



Vous avez été nombreux à nous interroger après le

Webinar sur les ordonnances Macron

du mardi 3 octobre 2017, animé par

Dominique Le Roux,

directeur du département Social
des Editions Législatives.

Voici **LES RÉPONSES À CES QUESTIONS.**

« Ce que changent
les ordonnances Macron »
QUESTIONS / RÉPONSES



Les principaux thèmes impactés

La négociation collective

La fusion des IRP avec la création du CSE

La rupture du contrat

Le télétravail



La négociation collective

Quelle est la différence entre le bloc 1 et le bloc 2 ?

“

Le bloc 1 regroupe les 13 thèmes pour lesquels l'accord de branche prime, de par la loi, sur les dispositions de l'accord d'entreprise (que celui-ci soit conclu avant ou après).

Cela n'interdit pas aux accords d'entreprise d'aborder l'un de ces 13 thèmes dès l'instant que les mesures qu'ils contiennent sont plus favorables pour le salarié ou « au moins équivalentes » aux dispositions de branche.

Le bloc 2, qui lui comprend 4 thèmes, fonctionne de la même façon si ce n'est qu'ici ce sont les branches qui décident si elles souhaitent prévoir des dispositions impératives sur ces 4 thèmes.

Si c'est le cas, le bloc 2 fonctionne comme le bloc 1 ; si ce n'est pas le cas, les entreprises négocient librement sous réserve de respecter les dispositions légales.



La négociation collective

Je croyais que la durée du travail appartenait au bloc 1 ?

“

Non.

La durée du travail fait partie du bloc 3 sauf quelques points spécifiques (et seulement ceux-là) qui appartiennent au bloc 1.

Ces points spécifiques sont :

- La mise en place d'heures d'équivalence,
- La définition du travailleur de nuit,
- La durée minimale pour le temps partiel, le complément d'heures et la majoration des heures complémentaires,
- La période de référence de l'annualisation du temps de travail (notamment au-delà de un an).

Pour ces points-là, l'accord d'entreprise ne peut contenir que des dispositions plus favorables pour le salarié ou au moins équivalentes.

Pour tous les autres, l'accord d'entreprise a une liberté totale, sous réserve de respecter les dispositions légales d'ordre public.



La négociation collective

Qu'entend-on par garanties collectives complémentaires dans le bloc 1 ?

“ Sur ce point, les ordonnances Macron n'apportent aucune modification par rapport à aujourd'hui. Ces garanties sont toujours définies en référence à l'article L 912-1 du Code de la sécurité sociale. Cela inclut donc les régimes de prévoyance et de frais de santé.

Est-ce que cela comprend aussi l'indemnisation complémentaire due par l'employeur en cas de maladie ? Probablement pas, car celle-ci n'est pas prévue par l'article L.912-1 du Code de la sécurité sociale mais par le code du travail.

Un accord d'entreprise peut-il revenir sur le code du travail sur les aspects santé sécurité ?

“ Sur « le code du travail » non, ce n'est pas possible. L'accord d'entreprise doit respecter les dispositions légales d'ordre public. Un accord d'entreprise ne peut pas, par exemple, supprimer le document unique d'évaluation des risques.

L'accord d'entreprise peut en revanche prévoir des dispositions différentes de l'accord de branche, sauf en matière de pénibilité qui fait partie du bloc 2 (si la branche a donné à ce thème un caractère impératif, l'accord d'entreprise devra contenir des dispositions au moins équivalentes à l'accord de branche).



La négociation collective

Si notre accord de branche prévoit un temps de travail de 35H mais que nous voulons faire un accord avec 38H mais des RTT, est-ce possible ?

“ Oui.

Par exemple, le forfait jour Syntec revient à l'entreprise ou reste au niveau de la branche ?

“ Cela fait partie du bloc 3 : c'est au niveau de l'entreprise.

Selon le bloc 3, un accord d'entreprise pourrait déroger à une indemnité conventionnelle de licenciement mais sous réserve de respecter le minimum légal, c'est bien ça ?

“ Oui.

Reste une inconnue : l'impact de l'Ani de 2008 qui impose aux entreprises comprises dans son champ d'application de verser, lors de la rupture d'un CDI, l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement si elle est plus favorable. L'accord d'entreprise peut-il y déroger ?



