



La plume de l'alouette



DÉCEMBRE 2017 / JANVIER 2018

« La santé est la première de toutes les libertés » écrivait Henri Frederic Amiel il y a déjà deux siècles de ça. Si celle-ci doit être préservée par l'employeur tenu à l'égard de ses salariés d'une obligation de sécurité, le CHSCT et demain le CSE devront continuer de faire office de gendarme en la matière.

Il ne fait nul doute que les 6 ordonnances dites « Macron » ont semé le trouble et vous avez été nombreuses et nombreux à vous/nous interroger sur les prérogatives qui seront les vôtres demain.

Tel est l'objet du présent numéro de la Plume pour commencer la nouvelle année !

Ainsi, cette réforme, qui conclut (nous l'espérons tous !) un cycle de réformes initié depuis 2013 et qui aura conduit à la « fusion » des trois instances représentatives du personnel existantes nous amène à interroger nos pratiques, à les faire évoluer et à en construire de nouvelles.

Les compétences du CSE en matière de santé demeurent mais qu'en est-il des moyens ? Un luxe ? Non ! Une nécessité du côté des entreprises et des élus et salariés.

Mais tout reste à négocier.

Des leviers ? Vous en avez, faites-vous confiance et faites-nous confiance même si, la 6^e ordonnance parue au JO du 21 décembre prévoit que les dispositions négociées par accord d'entreprise tombent à compter de la date du premier tour des élections des membres du CSE. Ainsi, les moyens précédemment négociés pour le CE, le CHSCT voire les DP disparaissent.

Les enjeux de négociation pour cette nouvelle instance quasi à la carte sont donc cruciaux...

La loi sur l'Etat d'Urgence ne nous a pas empêchés de vivre et de rire ; les ordonnances Macron non plus, n'y parviendront pas !

C'est donc déterminée à continuer à travailler ensemble, pour permettre de mener à bien vos combats d'aujourd'hui et ceux qui vous attendent demain, aux côtés des salariés, que toute l'équipe d'Atlantes, avec son engagement et son savoir-faire, se joint à nous pour vous présenter nos meilleurs vœux pour l'année 2018.

Merci pour votre confiance et bonne année à tous !

Evelyn BLEDNIAK, Avocat associée



▲ Pendant que nous rédigeons ce numéro, 11 décrets ont fait l'objet d'une publication au Journal Officiel pendant le mois de décembre. Il s'agit notamment des décrets relatifs au CSE, aux modèles types de lettre de notification de licenciement, aux ruptures conventionnelles collectives, etc. Vous retrouverez les décrets sur notre site.



SANTÉ/SÉCURITÉ AU SEIN DU CSE

Les représentants ont toujours leur mot à dire !

2 → 5

par Olivier CADIC, Directeur département Conseil ; Amélie KLAHR, Juriste ; Julien PELTAIS, Juriste

« Le CHSCT est mort, VIVE le CSE » !

Dans les entreprises de plus de 11 et moins de 50 salariés (anciens DP)

Le CSE conserve la mission de « *contribuer à promouvoir la santé, la sécurité et les conditions de travail dans l'entreprise* » et pour ce faire il dispose du moyen de « *réaliser des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel* ». (Nouvel article L. 2312-5 alinéa 2 du Code du travail).

Dans les entreprises de 50 salariés et plus (anciens CHSCT)

La disparition du CHSCT met-elle pour autant un terme aux prérogatives de cette instance lors du passage en CSE ?

Par-delà le caractère éminemment symbolique de cette décision politique, force est de constater que l'on pourrait tirer avantage des nouvelles dispositions pour freiner les ardeurs de certaines directions qui, prétextant la fusion des instances, considèreraient que le champ de la santé, de la sécurité et des conditions de travail est passé avec pertes et profits aux oubliettes de la réforme sociale.

Rien n'est moins sûr, car demain le CSE sera notamment compétent pour :

- 1 **Promouvoir la santé, la sécurité et les conditions de travail dans l'entreprise**
- 2 Se prononcer sur les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail de certaines catégories de salariés (article L.2312-8)
- 3 **Procéder à l'analyse des risques professionnels** auxquels peuvent être exposés les travailleurs (article L.2312-9)
- 4 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 (article L.2312-9)
- 5 **Proposer des actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes** (article L.2312-9)

- 6 Examiner toute proposition de nature à améliorer les conditions de travail, d'emploi et de formation professionnelle des salariés, leurs conditions de vie dans l'entreprise (L.2312-12)
- 7 Procéder à **des inspections** en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail et réaliser **des enquêtes** en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel. (L.2312-13).

