail* • *Cas de mise à disposition d'un salarié temporaire auprès d'une entreprise utilisatrice* • *Rémunération minimale du salarié porté et montant de l'indemnité d'apport d'affaires.* *L 2253-1*	*Depuis le 24 septembre 2017.* *Les stipulations de la convention de branche prévalent sur la convention d'entreprise conclue antérieurement ou postérieurement à la date d'entrée en vigueur de la convention de branche, sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes.*

	Avant la réforme	Après la réforme	Date d'application
Thèmes verrouillés par l'accord de branche (bloc 2)	*Tous les domaines à l'exception des sujets relatifs à la durée du travail, aux repos et aux congés.*	• *Prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels énumérés à l'article L 4161-1* • *Insertion professionnelle et maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés* • *Effectif à partir duquel les délégués syndicaux peuvent être désignés, leur nombre et la valorisation de leurs parcours syndical* • *Primes pour travaux dangereux ou insalubres.* *L 2253-2*	*Depuis le 24 septembre 2017.* *Les clauses de verrouillage des accords étendus (y compris ceux conclus avant le 7 mai 2004) continuent de produire leurs effets si un avenant confirme, avant le 1er janvier 2019, la portée de ces clauses au regard de la convention ou de l'accord d'entreprise ou d'établissement.*
Primauté de l'accord d'entreprise (bloc 3)	*Durée du travail, repos et congés.*	*Tous les thèmes ne relevant pas des blocs 1 et 2.* *L 2253-3*	*Depuis le 24 septembre 2017.* *Les clauses de verrouillage des accords de branche, quelle que soit leur date de conclusion, cessent de produire leurs effets vis-à-vis des accords d'entreprise à compter du 1er janvier 2018.*

Accords d'entreprise majoritaires

	Avant la réforme	Après la réforme	Date d'application
Entrée en vigueur	• *10 août 2016 pour les anciens accords de préservation ou de développement de l'emploi* • *1er janvier 2017 pour les accords sur la durée du travail, les repos et les congés* • *1er septembre 2019 pour les autres accords collectifs.*	*La généralisation des accords majoritaires est avancée au 1er mai 2018.*	*A compter du 1er mai 2018.*

Accords d'entreprise minoritaires : referendum de validation

	Avant la réforme	Après la réforme	Date d'application
Initiative	*Syndicats représentatifs signataires ayant recueilli plus de 30 % des suffrages.*	*Syndicats représentatifs signataires ayant recueilli plus de 30 % des suffrages.* *Employeur, en l'absence d'initiative des organisations syndicales et d'opposition de l'ensemble des syndicats.* *L 2232-12*	*Depuis le 24 septembre 2017.*
Conclusion du protocole spécifique	*Entre l'employeur et les signataires de l'accord minoritaire.*	*Employeur et un ou plusieurs syndicats représentatifs ayant recueilli plus de 30 % des suffrages.* *L 2232-12*	*Depuis le 24 septembre 2017.*

« Tous droits réservés – SVP – 2017 »

Négociation dans les entreprises dépourvues de délègue syndical ou de conseil d'entreprise

	Avant la réforme	Après la réforme	Date d'application
Entreprises de moins de 11 salariés et celles de 11 à 20 salariés sans élus	*Accord conclu par un ou des salariés mandatés.* *Approbation par les salariés à la majorité des suffrages exprimés.*	*Projet d'accord établi par l'employeur ratifié à la majorité des 2/3 du personnel.* *L 2232-21, L 2232-22, L 2232-23*	*Dans l'attente du décret d'application*
Entreprises de 11 à 49 salariés	*Par priorité* • *Elus mandatés (approbation par les salariés à la majorité des suffrages exprimés)* • *Elus titulaires non mandatés représentant la majorité des suffrages exprimés (information de la commission paritaire de branche)* • *Un ou des salariés mandatés (approbation par les salariés à la majorité des suffrages exprimés).*	*Sans priorité* • *Elus, mandatés ou non, représentant la majorité des suffrages exprimés* • *Un ou des salariés mandatés, élu ou non, (approbation par les salariés à la majorité des suffrages exprimés).* • *L 2232-23-1*	*Depuis le 24 septembre 2017 pour la négociation avec les élus non mandatés ;* *Depuis le 12 novembre 2017 (lendemain de la publication au JO du décret n°2017-1551 du 10 novembre 2017), pour la négociation avec les élus mandatés et les salariés mandatés.*