La négociation collective

Bloc 2: doit-on attendre que la branche se saisisse des thèmes ? Si elle ne prévoit rien, l'entreprise peut-elle s'en saisir ?

“ Si l'accord de branche n'impose aucune règle sur l'un des 4 thèmes du bloc 2, l'entreprise retrouve sa liberté de négociation, sous réserve toujours du respect des dispositions légales. Vous pouvez négocier sur ces thèmes.

Si ensuite la branche signe un accord comportant des clauses d'impérativité sur ces thèmes, les accords d'entreprise signés avant restent selon nous valables, même s'ils comportent des clauses moins favorables (ce point fait encore débat). Ceux signés après doivent respecter l'accord de branche.

Quid des entreprises qui ne sont pas rattachées à une convention collective ? Peuvent-elles conclure des CDI de chantier par exemple par un accord d'entreprise ?

“ Non.

Un accord de branche étendu est nécessaire, sauf pour les secteurs qui l'utilisent déjà en 2017. C'est le cas du BTP, de la promotion immobilière, des entreprises du paysage, du transport ferroviaire.



La négociation collective

Avec qui signer un accord ?

“ Avec les délégués syndicaux s’il y en a. Sinon, avec des salariés mandatés ou les élus du personnel.

Les entreprises de plus de 11 salariés et moins de 20 salariés sans délégués du personnel (PV de carence) pourront elles « négocier » directement avec les salariés par référendum ?

“ Oui.

Moins de 20 salariés sans syndicat, comment sont négociés les accords ?

“ Dans les entreprises de moins de 20 salariés, si vous n’avez pas d’élus du personnel, vous pouvez faire ratifier votre projet par 2/3 des salariés par referendum.

Si vous avez des élus, dès l’instant que vous employez au moins 11 salariés, vous pouvez négocier avec eux ou avec des salariés mandatés (au choix).



La négociation collective

Et pour une PME entre 20 et 50 salariés sans délégué syndical, comment sont négociés les accords ?

“ Au choix, vous pouvez négocier avec vos élus du personnel ou 1 ou plusieurs salariés mandatés par un syndicat représentatif.

Pour les entreprises de 20 à 49 salariés n'ayant pas de CSE mais des DP, y a-t-il possibilité de négocier un accord avec ces DP ?

“ Oui.

... et pour une entreprise de + de 50 salariés sans délégué syndical ?

“ Dans l'ordre, vous pouvez négocier avec :

- Vos élus mandatés par un syndicat représentatif ; à défaut
- Vos élus sans qu'ils soient mandatés ; à défaut
- 1 ou plusieurs salariés mandatés par un syndicat représentatif.



La négociation collective

Donc pas d'accord d'entreprise possible dans les entreprises de plus de 50 salariés sans délégués syndicaux et sans salariés mandatés ?

“ Non en effet, sauf si vos élus du personnel acceptent de négocier.

La loi El Khomri créait une organisation du Code du travail (dans la partie sur le temps de travail) en trois blocs: Ordre public, Champ de la négociation collective et dispositions supplétives. Cette organisation est-elle reprise dans les ordonnances Macron ? A-t-elle vocation à s'étendre à l'ensemble du Code du travail ?

“ Oui, elle a été étendue par exemple aux dispositions sur le comité social et économique et aux dispositions sur les obligations de négocier dans l'entreprise.

Qu'en est-il des procédures de dénonciation ?

“ Elles demeurent. Les ordonnances Macron ne les ont pas modifiées.



La négociation collective

Y a-t-il une obligation de publier les accords d'entreprise ?

“ Oui. Aucun changement si ce n'est que la fameuse base d'accords d'entreprise que le gouvernement devait mettre en ligne n'existe toujours pas (selon la DGT – Direction Générale du Travail), elle devait être mise en ligne le 18 octobre 2017.

Lorsque les syndicats signataires s'opposent à ce que l'employeur demande la validation via référendum aux salariés, quel est le résultat ?

“ L'accord d'entreprise n'est pas valide.

La Branche peut-elle négocier sur les motifs du CDD ?

“ Non. La branche ne peut pas par exemple créer un nouveau cas de recours aux CDD.



Le comité social et économique (CSE)

En cas de carence prenant fin en novembre 2017, faut-il mettre en place un CSE dès décembre 2017 ou la carence peut-elle être prolongée ?