⚠ A noter

Dans le cadre de la consultation annuelle sur la politique sociale, l'emploi et les conditions de travail le CSE bénéficie :

- 1 **D'informations portant sur les actions de prévention en matière de santé et de sécurité, et sur les conditions de travail ;**
- 2 D'un rapport annuel écrit faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail dans l'entreprise et des actions menées au cours de l'année écoulée dans ces domaines. Les questions du travail de nuit et de prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels traitées spécifiquement ;
- 3 D'un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail. Ce programme fixe la liste détaillée des mesures devant être prises au cours de l'année à venir qui comprennent les mesures de prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels, ainsi que, pour chaque mesure, ses conditions d'exécution et l'estimation de son coût.

Pour compléter, le procès-verbal de la réunion du comité consacrée à l'examen du rapport et du programme est joint à toute demande présentée par l'employeur en vue d'obtenir des marchés publics, des participations publiques, des subventions, des primes de toute nature ou des avantages sociaux ou fiscaux.

Ainsi, là où les choses semblaient peut-être un peu plus structurées car regroupées dans une partie du Code du travail dédiée à la santé et la sécurité au travail, la lecture de l'ordonnance relative au dialogue social donne le sentiment d'une perte d'attributions du fait de la dilution et de l'éclatement de ces sujets.

Mais ne vous y trompez pas. Les directions ne pourront faire fi, comme certaines pouvaient le laisser sous-entendre, des questions relatives à la santé, la sécurité et des conditions de travail.

[...] →

Tour d'horizon des moyens maintenus dans le CSE

La disparition progressive du CHSCT au profit de la mise en place du CSE implique pour les représentants du personnel la nécessaire adaptation de leur mode de fonctionnement actuel au cadre fixé par les ordonnances concernant les moyens du CSE. En effet, si une grande partie des moyens dévolus jusqu'alors au CHSCT est transférée au sein de la nouvelle instance, de nombreuses adaptations ont été apportées à l'occasion de la réforme.

Le crédit d'heures

Les représentants du personnel au sein du CSE bénéficient d'un **crédit heures unique** pour l'ensemble de leurs attributions (décret à paraître au moment où nous terminons l'écriture de ce numéro). L'utilisation du crédit d'heures dépasse donc nécessairement le cadre des questions de santé sécurité et conditions de travail alors que les élus disposaient jusqu'à maintenant d'un temps dans le cadre du CHSCT, certes faible mais spécifique.

⚠ A noter

Le temps passé lors des réunions avec l'employeur et les 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 est considéré comme du temps de travail effectif. Il en est de même pour le temps passé en commission dans la limite d'une durée fixée par accord d'entreprise ou par décret en conseil d'état.

Les inspections

Le dispositif des inspections est **maintenu dans le cadre du CSE**. A noter toutefois que la périodicité imposée aux élus CHSCT « la fréquence de ces inspections étant au moins égale à celle des réunions ordinaires » n'est pas repris par l'ordonnance. Il est donc indispensable d'être vigilant quant au maintien de cette pratique en assurant l'organisation d'inspections régulières.

Formation santé sécurité conditions de travail

Le dispositif de formation spécifique aux enjeux de santé, sécurité et conditions de travail pour les élus CHSCT est maintenu au sein du CSE. Cette formation reste, comme actuellement, à la charge financière de l'employeur.

Entreprise de moins de 300 salariés	Entreprise d'au moins 300 salariés
3 JOURS de formation	5 JOURS de formation

🔊 Le Point de vue d'ATLANTES

Il convient de rester toutefois vigilant car la rédaction de l'ordonnance laisse penser qu'en cas de mise en place de la commission SSCT, seuls les membres de celle-ci bénéficieraient du droit de participer à cette formation. La 6^e ordonnance publiée au JO le 21 décembre vient corriger cette perception. Elle précise en effet que « les membres de la délégation du personnel du comité social et économique, ou, le cas échéant, les membres de la commission santé, sécurité et conditions de travail bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leur missions en matière de santé, sécurité et conditions de travail ». Les membres du CSE sont donc les principaux destinataires de celle-ci.

Expertises

Les expertises prévues pour le CHSCT sont reconduites au sein du CSE avec toutefois l'introduction du principe de co-financement pour l'une d'entre elles.