	Avant la réforme	Après la réforme	Date d'application
Entreprises d'au moins 50 salariés	*Par priorité* • *Elus mandatés (approbation par les salariés à la majorité des suffrages exprimés)* • *Elus titulaires non mandatés représentant la majorité des suffrages exprimés (information de la commission paritaire de branche)* • *Un ou des salariés mandatés (approbation par les salariés à la majorité des suffrages exprimés).*	*Par priorité* • *Elus mandatés (approbation par les salariés à la majorité des suffrages exprimés)* • *Elus non mandatés représentant la majorité des suffrages exprimés* • *Un ou des salariés mandatés (approbation par les salariés à la majorité des suffrages exprimés).* *L 2232-24, L 2232-25*	*Depuis le 24 septembre 2017 pour la négociation avec les élus non mandatés.* *Depuis le 12 novembre 2017 (lendemain de la publication au JO du décret n°2017-1551 du 10 novembre 2017), pour la négociation avec les élus mandatés et les salariés mandatés.*

Négociation obligatoire d'entreprise

	Avant la réforme	Après la réforme	Date d'application
Structure de la NAO	*Aucune.*	*Articulation entre règles d'ordre public, champ de la négociation collective et dispositions supplétives.*	*A compter du 24 septembre 2017.*
Dispositions relevant de l'ordre public	*Aucune.* *Négociation chaque année sur :* • *La rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise* • *L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail.* *Négociation tous les 3 ans sur la gestion des emplois et des parcours professionnels dans les entreprises d'au moins 300 salariés mentionnées au premier alinéa de l'article L 2242-13.*	*Négociation au moins tous les 4 ans sur :* • *La rémunération, notamment les salaires effectifs, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise* • *L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, portant notamment sur les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération, et la qualité de vie au travail* • *La gestion des emplois et des parcours professionnels dans les entreprises et les groupes d'entreprises au sens de l'article L 2331-1 d'au moins 300 salariés, ainsi que dans les entreprises et groupes d'entreprises de dimension communautaire au sens des articles L 2341-1 et L 2341-2 comportant au moins un établissement ou une entreprise de 150 salariés en France.* *L 2242-1 à L 2242-9*	*A compter du 24 septembre 2017.*

	Avant la réforme	Après la réforme	Date d'application
Accord d'adaptation	*Portant sur :* • *La périodicité des négociations (jusqu'à 3 ans pour les négociations annuelles et jusqu'à 5 ans pour la négociation triennale)* • *Le nombre de négociations* • *Le regroupement différent des thèmes.*	*Portant sur :* • *Les thèmes des négociations* • *La périodicité (1 à 4 ans) et le contenu de chaque thème* • *Le calendrier et les lieux de réunion* • *Les informations remises par l'employeur et la date de cette remise* • *Les modalités de suivi des engagements* • *La durée de l'accord au maximum de 4 ans.* *L 2242-10 à L 2242-12.*	*Depuis le 24 septembre 2017.*
Dispositions supplétives	*Aucune.* *Négociation chaque année sur :* • *La rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise* • *L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail.* *Négociation tous les 3 ans sur la gestion des emplois et des parcours professionnels dans les entreprises d'au moins 300 salariés mentionnées au premier alinéa de l'article L 2242-13.*	*A défaut d'accord, négociation chaque année sur :* • *La rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise* • *L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail.* *Négociation tous les 3 ans sur la gestion des emplois et des parcours professionnels dans les entreprises d'au moins 300 salariés mentionnées au premier alinéa de l'article L.2242-2. L.2242-13 à L 2242-21.*	*Depuis le 24 septembre 2017.*

Accords répondant aux nécessites de fonctionnement de l'entreprise

	Avant la réforme	Après la réforme	Date d'application
Finalité de l'accord	• *Accords de réduction du temps de travail* • *Accords de mobilité interne* • *Accords de maintien dans l'emploi* • *Accords de préservation et de développement de l'emploi.*	*Accord unique intervenant pour préserver et développer l'emploi ou répondant aux nécessités liées au bon fonctionnement de l'entreprise.* *L 2254-2*	*Depuis le 24 septembre 2017.*
Effet	*Déterminés par les accords.*	*Substitution de plein droit aux clauses contraires du contrat de travail.* *En cas de refus du salarié, cause réelle et sérieuse de licenciement. Application de la procédure de licenciement pour motif personnel.* *L 2254-2*	*Depuis le 24 septembre 2017.* *Un décret en attente sur l'abondement du CPF du salarié licencié.*