“ Les ordonnances n’abordent pas cette question. A notre avis, la carence pourra être prolongée jusqu’à fin décembre 2017, comme peuvent l’être les mandats en cours qui s’arrêtent à cette date. Vous devrez ensuite, dès le 1er janvier 2018, organiser des élections pour mettre en place un CSE et, faute de candidat, faire courir éventuellement une nouvelle carence.

PME de 17 personnes, avec carence de DP. Quand doit-on mettre en place le CSE ?

“ Dès la fin de la carence si celle-ci intervient après fin 2017 (voir question ci-dessus), sauf si entre temps un syndicat ou un salarié a demandé l’organisation des élections.

Qu'en est-il des représentants syndicaux au niveau du CSE ?

“ Ils demeurent.



Le comité social et économique (CSE)

Nous avons eu carence en mai 2017. Doit-on réorganiser des élections pour mettre en place un CSE dès 2018 ou peut-on attendre les 4 ans ?

“ Encore une fois, les ordonnances n’abordent pas cette question. A notre avis, vous devrez procéder à des élections à partir du 1er janvier 2020 (et non pas mai 2021), puisque les mandats en cours sont valables jusqu’au 31 décembre 2019 (pas davantage). Même si le texte ne le dit pas, cette règle vaut, à notre sens, aussi pour les constats de carence, sauf si entre temps un syndicat ou un salarié a demandé l’organisation des élections. Dans ce cas vous devrez organiser des élections avant le 31 décembre 2019.

Que se passe-t-il si le PAP -protocole d’accord préélectoral- est signé et la procédure lancée, (1^{er} tour prévu le 10/10/2017) ?

“ Si votre PAP a été conclu avant le 23 septembre 2017, vous mettez en place vos IRP conformément aux dispositions antérieures aux ordonnances Macron. Mais les mandats de votre CE / DP ne pourront pas aller au-delà du 31 décembre 2019.



Le comité social et économique (CSE)

Quel formalisme pour proroger ?

“ Soit par accord collectif, soit par une décision unilatérale après consultation de vos actuelles IRP.

Si prorogation, les représentants actuels restent en place ? Qu'en est-il dans le cadre d'une UES avec une Instance commune ?

“ Celle-ci demeure.

Nous venons de dépasser le seuil des 11 salariés... comment faire ?

“ Dès l'instant que vous avez atteint ce seuil pendant 12 mois consécutifs, vous devez à l'issue de ces 12 mois prévenir vos salariés de l'organisation des élections pour mettre en place un CSE.



Le comité social et économique (CSE)

Si les élus refusent de proroger leurs mandats en 2018, que se passe-t-il ?

“ La prorogation est possible par décision unilatérale. La consultation des instances représentatives ne peut pas l’empêcher.
Cela vaut aussi pour l’éventuelle diminution des mandats.

La prorogation peut être décidée unilatéralement par l'employeur ?

“ Oui, après une consultation des IRP.

Que veut dire « proroger » ? On garde les mêmes représentants ?

“ Oui, les mandats en cours sont prolongés en l’état pour une certaine durée (1 an maximum).

Si les mandats en cours s'arrêtent en 2019, quand doit-on passer en CSE ?

“ Dès la fin des mandats en cours. En avril 2019 si les mandats s’achèvent le 31 mars 2019 par exemple.



Le comité social et économique (CSE)

Une entreprise n'ayant pas d'IRP aujourd'hui doit donc attendre la publication des décrets ou peut-elle organiser ses élections selon l'ancienne formule ?

“ La mise en place aujourd’hui (après le 23 septembre 2017) d’un CE n’est plus possible. Vous allez devoir élire un CSE dès la publication des décrets.

Que devons-nous faire si nous avons des élections partielles à organiser entre temps ?

“ Les élections partielles pour élire des élus de CE ont lieu conformément aux anciennes règles.

Que se passe-t-il pour les délégations uniques du personnel regroupant DP, CE et CHSCT ? La loi laissait cette possibilité.

“ Au-delà de la période transitoire, ce choix n’existe plus. Vous devrez passer en CSE et abandonner la DUP.



Le comité social et économique (CSE)

Pendant la période transitoire, les modalités de fonctionnement du CSE s'appliqueront-elles aux CE, DP et CHSCT encore en place ?