A la charge intégrale de l'employeur	Cofinancée 80% employeur / 20% CSE
Expertise en cas de risque grave	Expertise en cas de projet important modifiant les conditions de travail

Droits d'alerte

Les droits d'alerte existants sont **maintenus au sein du CSE** (danger grave et imminent/ environnement et santé publique).

Budget

Le CHSCT se distinguait du CE notamment par son absence de budget propre. C'était à l'employeur de prendre en charge les dépenses liées au fonctionnement de l'instance. Désormais, il faudra s'organiser avec un **budget unique** pour une instance unique. Il faudra être vigilant sur les dépenses puisque l'instance aura à sa charge les frais de fonctionnement liés aux problématiques économique et santé.

🔊 Le Point de vue d'ATLANTES

En suspens, une question fondamentale à notre sens : peut-on transférer des attributions et charges sur le CSE sans augmenter le budget au risque de rendre impossible l'exercice des droits, comme celui d'être défendu en justice lors d'une contestation d'expertise par l'employeur ?

Restant à la charge de l'employeur : la formation, l'expertise risque grave et l'expertise en cas de projet important modifiant les conditions de travail.

[...] →



La Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT)

Mise en place d'une commission obligatoire dans les entreprises ou établissements :

- de plus de 300 salariés,
- spécifiques, notamment ceux disposant d'installations nucléaires de base ou classés Seveso,
- de moins de 300 salariés si l'inspecteur du travail juge la mesure nécessaire en raison de la nature de l'activité, de l'agencement ou l'équipement des locaux,
- qui ont signé un accord collectif ou dans lesquels l'employeur a pris une décision unilatérale. Dans ce dernier cas l'employeur fixe le nombre de commissions et leur périmètre.

« NE PAS CONFONDRE CSSCT AVEC CHSCT »

Cette commission, véritable outil dédié aux problématiques de santé et sécurité, **n'est cependant en aucun cas une résurgence du CHSCT**. En effet, une partie des missions SSCT du CSE peut être déléguée à la commission sans pour autant permettre une substitution totale. Le CSE reste le seul à rendre des avis ou à pouvoir désigner un expert dans le cadre de ces attributions santé, sécurité et conditions de travail.

Les ordonnances renvoient ensuite aux représentants du personnel le soin de créer un cadre « *sur mesure* » permettant d'assurer le fonctionnement de cette commission.

Par accord d'entreprise

- **Le nombre de membres** de la commission (au minimum 3 désignés au sein du CSE)
- **Les missions** déléguées par le CSE
- **Les moyens et modalités de fonctionnement**, notamment les heures de délégation
- La durée globale maximum du temps passé en réunion préparatoire et en commission qui sera considéré comme du temps de travail effectif
- Les modalités relatives à la **formation SSCT** ainsi qu'une éventuelle formation spécifique liées à certains risques ou facteurs propres à l'entreprise

A défaut d'accord avec les OS

Accord avec les membres du CSE

A défaut,

Modalités fixées par le règlement intérieur du CSE

En cas de mise en place par décision unilatérale, les modalités de mise en place sont réglées dans le règlement intérieur.

Les enjeux de négociation

Après 35 ans d'existence, la disparition du CHSCT débutera le premier semestre 2018 avec la mise en place généralisée du Comité social et économique dans toutes les entreprises.

Une fin programmée du CHSCT qui s'impose à tous

L'élection d'un CSE, entérinant la disparition du CHSCT, est obligatoire pour toutes les entreprises quel que soit l'effectif et quelle que soit la volonté des acteurs. **La loi n'ouvre pas la possibilité de maintenir un CHSCT par voie d'accord**, ce qui interpelle quand dans le même temps, quasiment tout devient négociable !

Cependant, pour garantir une prise en charge efficace par le CSE des missions précédemment assurées par le CHSCT, une négociation avec la direction s'imposera.

La commission SSCT, un espace de dialogue dédié à la SSCT

Le CSE est l'instance où tous les élus font potentiellement de tout : rendre des avis sur la situation de l'entreprise, gérer les activités sociales, étudier les projets impactant l'organisation du travail, présenter à l'employeur les problématiques d'application du droit du travail... A ce titre, il existe un risque non négligeable de dilution des problématiques de SSCT et de perte des compétences spécifiques sur les problématiques portées aujourd'hui par le CHSCT.