5) Représentation du personnel

Mise en place du comité social et économique (CSE)

	Avant la réforme (pour les DP, CE, DUP, instance regroupée, CHSCT)	Après la réforme	Date d'application
Niveaux de mise en place	*Selon l'instance : établissement, entreprise, UES.*	*Etablissement, entreprise, UES, interentreprises.*	*Décrets à paraître au plus tard le 1er janvier 2018.*
Première mise en place	*Dès l'atteinte du seuil d'effectif.*	*Dès l'atteinte du seuil d'effectif.* *Mise en place dans toutes les entreprises au plus tard le 1er janvier 2020.* *Mesures transitoires pour les entreprises pourvues de représentants du personnel au 23 septembre 2017 :* • *Protocole d'accord signé avant le 23 septembre 2017 : les élections se tiennent conformément aux dispositions antérieures, le CSE sera mis en place au plus tard le 1er janvier 2020* • *Mandats expirant entre le 23 septembre 2017 et le 31 décembre 2017 : mandats prorogés automatiquement jusqu'au 31 décembre 2017, possibilité de proroger également d'1 an*	*Décrets à paraître au plus tard le 1er janvier 2018.*

		maximum par accord collectif ou décision de l'employeur après consultation des représentants du personnel • *Mandats expirant entre le 1er janvier 2018 et le 31 décembre 2018 : la durée des mandats peut être réduite ou prorogée au plus d'1 an par accord collectif ou décision de l'employeur après consultation des représentants du personnel* • *Mandats ne coïncidant pas dans l'entreprise : la durée des mandats, pour un établissement ou pour l'ensemble de l'entreprise, peut être prorogée ou réduite, soit par accord collectif, soit par décision de l'employeur après consultation des représentants du personnel, de manière à ce que leur échéance coïncide avec la date de la mise en place du CSE.* *Ord. 2017-1386 du 22 septembre 2017 art. 9*	
Seuil d'effectif	*Seuil d'effectif propre à chaque instance atteint pendant 12 mois, consécutifs ou non, au cours des 3 années précédant la date des élections.*	*11 salariés atteints pendant 12 mois consécutifs.* *L 2311-2*	*Décrets à paraître au plus tard le 1er janvier 2018.*

Baisse de l'effectif	*Selon l'instance*	*Effectif passant en deçà de 50 salariés :* *lorsque l'effectif de 50 salariés n'a pas été atteint pendant les 12 mois précédant le renouvellement de l'instance, les attributions de CSE sont réduites à celles du CSE des entreprises de 11 à 49 salariés.* *L 2312-3* *Effectif passant en deçà de 11 salariés : à l'expiration du mandat des membres de la délégation du personnel au CSE, l'instance n'est pas renouvelée si l'effectif de l'entreprise est resté en dessous de 11 salariés pendant au moins 12 mois consécutifs.* *L 2313-10*	*Décrets à paraître au plus tard le 1er janvier 2018.*

Election de la délégation du personnel au CSE

	Avant la réforme (pour les DP, CE, DUP, instance regroupée, CHSCT)	Après la réforme	Date d'application
Initiative	*Employeur.* *En l'absence de mise en place de l'instance sur demande d'un salarié ou d'un syndicat. Cette demande pouvait intervenir à tout moment.*	*Employeur.* *En l'absence de mise en place de l'instance, sur demande d'un salarié ou d'un syndicat. Cette demande peut intervenir à tout moment sauf lorsqu'un procès-verbal de carence a été établi. Dans ce cas, la demande ne peut intervenir que dans un délai de 6 mois après l'établissement de ce procès-verbal.* *L 2314-8*	*Décrets à paraître au plus tard le 1er janvier 2018.*
Information des salariés	*Mise en place : le premier tour devait se tenir, au plus tard, le 90e jour suivant l'information.* *Renouvellement : le premier tour devait se tenir, au plus tard, le 45e jour suivant l'information.*	*Le premier tour doit se tenir, au plus tard, le 90e jour suivant l'information.* *L 2314-4*	*Décrets à paraître au plus tard le 1er janvier 2018.*