“

Non.

Les mandats des élus de notre DUP se terminent le 10/12. Devons-nous créer le CSE dès décembre 2017 ?

“

Les mandats sont automatiquement prorogés jusqu'à fin décembre 2017. A partir du 1er janvier 2018 vous pouvez soit passer en CSE soit proroger votre DUP pour une durée d'un an maximum.

Et dans les entreprises de moins de 50 salariés, les DP vont rester ?

“

Non.

Ils sont remplacés par un CSE dont les missions reprennent celles des anciens DP.



Le comité social et économique (CSE)

A partir de quand la disposition relative au partage des dépenses de l'expert s'applique-t-elle pour la consultation sur la stratégie de l'entreprise ?

“ Elle s’applique déjà. Le CE doit financer 20 % du coût de cette expertise sur son budget de fonctionnement sans que ce coût puisse dépasser aujourd’hui le tiers de son budget annuel. Cette limite du tiers du budget annuel disparaît pour le CSE.

Combien de membres dans le CSE et combien d’heures de délégation ?

“ On attend un décret sur ces deux points.
Dans tous les cas, ces heures ne pourront pas être inférieures à 10 heures par mois dans les entreprises de moins de 50 salariés, 16 heures par mois dans celles de 50 salariés et plus.

Est-il possible de mettre en place un CSE groupe ?

“ Non, le comité de groupe continue à exister tel qu’il est aujourd’hui. Le CSE de groupe n’existe pas.



Le comité social et économique (CSE)

A défaut d'accord, comment sont définis les établissements distincts et l'obligation de mettre en place un CSE central ?

“ A défaut d'accord avec les délégués syndicaux ou avec les élus, l'employeur décide seul le nombre et le périmètre des établissements distincts. En cas de litige, l'autorité administrative arbitre.
Un CSE central est nécessaire dès l'instant qu'il existe deux CSE d'établissement.

Comment l'employeur peut-il définir le périmètre des établissements distincts ?

“ La notion d'établissement distinct retenue par l'ordonnance s'inspire de celle qui prévalait pour la mise en place d'un comité d'établissement. Il faut tenir compte du degré d'autonomie du chef d'établissement, notamment pour la gestion du personnel.



Le comité social et économique (CSE)

Dans une entreprise de 45 salariés dotée d'un CSE et qui franchit le seuil de 50 salariés en cours de mandat, les pouvoirs du CSE en place sont-ils automatiquement élargis ?

“ Oui, mais l'ordonnance vous laisse un délai de 24 mois. Il faut que vous ayez franchi le seuil de 50 salariés pendant 12 mois sans interruption. A l'issue de ce délai, ce n'est que 12 mois plus tard que le CSE exerce les attributions applicables aux entreprises d'au moins 50 salariés.

Le CSE a-t-il un budget de fonctionnement comme le CE, même pour les entreprises de moins de 50 salariés ?

“ Non.
Le CSE entre 11 et 50 salariés n'a pas de budget.



Le comité social et économique (CSE)

A partir de quand s'applique la règle de cumul de 3 mandats ?

“ Dès l'instant où vous mettez en place le CSE. Les actuels mandats ne comptent pas. Si un élu a enchainé trois mandats de CE, cela n'entre pas en ligne de compte.
De la même façon, la succession des mandats s'entend à notre avis au sein de la même entreprise et non pas d'entreprises différentes.

Si un candidat se présente pour un 4^e mandat : est-ce à l'employeur de lui indiquer que sa candidature n'est pas possible ? Quels seront les risques en cas d'acceptation d'une candidature non valide qui est élu ?

“ Il sera préférable en effet d'alerter les élus car le risque pourrait être l'annulation des élections. Le texte est muet sur ce point.
Mais, en tout état de cause, l'employeur ne pourra pas refuser ou rejeter la candidature en question, il devra saisir le tribunal d'instance.



Le comité social et économique (CSE)

Si le CSE ne crée pas son règlement intérieur ?

“ C’est la même règle que celle qui vaut aujourd’hui pour le CE. Il n’y a pas de sanction.

A partir de quand la subvention de fonctionnement au CSE est-elle applicable : 1er janvier 2018 ? Date de mise en place du CSE ?

“ Dès la mise en place du CSE. Les nouvelles règles de fongibilité des excédents annuels des deux budgets ne valent pas pour le budget du CE.