La mise en place d'une commission SSCT est un moyen de pallier ce risque. Obligatoire dans les entreprises d'au moins 300 salariés et celles ayant une activité à risque, elle reste facultative dans les moins de 300 salariés (voir encadré ci-dessus). Dans les deux cas, le fonctionnement et les moyens de cette commission sont à négocier par voie d'accord.

[...] →

Les représentants de proximité, une nécessité dans les entreprises ayant des enjeux locaux

Sauf accord, le CSE est mis en place uniquement au niveau de l'entreprise. Dès lors que les DP, voire des CHSCT, sont mis en place au niveau d'établissements, mais sans comités d'établissement, le CSE mettra fin à la représentation de terrain. Dans ces entreprises, le maintien d'une représentation locale est primordial pour conserver des relais et un traitement des problématiques spécifiques à des agences, usines, établissements, sites...

A ce titre, la loi prévoit la possibilité de créer des représentants de proximité. Pour se faire, un accord collectif est nécessaire et cet accord doit tout cadrer, dès lors que la loi ne prévoit rien.

Des élus en nombre et du temps pour traiter les sujets SSCT

Si on ne pouvait que déplorer le peu d'heures allouées aux membres du CHSCT, on peut aussi regretter l'insuffisance des crédits heures envisagés pour le CSE en comparaison à la palette des attributions portées par l'instance. De même, les élus suppléants n'assistant plus aux réunions, les remplacements seront plus difficiles à mettre en œuvre et **une certaine anticipation sera nécessaire**. Les nouveaux élus du CSE se trouvent donc plus spécialisés, sans pour autant disposer de moyens supplémentaires.

Le crédit d'heures, le nombre d'élus ainsi que la présence des suppléants en réunion sont également négociables dans un sens plus favorable.

Une organisation du dialogue social à négocier dans le cadre du CSE

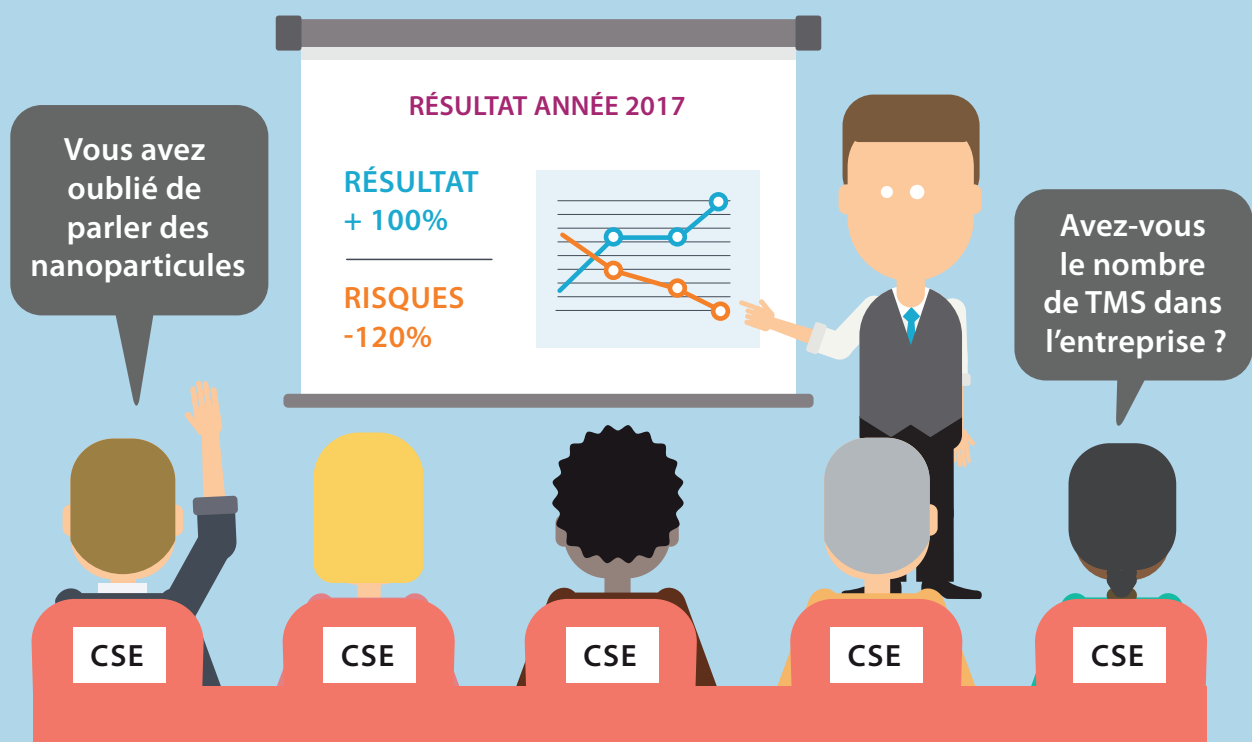
Beaucoup est à négocier. Or, la capacité des élus à obtenir de tels accords dépendra de la qualité et de la maturité du dialogue social dans l'entreprise, mais aussi et surtout de la volonté des directions. Pour que les salariés ne soient pas perdants, il sera nécessaire de prévoir un cadre négocié pour pallier les nombreuses carences de la loi.