	Avant la réforme (pour les DP, CE, DUP, instance regroupée, CHSCT)	Après la réforme	Date d'application
Invitation des syndicats	*Tous les syndicats intéressés quel que soit l'effectif de l'entreprise.*	*Principe : tous les syndicats intéressés.* *Exception : dans les entreprises dont l'effectif est compris entre 11 et 20 salariés uniquement si au moins un salarié s'est porté candidat aux élections dans un délai de 30 jours à compter de l'information du personnel. L 2314-5*	*Décrets à paraître au plus tard le 1er janvier 2018.*
Répartition du personnel et des sièges entre les collèges	*A négocier dans le protocole d'accord.* *A défaut d'accord, l'employeur saisit le DIRECCTE.*	*A négocier dans le protocole d'accord.* *En l'absence d'accord :* • *Si un syndicat a répondu à l'invitation de l'employeur, l'autorité administrative décide de la répartition* *L 2314-13* • *En cas de carence de syndicat représentatif, l'employeur décide de la répartition.* *L 2314-14*	*Décrets à paraître au plus tard le 1er janvier 2018.*
Eligibilité dans l'entreprise utilisatrice des salariés mis à disposition	*Aux fonctions DP.*	*Pas éligible.* *L 2314-23*	*Décrets à paraître au plus tard le 1er janvier 2018.*

	Avant la réforme (pour les DP, CE, DUP, instance regroupée, CHSCT)	Après la réforme	Date d'application
Représentation équilibrée des femmes et des hommes	*Pour chaque collège, listes composées d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part de femmes et d'hommes inscrits sur la liste électorale.* *Les listes composées alternativement d'un candidat de chaque sexe jusqu'à épuisement des candidats d'un des sexes.*	*Pour chaque collège, listes composées d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part de femmes et d'hommes inscrits sur la liste électorale.* *Les listes composées alternativement d'un candidat de chaque sexe jusqu'à épuisement des candidats d'un des sexes.* *Si ces règles conduisent à exclure totalement la représentation de l'un ou l'autre sexe, les listes de candidats peuvent comporter un candidat du sexe qui, à défaut ne serait pas représenté. Ce candidat ne peut être en première position sur la liste.* *L2314-30*	*Décrets à paraître au plus tard le 1er janvier 2018.*
Elections partielles	*Un collège n'est plus représenté.* *Le nombre des membres titulaires est réduit de moitié ou plus.*	*Un collège n'est plus représenté.* *Le nombre des membres titulaires est réduit de moitié ou plus. Y compris si ces évènements résultent de l'annulation de l'élection d'un candidat pour non-respect de la représentation équilibrée des femmes et des hommes.* *L 2314-10, L 2314-32*	*Décrets à paraître au plus tard le 1er janvier 2018.*

Composition du CSE

	Avant la réforme (pour les DP, CE, DUP, instance regroupée, CHSCT)	Après la réforme	Date d'application
Employeur	*Représentation possible.* *Assistance : modalités différentes selon l'instance.*	*Représentation possible.* *Assistance :* • *Entreprises de moins de 50 salariés : employeur + collaborateurs ne peuvent être en nombre supérieur à celui des représentants titulaires.* *L 2315-21* • *Entreprises de 50 salariés et plus : 3 collaborateurs.* *L 2315-23*	*Décrets à paraître au plus tard le 1er janvier 2018.*
Délégation du personnel	*Nombre égal de titulaires et de suppléants fixé par décret en fonction du nombre de salariés.* *Possibilité d'augmentation par accord entre l'employeur et les organisations syndicales.*	*Nombre égal de titulaires et de suppléants fixé par décret en fonction du nombre de salariés.* *Possibilité d'augmentation par accord entre l'employeur et les organisations syndicales.* *L 2314-1*	*Décrets à paraître au plus tard le 1er janvier 2018.*
Bureau	*Selon l'instance : secrétaire, secrétaire-adjoint, trésorier parmi les titulaires.*	*Secrétaire et trésorier parmi les titulaires.* *L 2315-23*	*Décrets à paraître au plus tard le 1er janvier 2018.*

Fonctionnement du CSE

	Avant la réforme (pour les DP, CE, DUP, instance regroupée, CHSCT)	Après la réforme	Date d'application
Limitation des renouvellements des mandats	*Néant.*	*Entreprises de moins de 50 salariés : dans les conditions définies par décret.* *Entreprises de 50 salariés et plus : 3 mandats sauf dérogation à cette règle dans le protocole d'accord.* *L 2314-33*	*Décrets à paraître au plus tard le 1er janvier 2018.*
Heures de délégation	*Réservées au titulaire en fonction de la taille de l'entreprise.* *Possibilité de report d'un mois sur l'autre. uniquement pour la DUP.* *Mutualisation uniquement pour la DUP.* *Réunions internes déduites du crédit d'heures.*	*Réservées au titulaire en fonction de la taille de l'entreprise avec un minimum de 10 heures pour les entreprises de moins de 50 salariés, 16 heures pour les autres.* *L 2315-7* *Possibilité de report d'un mois sur l'autre.* *L 2315-8* *Possibilité de mutualisation.* *L 2315-9* *Le temps passé aux réunions internes dans la limite d'une durée fixée par accord ou à défaut par décret, ne s'impute pas sur le crédit d'heures.* *L 2315-11*	*Décrets à paraître au plus tard le 1er janvier 2018.*