Le CSE traite t-il des attributions du CHSCT malgré la présence d'une commission ?

“ Lorsqu’une commission santé sécurité est installée, elle exerce les attributions que le CSE lui a déléguées en matière d’hygiène et de sécurité. Retenez toutefois que la commission n’est pas habilitée à rendre un avis ou à désigner un expert. Seul le CSE le peut.



Le comité social et économique (CSE)

Quid de la formation en Hygiène et Sécurité ? Sera-t-elle obligatoire comme aujourd'hui ?

“ Pour les membres de la commission santé sécurité, elle sera de 5 ou 3 jours comme aujourd'hui. En l'absence de commission santé sécurité, les membres du CSE ont droit à une formation en hygiène et sécurité mais le nombre de jours n'est pas déterminé.

Quelle différence entre expertise libre et expertise payée à 80 % par employeur ?

“ L'expertise libre est celle décidée par une délibération du CSE hors de toute obligation légale. Le coût de l'expertise est totalement à la charge du CSE. Les expertises à 80 % sont celles prévues par le législateur et pour lesquelles l'ordonnance prévoit un financement conjoint 80/20.

Convocation obligatoire des suppléants : comment savoir qui viendra ?

“ Même si seuls les titulaires assisteront aux réunions (et les suppléants seulement en leur absence), vous devrez convoquer tous les élus. Ce problème de l'absence d'un titulaire et de l'information de l'employeur peut être l'un des points du règlement intérieur du CSE. Mais l'ordonnance n'impose aucune règle particulière.



Le comité social et économique (CSE)

Quel est le rôle spécifique du représentant de proximité ? Est-ce un nouveau DP ?

“ L’ordonnance ne définit pas son rôle. C’est à l’accord collectif de le faire. Ce peut être un nouveau DP ou autre chose.

Qui signe les accords d'entreprise quand il y a un Conseil d'entreprise et des syndicats ? Quel sera le rôle des DS en cas de mise en place du conseil d'entreprise ?

“ Pour mettre en place un conseil d’entreprise, rappelons tout d’abord qu’un accord collectif est nécessaire. Ce conseil sera habilité à signer des accords d’entreprise. Pour être valables, ceux-ci devront être signés :

- par la majorité des membres titulaires du conseil,
- ou par un ou plusieurs membres titulaires de l’instance ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés lors des dernières élections.

Mais certains accords (PSE, protocole d’accord préélectoral, les accords emploi nécessaires au fonctionnement de l’entreprise) devront toujours être signés par le délégué syndical.



Le comité social et économique (CSE)

Le CSE existe-t-il dans les entreprises de moins de 11 salariés ?

“

Non.

En quoi le CSE est-il différent de la DUP ?

“

La DUP fédérait 3 instances qui conservaient chacune leurs prérogatives propres. Par exemple, la DUP n'avait pas de budget, seul le CE en avait un.

Le CSE est une instance unique dotée de compétences propres. Il a un budget.

Quand on parle du nombre de salarié, on parle d'effectif réel ou de l'effectif moyen de l'année précédente ?

“

L'ordonnance n'a pas modifié les règles de calcul de l'effectif. Elle a simplement modifié la période de référence qui est désormais de 12 mois consécutifs et non plus 12 mois au cours des 36 derniers mois.



Rupture du contrat de travail

Doit-on notifier dans la lettre de licenciement que le salarié a la possibilité de demander des précisions ?

“

Non. Aucune obligation.

Est-on obligé de répondre à la demande de précision ?

“

C'est préférable. Une question demeure : l'absence de réponse de l'employeur à la demande de précision du salarié rend-elle automatiquement le licenciement injustifié ? Nous ne le pensons pas. Mais cette absence de réponse ne met pas l'entreprise dans une position idéale face aux conseillers prud'hommes, qui risquent de s'agacer de cette absence de réponse.

Si le salarié demande des précisions et que le motif reste imprécis avec la lettre de réponse : irrégularité de procédure ou sans cause réelle et sérieuse ?

“

Les juges apprécieront au regard des deux courriers. Si malgré l'imprécision des deux courriers, la réalité et le sérieux du motif allégué sont avérés, le licenciement sera irrégulier. Sinon il sera injustifié.



