

Article 8 de la Convention collective Nationale / Ordonnance Macron

Seuil d'effectif de mise en place des IRP suite aux ordonnances Macron

L'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales a créé le comité social et économique (CSE) qui consacre la fusion en une seule instance des délégués du personnel (DP), du comité d'entreprise (CE) et du CHSCT.

Ainsi, au terme de l'article L 2311-2 nouveau entrant en vigueur le 1er janvier 2018, un CSE est mis en place dans les entreprises ayant atteint l'effectif de onze salariés pendant douze mois consécutifs.

Les dispositions légales relatives aux anciennes instances (DP, CE et CHSCT) disparaissent donc.

Il convient alors de s'interroger sur le devenir des stipulations conventionnelles existantes relatives aux IRP, et notamment de l'article 8 de la Convention collective nationale prévoyant l'élection de DP à compter d'un effectif de cinq salariés.

1-La caducité des dispositions conventionnelles suite aux ordonnances Macron

Tout d'abord et de manière générale, il convient de préciser que les stipulations conventionnelles visant des instances légales ayant disparu, n'ont plus d'objet et semblent donc caduques.

A ce titre, l'article 8 de la Convention collective nationale des Organismes de tourisme prévoyant la mise en place de « DP conventionnels » ne peut plus être appliqué puisqu'il est fondé et vise des dispositions légales et une instance qui n'existent plus.

Désormais il n'existera plus de DP conventionnels dans le Tourisme.

L'ordonnance du 22 septembre 2017 a cependant prévu des aménagements à la mise en place du CSE permettant le remplacement progressif des institutions existantes dans les entreprises et donc des DP conventionnels dans les organismes de tourisme.

2-La mise en place progressive du CSE

Comme précisé précédemment, l'article L 2311-2 du Code du travail prévoyant la mise en place d'un CSE dès lors que l'effectif de 11 salariés est atteint sur douze mois consécutifs, entrera en vigueur à compter du 1er janvier 2018.

Le principe est que le CSE est mis en place au terme du mandat des DP ou des membres élus du CE, de la DUO, de l'instance regroupée du CHSCT, lors du renouvellement de l'une de ces institutions, et au plus tard le 31 décembre 2019.

Des aménagements sont cependant prévus par l'article 9 de l'ordonnance du 22 septembre 2017.

- Lorsque les mandats des IRP arrivent à échéance entre la date de publication de l'ordonnance et le 31 décembre 2017, ces mandats sont prorogés jusqu'à cette date.
- Lorsque les mandats des IRP arrivent à échéance entre le 1er janvier et le 31 décembre 2018, leur durée peut être réduite ou prorogée au plus d'un an, soit par accord collectif, soit par décision de l'employeur après consultation des IRP.

Ainsi, dans le cadre de l'application de l'article 8 de la Convention collective nationale, les mandats des DP conventionnels seront traités, de la manière suivante :

- Pour les offices qui ont actuellement des DP conventionnels dont le mandat est en cours, leur mandat se poursuit normalement jusqu'à échéance, comme pour les DP normaux, et au plus tard jusqu'au 31 décembre 2019.
- Pour les offices qui ont des DP conventionnels dont le mandat se termine d'ici le 31 décembre 2017, les mandats semblent prorogés jusqu'au 31/12/2017 et/ou peuvent être prorogé d'un an. A l'issue de ces mandats, soit le seuil de 11 salariés a été franchi et il faudra mettre en place un CSE, soit l'effectif sera resté en dessous de 11 et il n'y aura alors plus d'IRP dans la structure.
- Pour les offices qui n'ont pas de DP conventionnels et ont franchi le seuil de 5, ils n'ont pas à mettre en place des DP conventionnels, les dispositions légales relatives aux DP n'existant plus. Il ne sera pas non plus mis en place de CSE puisque cette institution n'est légalement obligatoire qu'à partir de 11 salariés.

3- La possibilité de mettre en place un CSE conventionnel à partir d'un seuil d'effectif inférieur au seuil légal

Pour rappel, la loi prévoit la mise en place d'un CSE à compter de 11 salariés.

Or, l'article 8 de la Convention collective nationale abaissait ce seuil légal afin de permettre la mise en place d'IRP « conventionnel ».

Il est donc tout à fait légitime de se demander si la branche Office de tourisme de France pourrait abaisser le seuil légal relatif à la mise en place d'un CSE, en négociant un avenant à la Convention collective nationale modifiant l'article 8.

En effet, avant l'ordonnance du 22 septembre 2017, le Code du travail prévoyait expressément en ses articles L 2312-6 et L 4611-7, la possibilité d'abaisser par accord collectif le seuil de déclenchement des DP et du CHSCT. Des dispositions comparables existent désormais s'agissant des attributions et du fonctionnement du CSE (articles L 2312-4 et L 2315-2 nouveau du Code du travail).

L'article L 2312-6 du Code du travail ayant disparu, il convient donc de s'interroger sur l'application de l'article L 2311-2 du Code du travail qui prévoit qu'un seuil d'effectif de 11 salariés sans autre précision : est-il possible d'y déroger ?

Aux termes des dispositions de l'article L 2251-1 du Code du travail, une convention ou un accord peut comporter des stipulations plus favorables aux salariés que les dispositions légales en vigueur sans pour autant déroger aux dispositions qui revêtent un caractère d'ordre public.

Or l'article L. 2311-1 du Code du travail n'est pas identifié comme « ordre public » dans le Code du travail. C'est donc dans ces conditions, le principe de faveur qui s'applique.

Rappelons au demeurant que le principe de faveur est un principe fondamental du droit du travail pour la Cour de cassation et le Conseil constitutionnel, et un principe général du droit du travail pour le Conseil d'Etat :

« Conformément aux principes généraux du droit du travail, les dispositions législatives ou réglementaires prises dans le domaine de ce droit présentent un caractère d'ordre public en tant qu'elles garantissent aux travailleurs des avantages minimaux, lesquels ne peuvent en aucun cas être supprimés ou réduits, mais ne font pas obstacle à ce que ces garanties ou avantages soient accrus ou à ce que des garanties ou avantages non prévus par les dispositions législatives ou réglementaires soient institués par voie conventionnelle ».

De surcroît, il apparaît que l'abaissement conventionnel du seuil de mise en place défend un droit fondamental qui est ici celui du droit à la représentation du personnel dans les très petites entreprises.

Ainsi, à la lumière de ces réflexions, il nous apparaît possible de conclure un accord de branche modifiant l'article 8 de la Convention collective nationale prévoyant l'abaissement du seuil d'effectif pour la mise en place du CSE.

Enfin à titre d'information, il sera précisé que les articles L 2253-1 et L 2253-2 du Code du travail, ne prévoyant pas que l'effectif du CSE relève de la négociation de branche, rien n'interdit à un accord d'entreprise de « relever » dans la limite des seuils légaux un seuil d'effectif qui aura été réduit par accord de branche.