	Avant la réforme (pour les DP, CE, DUP, instance regroupée, CHSCT)	Après la réforme	Date d'application
Périodicité des réunions	*Selon l'instance.*	*Entreprises de moins de 50 salariés : tous les mois.* *L 2315-21* *Entreprises d'au moins 50 salariés : par accord sans pouvoir être inférieur à 6.* *A défaut d'accord :* • *Entreprises de 50 salariés à moins de 300 salariés : tous les 2 mois* • *Entreprises d'au moins 300 salariés : tous les mois.* *L 2315-28*	*Décrets à paraître au plus tard le 1er janvier 2018.*
Réunions concernant la santé et la sécurité	*Périodicité des réunions du CHSCT.*	*Au minimum 4 des réunions annuelles du CSE* *Information annuelle par l'employeur de l'agent de contrôle de l'inspection du travail, du médecin du travail et de l'agent des services de prévention des organismes de sécurité sociale du calendrier retenu pour les réunions.* *L 2315-27*	*Décrets à paraître au plus tard le 1er janvier 2018.*

	Avant la réforme (pour les DP, CE, DUP, instance regroupée, CHSCT)	Après la réforme	Date d'application
Commissions	*CE :* • *commissions obligatoires dans les entreprises d'au moins 300 salariés (égalité professionnelle, formation, logement)* • *commissions facultatives.*	*Commission santé, sécurité et conditions de travail dans les entreprises et établissements d'au moins 300 salariés.* *L 2315-36 et également dans les entreprises ayant un établissement nucléaire, ou classé SEVESO ou si l'inspecteur du travail l'estime nécessaire.* *A défaut d'accord d'entreprise, commission économique dans les entreprises d'au moins 1 000 salariés.* *L 2315-46* *A défaut d'accord d'entreprise dans les entreprises d'au moins 300 salariés, commission :* • *De formation* *L 2315-49* • *D'information et d'aide au logement* *L 2315-50* • *De l'égalité professionnelle* *L 2315-56* • *Des marchés.* *L 2315-57*	*Décrets à paraître au plus tard le 1er janvier 2018.*

	Avant la réforme (pour les DP, CE, DUP, instance regroupée, CHSCT)	Après la réforme	Date d'application
Formation de la délégation du personnel	*CE : formation économique de 5 jours pour les membres suppléants et titulaires.* *CHSCT.*	*Entreprise d'au moins 50 salariés : formation économique d'une durée maximale de 5 jours pour les membres titulaires, prise en charge par le CSE.* *L 2315-63* *Formation spéciale pour les membres de la commission santé, sécurité et conditions de travail et le cas échéant pour les membres du CSE, prise en charge par l'employeur.* *L 2315-18*	*Décrets à paraître au plus tard le 1er janvier 2018.*
Budget de fonctionnement	*CE : 0,2 % de la masse salariale brute*	*Entreprises de 50 à 2 000 salariés : 0,2 % de la masse salariale.* *Entreprises de plus de 2 000 salariés : 0,22 % de la masse salariale.* *L 2315-61*	*Décrets à paraître au plus tard le 1er janvier 2018.*

	Avant la réforme (pour les DP, CE, DUP, instance regroupée, CHSCT)	Après la réforme	Date d'application
Assiette des budgets	*CE : masse salariale comptable, compte 641 sauf exceptions.*	*Ensemble des gains et rémunérations soumis à cotisations de sécurité sociale en application des dispositions de l'article L 242-1 du code de la sécurité sociale, à l'exception des indemnités versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail à durée indéterminée.* *L 2315-61 et L2312-83* *Entrent dans l'assiette également l'intéressement et la participation.*	*Décrets à paraître au plus tard le 1er janvier 2018.*
Séparation des budgets	*CE : stricte séparation des budgets de fonctionnement et des activités sociales et culturelles.*	*Par délibération du CSE, possibilité de transférer tout ou partie du montant de l'excédent annuel du budget de fonctionnement au financement des activités sociales et culturelles et inversement.* *L 2315-61 et L2312-84*	*Décrets à paraître au plus tard le 1er janvier 2018.*