Rupture du contrat de travail

L'idée du cerfa a été abandonnée ?

“ Non. Pas à notre connaissance.

Les règles sur le licenciement s'appliquent à partir de quelle date ?

“ L'ancienneté de 8 mois (12 mois auparavant) requise pour bénéficier de l'indemnité légale de licenciement s'applique aux licenciements notifiés à partir du 24 septembre 2017.
Le nouveau montant de l'indemnité légale s'applique aux licenciements notifiés à partir du 27 septembre 2017.

Application dans le temps du barème de dommages intérêts ?

“ Le barème s'applique aux licenciements notifiés depuis le 24 septembre 2017.



Rupture du contrat de travail

Ce barème est-il applicable aux salariés protégés ?

“ Non, s’il s’agit de sanctionner le non-respect du statut protecteur (non-respect de l’autorisation de l’inspecteur du travail).

En dessous d'un an d'ancienneté pas de dommages et Intérêts ?

“ Si. Le juge appréciera souverainement le montant sans pouvoir aller au-delà du plafond de 1 mois.

Calcul de l'indemnité de licenciement. On peut adopter le même mode de calcul sur les mois complets pour les indemnités conventionnelles ?

“ Tout dépend de votre convention. Si celle-ci impose de prendre en compte les mois incomplets, vous devez la respecter.



Rupture du contrat de travail

Le nouveau montant de l'indemnité de licenciement concerne-t-il les indemnités dans le cadre d'une rupture conventionnelle ?

“

Oui.

Il concerne les ruptures conventionnelles signées depuis le 27 septembre 2017.

Rupture conventionnelle signée avant le 27/09. Quid de l'indemnité de rupture ? nouveau calcul ou ancien ?

“

Ancien.



Rupture du contrat de travail

En cas de notification d'un contrat de sécurisation professionnelle –CSP-, est-ce la date de présentation qui détermine l'application de la nouvelle indemnité de licenciement ?

“

Non c'est la date d'acceptation du salarié, à l'issue du délai de réflexion, qui compte.

Dans le cadre d'un PSE : quelles indemnités en cas de licenciements économiques prononcés avant et après la publication des ordonnances ?

“

C'est la date de notification des licenciements qui compte. Les lettres notifiées avant le 27 septembre donneront droit à l'ancien montant, celles notifiées après au nouveau calcul.



Télétravail

Qu'est-ce qui est considéré comme du télétravail occasionnel (par exemple lorsque celui-ci est défini sur un jour fixe par semaine, parle-t-on encore de télétravail occasionnel) ?

“ Un jour fixe par semaine n'est pas pour nous du télétravail occasionnel. Le télétravail occasionnel permet de faire face à un aléa (enfant malade, grève...). Dès l'instant qu'il est planifié, il n'est plus occasionnel.

Lorsqu'il s'agit de télétravail régulier, l'accord par tout moyen est-il valable ou faut-il toujours un avenant ?

“ Il faut surtout un accord d'entreprise ou une charte. Sinon pas de télétravail régulier possible. Le code du travail ne prévoit pas, comme auparavant, l'obligation d'un accord écrit entre le salarié et l'employeur. Toutefois, comme le télétravail est considéré comme une modification du contrat de travail par la Cour de cassation et que le télétravail repose sur le volontariat, il est conseillé de recueillir l'accord écrit du salarié. Par ailleurs, cet accord permettra de préciser les modalités particulières de l'exécution du télétravail pour chaque salarié. Cet accord peut se faire par tout moyen et selon les modalités prévues par l'accord collectif et la charte.



Télétravail

Peut-on mettre en place une charte malgré l'absence de CSE ?

“ Oui.

L'obligation de conformité électrique est-elle maintenue, même pour du télétravail occasionnel ?

“ Oui. Le lieu où est exécuté le télétravail, comme tout lieu de travail, doit répondre à des normes de sécurité. C'est à l'employeur de veiller à cette conformité. Comme il ne peut pas intervenir au domicile du télétravailleur sans l'accord de ce dernier et pour des raisons pratiques, il peut être demandé au salarié de faire une attestation de conformité sur l'honneur. A défaut, l'accès au télétravail peut et doit être refusé. L'employeur engage son obligation de sécurité.

Quid de la prise en charge des frais ?