Pour conclure, il convient de rappeler que la disparition du CHSCT à l'occasion de la mise en œuvre du CSE ne met pas un terme aux missions des représentants du personnel en matière de santé, sécurité et conditions de travail. Inchangées ou ayant fait l'objet de modification, des attributions et des moyens spécifiques à ce domaine de compétence perdurent au sein de cette nouvelle instance.

Il appartient désormais :

- de rappeler haut et fort les attributions du CSE sur ces questions ;
- de **négocier des moyens** permettant d'appréhender celles-ci (nombre d'élus / heures de délégation / périmètre et attributions de la commission SSCT / attributions et prérogatives des représentants de proximité / droit à expertise ...);
- de garder à l'esprit que ces sujets seront désormais traités par une instance unique, ce qui suppose de changer de culture, de **fonctionner différemment** et de consacrer en réunion plénière le temps nécessaire à l'appréhension de ces questions.

En refusant de s'inscrire dans cette logique, bon nombre de directions porteront une lourde responsabilité quant à la dégradation de la santé et des conditions de travail, et par voie de conséquence de la qualité des indicateurs économiques et financiers si précieuse à leurs yeux.



Le CSE doit devenir un acteur majeur pour combattre le risque physique dans l'entreprise et au-delà

Contrairement à ce que l'on pourrait croire, les risques physiques ne sont pas des risques liés uniquement à l'activité physique, comme peuvent l'être la manutention ou la posture de travail. Ce sont des risques liés aussi à des agents qui sont de nature variable : chimique, biologique et physique.

NB Les ondes sonores, les ondes électromagnétiques, les ondes vibratoires et l'astreinte thermique sont intégrés dans les agents physiques.

Avec quelles conséquences sur la santé des salariés ?

Elles sont diverses selon la nature de l'agent exposant. Ce dernier peut donner lieu à des cancers professionnels si le salarié a été confronté à des agents chimiques, tels que l'amiante, mais également à des maladies professionnelles comme la perte d'audition liée à l'exposition au bruit.

Si, pour certains agents chimiques tels que l'amiante et la poussière de bois, le lien de causalité entre effet et dose est désormais établi, nous n'en sommes pas encore là pour de nombreux agents chimiques tels que le noir de carbone ou l'ozone, et encore plus dans l'inconnu pour les nouvelles formes d'exposition, au premier rang desquelles les *nanoparticules*.

Que savons-nous aujourd'hui de l'exposition des salariés à des risques physiques ?

Nous disposons de deux principaux indicateurs de suivi des risques physiques :

- Les indicateurs de la Dares sur les maladies professionnelles et les cancers professionnels qui indiquent une hausse de 4 % par an depuis 2005 en matière de cancers professionnels.
- Les indicateurs d'accidentologie établis par secteur d'activité. Ce sont des indicateurs de résultats du système de gestion de la sécurité : fréquence et gravité des événements indésirables. Par exemple, le comité technique national 1 « activités de service 2 » qui représente le secteur de la santé affiche une augmentation des déclarations d'accidents de travail entre 2014 et 2015 (146 121 en 2014 et 151 363 en 2015).

Dans l'entreprise, comment y fait-on face ?

Les entreprises, qui, rappelons-le, sont tenues à l'égard de leur salarié à une obligation de sécurité de résultat, y font face en mettant en place un dispositif d'évaluation des risques et des indicateurs de suivi de l'exposition individuelle. Parmi les indicateurs utilisés par l'entreprise figure notamment celui permettant d'évaluer le niveau d'exposition « externe¹ » du salarié à une substance ou à un agent chimique (VLEP²).