Attributions du CSE dans les entreprises de 11 à 49 salariés

	Avant la réforme pour les DP	Après la réforme	Date d'application
Compétences générales	*Présentation des réclamations individuelles ou collectives.* *Consultation en cas de projet de licenciement économique collectif de moins de 10 salariés dans une même période de 30 jours.* *Information et consultation sur l'utilisation du CICE.*	*Présentation des réclamations individuelles ou collectives.* *L 2312-5* *Saisine de l'inspection du travail de toutes plaintes et observations relatives à l'application des dispositions légales dont elle est chargée d'assurer le contrôle.* *L 2312-5*	*Décrets à paraître au plus tard le 1er janvier 2018.*
Compétences en matière de santé, sécurité et conditions de travail	*Droit d'alerte en cas d'atteinte au droit des personnes à leur santé physique et mentale.*	*Contribue à la promotion de la santé, la sécurité et des conditions de travail dans l'entreprise et réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel.* *L 2312-5*	*Décrets à paraître au plus tard le 1er janvier 2018.*

	Avant la réforme pour les DP	Après la reforme	Date d'application
Attributions conservées	*Saisine de l'inspection du travail de toutes plainte et observations relatives à l'application des dispositions légales dont elle est chargée d'assurer le contrôle.* *L 2312-5* *Consultation :* • *En cas de projet de licenciement économique collectif de moins de 10 salariés dans une même période de 30 jours* *L 1233-8, L 2312-40* • *Sur le reclassement d'un salarié inapte* *L 1226-2, L 1226-10* • *Les congés payés* *L 3141-16* • *Sur la mise en place du chômage intempérie dans le BTP.* *L 5424-9.*	*Décrets à paraître au plus tard le 1er janvier 2018.*	**Attributions conservées**

	Avant la réforme pour les DP	Après la reforme	Date d'application
Attributions supprimées	*Information et consultation sur l'utilisation du CICE.* *Droit d'alerte en cas d'atteinte au droit des personnes à leur santé physique et mentale.* *Exercice des missions du CE en matière de formation professionnelle.*	*Décrets à paraître au plus tard le 1er janvier 2018.*	**Attributions supprimées**
Modalités des réunions	*Sauf circonstances exceptionnelles, remise à l'employeur d'une note écrite exposant l'objet des demandes, 2 jours ouvrables avant la réunion.* *Réponse écrite par l'employeur au plus tard dans les 6 jours ouvrables suivant la réunion.* *Consignation des demandes et réponses dans un registre spécial.* *L 2315-22*	*Décrets à paraître au plus tard le 1er janvier 2018.*	**Modalités des réunions**

Attributions du cse dans les entreprises d'au moins 50 salariés

	Avant la réforme	Après la réforme	Date d'application
Attributions générales	*Selon l'instance.*	*Attributions prévues pour le CSE mis en place dans les entreprises de 11 à 49 salariés.* *Assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production.* *Information et consultation sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, notamment sur:* • *Les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs* • *La modification de son organisation économique ou juridique* • *Les conditions d'emploi, de travail, notamment la durée du travail, et la formation professionnelle* • *L'introduction de nouvelles technologies, tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail* • *Les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civils, des personnes atteintes de maladies chroniques évolutives et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail.* *L 2312-8*	Décrets à paraître au plus tard le 1er janvier 2018.

	Avant la réforme	Après la réforme	Date d'application
Attributions en matière de santé, sécurité et conditions de travail	*Selon l'instance.*	*Procéder à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs, notamment les femmes enceintes, ainsi que des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels.* *L 2312-9* *Contribuer notamment à faciliter l'accès des femmes à tous les emplois, à la résolution des problèmes liés à la maternité, l'adaptation et à l'aménagement des postes de travail afin de faciliter l'accès et le maintien des personnes handicapées à tous les emplois au cours de leur vie professionnelle.* *L 2312-9* *Susciter toute initiative qu'il estime utile et proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes.* *L 2312-9* *Accompagner l'agent de contrôle de l'inspection du travail lors de ses visites.* *L 2312-10* *Procéder à des inspections et enquêtes.* *L 2312-13*	Décrets à paraître au plus tard le 1er janvier 2018.