“ La prise en charge des coûts liés à l'exercice des fonctions du salarié reste une obligation de l'employeur. Cela vaut pour le télétravail.



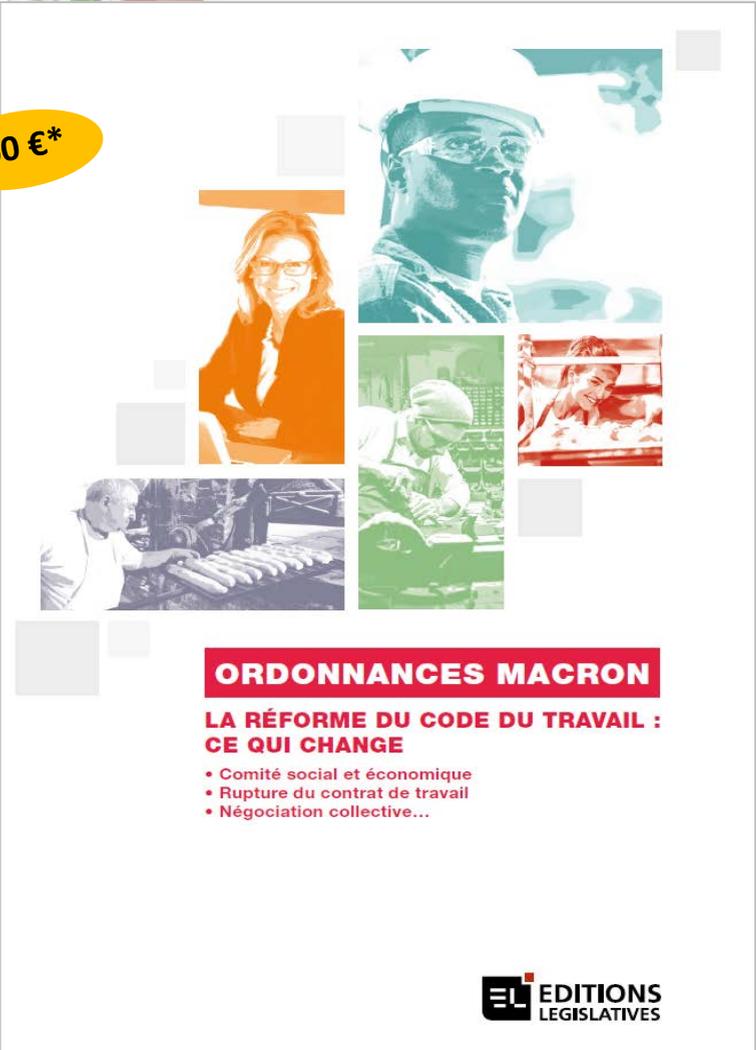
Prochains webinars

A noter également dans vos agendas : nous organisons prochainement trois nouveaux webinars autour des impacts des ordonnances. N'hésitez pas à vous inscrire !

- Jeudi 9 novembre : **Ordonnances Macron : quels impacts sur votre BDES ?** [Je m'inscris](#)
- Mercredi 15 novembre : **Tout savoir sur la mise en place et les missions du CSE.** [Je m'inscris](#)
- Jeudi 16 novembre : **Comment bien calculer les indemnités de rupture de contrat de travail ?** [Je m'inscris](#)

L'ouvrage

EL EDITIONS
LEGISLATIVES

60 €*


ORDONNANCES MACRON

LA RÉFORME DU CODE DU TRAVAIL : CE QUI CHANGE

- Comité social et économique
- Rupture du contrat de travail
- Négociation collective...

EL EDITIONS
LEGISLATIVES

- ✓ L'analyse concrète et complète de notre rédaction + des recommandations pratiques
- ✓ Les points de vue des meilleurs praticiens et experts du droit social
- ✓ Les articles du Code du travail consolidés, à jour

Commandez dès à présent l'ouvrage
***Ordonnances Macron - La réforme du code
du travail : ce qui change***

par téléphone au 01 40 92 36 36
ou [en cliquant ici](#)

* 59 € TTC + 1 € de frais de port. TVA 5,5%.



La conférence



**Nouvelle réforme en droit du travail :
impact des ordonnances Macron !**

Prochaines sessions

7 novembre et 13 décembre 2017

Renseignements et inscriptions: [Conférence "ordonnances Macron"](#)