Cependant, ces indicateurs n'englobent pas toutes les dimensions de la réalité de l'exposition aux risques et, dès lors, ne rendent compte que d'une partie de l'information nécessaire au suivi réel de la santé au travail.

Comment le CHSCT, et demain le CSE, doit-il devenir acteur de premier plan pour la remontée d'informations pertinentes sur les réelles conditions de travail des salariés ?

Comment agit-il pour combler les limites des indicateurs de référence des entreprises et apporter des informations supplémentaires, fiables et révélatrices de la réalité de terrain ?

Deux démarches sont menées en parallèles :

- Celle des entreprises reposant sur une référence de présence ou non du risque, sans mise en relation avec l'état de santé du salarié ;
- Celle du représentant du personnel reposant sur l'écoute et l'observation approfondies de la perception du risque par le salarié, avec une mise en relation directe avec l'état d'usage de l'état de santé du salarié. Selon nous, cette double approche de gestion du risque garantit une meilleure compréhension et un traitement efficace des risques professionnels.

C'est ce que nous avons constaté lors de nos expertises : la conjonction des deux analyses permet de maintenir un développement évolutif de la politique de santé au travail et de mettre en place un programme de gestion des expositions des salariés. C'est d'autant plus le cas si cette conjonction s'accompagne de la création de passerelles entre les deux approches, notamment via un débat au sein de l'entreprise et une confrontation des idées.

A l'extérieur de l'entreprise, la mise en perspective de ces deux approches a permis de revoir à la baisse des VLEP, notamment dans le cas de l'amiante et du bruit, et de reconnaître de nouvelles formes de maladies professionnelles. Les combats menés en entreprise ont donc un impact pour toute la collectivité des travailleurs.

EN CONCLUSION, l'expérience de ces dernières années nous montre combien la mobilisation des représentants du personnel au CHSCT a pu pallier le manque d'information sur les conséquences d'une exposition à des produits chimiques. Cela a notamment permis de faire le lien entre l'exposition professionnelle et le cancer ou la maladie déclaré bien plus tard.

C'est la raison pour laquelle il est impératif que le nouveau CSE se saisisse des questions de santé et d'exposition du salarié sur son lieu de travail :

- 1 Pour **maintenir la dynamique de montée en puissance de la question de santé au travail** et la gestion rationnelle des produits chimiques.
- 2 Pour **maintenir les principes de précaution et faire évoluer le débat sur les risques chimiques** dont les effets sur la santé sont en cours de caractérisation.
- 3 Pour **prendre pleinement en compte l'émergence de nouvelles formes d'exposition** telles que les nanoparticules, pour lesquelles nous ne disposons pas d'un cadre réglementaire clair sur la définition et d'informations complètes sur les seuils d'exposition (VLEP) alors que leur utilisation s'est généralisée à tous les secteurs d'entreprise.

Maria LE CALVEZ, Référente nationale risques physiques (SECAFI), Experte agréée par le CNPP

¹ Externe : Evaluation externe par opposition à l'évaluation d'exposition interne du salarié par analyse de sang, d'urine ou par l'analyse fonctionnelle respiratoire

² VLEP : Valeur limite d'exposition professionnelle



Le compte de prévention de la pénibilité vidé de sa substance



La liste des facteurs d'exposition réduite à peau de chagrin

Depuis le 1^{er} janvier 2015, date de mise en place du compte personnel de prévention de la pénibilité, les entreprises ont **l'obligation de déclarer chaque année, le cas échéant, les salariés qui sont exposés à des facteurs de risques** professionnels définis par décret et dont l'exposition dépasse un certain seuil.

Les salariés exposés au-delà du seuil réglementaire acquièrent ainsi des points sur leur compte pénibilité qu'ils peuvent utiliser pour bénéficier de formations, réduire leur temps de travail ou partir en retraite avant l'âge légal.

La réforme du Code du travail initiée par les ordonnances Macron, dans un but affiché de « simplification » faisant suite aux nombreuses critiques des organisations syndicales patronales jugeant les critères d'analyse trop complexes, **supprime 4 des 10 facteurs de risques initialement arrêtés.**

Le nouveau « *compte professionnel de prévention* » (C2P) ne comporte ainsi plus que 6 facteurs de risques que les entreprises doivent déclarer à compter du 1^{er} octobre 2017 :

- les milieux hyperbares,
- les températures extrêmes,
- le bruit,
- le travail de nuit,
- le travail en équipes successives alternantes,
- le travail répétitif.