	Avant la réforme	Après la réforme	Date d'application
Droit d'alerte	*Selon l'instance.*	*En matière d'hygiène et de sécurité.* *L 2312-60* *En cas d'utilisation non conforme du crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi.* *L 2312-61, L 2312-62* *En matière économique.* *L 2312-63, L 2312-67* *En matière sociale.* *L 2312-70, L 2312-71* *En cas d'atteinte aux droits des personnes.* *L 2312-60*	Décrets à paraître au plus tard le 1er janvier 2018.
Modalités des réunions	*Selon l'instance*	*La consultation doit précéder les décisions.* *Délai d'examen suffisant concernant l'ensemble des consultations fixé par accord ou par décret.* *Informations précises et écrites transmises ou mises à disposition par l'employeur.* *Réponse motivée de l'employeur aux observations.* *L 2312-15*	Décrets à paraître au plus tard le 1er janvier 2018.

Information/consultation dans les entreprises d'au moins 50 salariés

	Avant la réforme	Après la réforme	Date d'application
Consultations périodiques	*Selon l'instance.*	*Accord d'entreprise ou accord entre l'employeur et la majorité des membres titulaires de la délégation du personnel dans les entreprises sans délégué syndical, pouvant prévoir :* • *Le contenu et les modalités des 3 consultations* • *La périodicité des consultations qui ne peut être supérieure à 3 ans* • *Les niveaux auxquels ces consultations sont conduites* • *Un avis unique portant sur tout ou partie des thèmes prévus pour les 3 consultations.* *L 2312-19* *A défaut d'accord consultation annuelle sur les 3 grands thèmes* • *Orientations stratégiques* • *Situation économique et financière* • *Politique sociale de l'entreprise.* *L 2312-22*	Décrets à paraître au plus tard le 1er janvier 2018.

	Avant la réforme	Après la réforme	Date d'application
Consultations ponctuelles	*Selon l'instance.*	*Accord d'entreprise ou accord entre l'employeur et la majorité des membres titulaires de la délégation du personnel dans les entreprises sans délégué syndical, pouvant prévoir :* • *Le contenu des consultations et informations ponctuelles* • *Les modalités de ces consultations ponctuelles, notamment le nombre de réunions* • *Les délais mentionnés à l'article L 2312-15 dans lesquels les avis du comité sont rendus. L 2312-55* *A défaut d'accord, consultation sur :* • *Les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs* • *La modification de son organisation économique ou juridique* • *Les conditions d'emploi, de travail, notamment la durée du travail, et la formation professionnelle* • *L'introduction de nouvelles technologies, tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail* • *Les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civils, des personnes atteintes de maladies chroniques évolutives et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail* • *Mise en œuvre des moyens de contrôle de l'activité des salariés* • *Restructuration et compression des effectifs* • *Licenciement collectif pour motif économique* • *Offre publique d'acquisition* • *Procédures de sauvegarde, de redressement et de liquidation judiciaire.* *L 2312-37*	Décrets à paraître au plus tard le 1er janvier 2018.

	Avant la réforme	Après la réforme	Date d'application
Bdes	*Mise à disposition obligatoire.* *Informations déterminées réglementairement.*	*Mise à disposition obligatoire. L 2312-18* *Accord d'entreprise ou accord entre l'employeur et la majorité des membres titulaires de la délégation du personnel dans les entreprises sans délégué syndical, pouvant prévoir :* • *L'organisation, l'architecture et le contenu de la BDES* • *Les modalités de fonctionnement de la BDES, notamment les droits d'accès et le niveau de mise en place de la base dans les entreprises comportant des établissements distincts, son support, ses modalités de consultation et d'utilisation* • *D'intégrer dans la BDES les informations nécessaires aux négociations obligatoires et aux consultations ponctuelles. L 2312-21* *A défaut d'accord, les informations portent sur les thèmes dont le contenu est fixé réglementairement :* • *L'investissement social, l'investissement matériel et immatériel* • *L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes* • *Les fonds propres et l'endettement* • *L'ensemble des éléments de la rémunération des salariés et dirigeants* • *Les activités sociales et culturelles* • *La rémunération des financeurs* • *Les flux financiers à destination de l'entreprise, notamment aides publiques et crédits d'impôts* • *La sous-traitance* • *Le cas échéant, les transferts commerciaux et financiers entre les entités du groupe.* *Ces informations portent sur les deux années précédentes et l'année en cours et intègrent des perspectives sur les trois années suivantes. L 2312-36*	Décrets à paraître au plus tard le 1er janvier 2018.

Les experts du CSE dans les entreprises d'au moins 50 salariés

	Avant la réforme	Après la réforme	Date d'application
Recours à l'expertise	Selon l'instance.	Possibilité de recours, le cas échéant sur proposition de la commission à : • Un expert dans le cadre de la consultation récurrente sur les orientations stratégiques L 2315-87 • Un expert-comptable dans le cadre de la consultation récurrente sur la situation économique et financière de l'entreprise L 2315-88 • Un expert-comptable dans le cadre de la consultation récurrente sur la politique sociale L 2315-91 • Un expert-comptable dans le cadre de la consultation sur un projet ponctuel (opérations de concentration, droit d'alerte économique, licenciements collectifs pour motif économique, offres publiques d'acquisition, négociation de l'accord relatif au PSE) L 2315-92 • Un expert lorsqu'un risque grave, identifié et actuel, révélé ou non par un accident du travail, une maladie professionnelle ou à caractère professionnel est constaté dans l'établissement L 2315-96 • Un expert en cas de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail L 2315-96	Décrets à paraître au plus tard le 1er janvier 2018.

	Avant la réforme	Après la réforme	Date d'application
Recours à l'expertise (2)	Selon l'instance.	• Un expert technique dans les entreprises d'au moins 300 salariés à l'occasion de la consultation sur l'introduction de nouvelles technologies et sur tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail L 2315-94 • Un expert technique en vue de préparer la négociation sur l'égalité professionnelle L 2315-95 • Un expert libre. L 2315-81	Décrets à paraître au plus tard le 1er janvier 2018.
Limitation du nombre d'expertise	Néant.	Accord d'entreprise ou accord entre l'employeur et la majorité des membres titulaires de la délégation du personnel dans les entreprises sans délégué syndical, pouvant prévoir le nombre d'expertises dans le cadre des consultations récurrentes sur une ou plusieurs années. L 2315-79	Décrets à paraître au plus tard le 1er janvier 2018.
Financement	Selon l'instance et le motif du recours.	Intégralement par l'employeur pour les consultations portant sur : • La situation économique et financière • La politique sociale et les conditions de travail • Les projets de licenciement économique collectif d'au moins 10 salariés dans une même période 30 jours • En cas de risque grave. A hauteur de 20 % par le CSE et 80 % par l'employeur pour les consultations portant sur : • La consultation sur les orientations stratégiques • Les consultations ponctuelles à l'exception du projet de licenciement économique collectif et des risques graves. L 2315-80 Intégralement par le CSE : experts libres. L 2315-81	Décrets à paraître au plus tard le 1er janvier 2018.

	Avant la réforme	Après la réforme	Date d'application
Modalités de désignation	Délibération des instances concernées.	Délibération du CSE. Cahier des charges établi par le CSE. Notification par l'expert à l'employeur du coût prévisionnel, de l'étendue et de la durée d'expertise. L 2315-81-1	Décrets à paraître au plus tard le 1er janvier 2018.
Délai de l'expertise	Selon l'instance	Défini par décret pour chaque expertise.	Décrets à paraître au plus tard le 1er janvier 2018.

Le conseil d'entreprise dans les entreprises d'au moins 50 salariés : nouvelle instance

	Après la réforme	Date d'application
Mise en place	*Par accord d'entreprise majoritaire à durée indéterminée ou par accord de branche étendu pour les entreprises dépourvues de délégué syndical.* *L 2321-2 et s* *Possibilité d'instituer le conseil d'entreprise au niveau de l'UES.* *L 2322-4*	*Décrets à paraître au plus tard le 1er janvier 2018.*
Attributions	*Celles du CSE.* *Négociation, conclusion, et révision des accords collectifs sauf exceptions.* *L 2321-1*	*Décrets à paraître au plus tard le 1er janvier 2018.*

6) Mesures diverses

	Avant la réforme	Après la réforme	Date d'application
Congé de formation économique, sociale et syndicale	*Maintien total ou partiel de la rémunération par l'employeur sur demande écrite d'une organisation syndicale.*	*Maintien total de la rémunération et versement des cotisations et contributions afférentes par l'employeur.* *Possibilité de déduire ces sommes de la contribution au dialogue social. L 2145-6*	*Aux rémunérations correspondant à un congé de formation économique, sociale et syndicale effectué à compter du 24 septembre 2017.*