Les facteurs de risque relatifs aux manutentions manuelles de charges, postures pénibles, vibrations mécaniques et l'exposition à des agents chimiques dangereux sont donc écartés.

D'une logique de prévention à une logique de compensation individuelle

Les salariés exposés aux quatre facteurs de risques écartés bénéficieront en contrepartie d'un accès facilité au dispositif de départ anticipé à la retraite en raison d'une incapacité permanente. Les salariés concernés pourront ainsi partir en retraite dès 60 ans sous réserve de justifier d'un taux minimal d'incapacité permanente (10%) et que cette incapacité soit reconnue au titre d'une maladie professionnelle consécutive à un ou plusieurs des 4 facteurs de risques en question.

S'agissant de ces risques, la réforme vient ainsi **substituer à la prévention une logique de compensation** d'un préjudice subi faute de mesures suffisantes mises en œuvre pour l'éviter.

Suppression des cotisations inhérentes à la pénibilité

Les cotisations sociales payées par les employeurs dont les salariés étaient exposés aux facteurs de risques seront supprimées à compter du 1^{er} janvier 2018. Le financement est intégralement transféré à la branche AT/MP (Accident du travail/Maladie professionnelle) de la sécurité sociale.

La suppression de la cotisation spécifique fait donc disparaître toute incitation financière à la prévention et fait craindre, faute de sanction immédiate dissuasive, une certaine déresponsabilisation des employeurs en la matière.

Hélène DUPERRAY, Juriste

▲ Deux décrets relatifs à la prévention et à la prise en compte des effets de l'exposition à certains facteurs de risques professionnels et au compte professionnel de prévention ont été publiés au JO du 28 décembre 2017 (*Décret n°2017-1768 et n°2017-1769 du 27 décembre 2017*).



ATLANTES
FORMATION

LES ORDONNANCES MACRON

NOUVEAU

Objectifs → Connaître les impacts de cette loi sur le dialogue social

→ **Du regroupement à la fusion des instances : le CSE**

Mise en place du comité social et économique (CSE)

- les enjeux du protocole préélectoral
- les modalités de fonctionnement du CSE

Attributions du CSE : gérer le collectif et l'individuel

- informations/consultations (récurrentes et ponctuelles)
- la place de la santé au travail
- la gestion des activités sociales et culturelles

→ **Négociations : quand les ordonnances vont au-delà de la loi Travail**

Nouvelle articulation entre convention collective et accord d'entreprise

Renforcement de la place de l'accord d'entreprise

Généralisation de l'accord majoritaire et référendum

Acteurs de la négociation

Différents niveaux de négociation

→ **De nouveaux accords qui écartent :**

Le motif économique : plan de départ volontaire, GPEC...

Le contrat de travail : fonctionnement de l'entreprise, congé de mobilité, télétravail...

→ **Quelles nouveautés en matière de licenciement ?**

Licenciements économiques

Lettre de licenciement

Indemnités et les barèmes en cas de recours aux prud'hommes

Bordeaux	Lille	Lyon	Marseille	Metz	Montpellier
30 janv 2018	23 janv 2018	12 janv 2018	12 févr 2018	26 janv 2018	8 févr 2018
28 févr 2018	17 avr 2018	5 mars 2018	24 mai 2018	26 mars 2018	
27 avr 2018	28 nov 2018	4 avr 2018	14 nov 2018	22 oct 2018	
22 mai 2018		21 juin 2018			
8 nov 2018					
7 déc 2018					
Nantes	Paris	Quimper	Rennes	Toulouse	
16 janv 2018	11 janv 2018	23 janv 2018	11 janv 2018	1 févr 2018	
4 avr 2018	15 févr 2018		17 oct 2018	23 avr 2018	
3 déc 2018	13 juin 2018			6 nov 2018	
	6 nov 2018				

Pour plus d'informations, contacter le service formation

formation@atlantes.fr

ou

01 56 53 65 05



Possibilité de format sur 2 jours en Intra-CE.

Consultez-nous

Vous souhaitez contacter :

L'accueil du Cabinet : 01 56 53 65 00

Le service formation : 01 56 53 65 05
formation@atlantes.fr

Vous voulez en savoir plus sur

notre offre d'assistance au quotidien :
01 56 53 65 10



Notre site internet fait peau neuve.

Nous vous y attendons !
www.atlantes.fr

