

Édito

Edito

Ordonnances Macron publiées au JO... en attendant les décrets p.1

Actu

Le conseil constitutionnel valide l'aménagement du temps de travail prévu par la loi Travail p.1

Dossier

Les points clés des 5 ordonnances Macron p. 2 à 6

AEPACT

**Votre expert agréé
Votre organisme de
formation agréé**

AEPACT
59, rue Meslay
75 003 Paris

www.aepact.com
Tél. 01 44 01 66 60
contat@aepact.com

Ordonnances Macron publiées au JO... en attendant les décrets

Ce mois-ci, nous fêtons les 10 ans d'existence du cabinet AEPACT. Nous pensions fêter cet anniversaire avec ceux et celles qui nous avaient fait confiance. Expert auprès des CE pendant de nombreuses années, ingénieure en organisation du travail et psychologue du travail, J'ai cofondé AEPACT anticipant la montée en puissance des CHSCT suite aux dégâts provoqués par les réorganisations en cascade, les bouleversements technologiques, les modes de gestion et modèles d'entreprise. Si, malheureusement, cette anticipation s'est avérée bien pire que nous aurions pu l'imaginer, il était inenvisageable que le CHSCT disparaisse (il demeure néanmoins dans les fonctions publiques... mais pour combien de temps ?).

Nous devons plutôt nous préparer à faire le deuil de cette instance et notre anniversaire est peut être un des derniers (les experts CHSCT ont été particulièrement malmenés ces derniers temps) ; réduits à la portion congrue, il est probable que nous ne puissions y survivre longtemps ; il est également douloureux en pensant à tous ceux qui se sont investis pour améliorer la santé et les conditions de travail des salariés.

Bien sûr, nous n'avons pas dit notre dernier mot ! Des espaces demeureront pour ces sujets essentiels, sujets qui ne se limitent pas aux portes des entreprises mais qui font société. Ces espaces, dont on a enfin les contours depuis la publication des ordonnances, il faudra vous les approprier et batailler pour les faire exister par la négociation. A défaut, les entreprises et les salariés seront davantage exposés à des risques.

Au sein du SEA, syndicat des experts CHSCT agréés, nous nous sommes mobilisés, depuis les lois Rebsamen et El Khomri pour limiter les dégâts, et nous continuons de le faire dans le cadre de la rédaction des décrets. Rappelons que le décret concernant l'organisation et les moyens du nouveau CSE doit être élaboré en « concertation avec les partenaires sociaux » selon le ministère. Néanmoins, de nombreux articles issus de cette « loi travail XXL » sont déjà en vigueur.

Dès à présent, il s'avère nécessaire de bien décrypter les ordonnances Macron (des informations floues et parfois erronées circulent) et d'anticiper la mise en place de votre futur CSE (comité social et économique). Des marges de négociation sont possibles mais, dans les entreprises peu enclines au dialogue social, les échéances électorales vont s'avérer particulièrement intenses et tendues... AEPACT et son partenaire expert CE, EKITEO, seront là pour vous accompagner. VP.

Actu

Suite au recours de FO, le Conseil constitutionnel valide les dispositions de la loi Travail sur l'aménagement du temps de travail plus souples dans les entreprises de moins de 50 salariés en l'absence d'accord collectif :

- la différence de traitement est justifiée par la plus faible présence de représentants du personnel dans les TPE-PME.

Le Conseil constitutionnel valide la procédure de contestation des expertises CHSCT (décision du 13 octobre 2017) :

- suite à la QPC déposée par la Cour de cassation pour EDF ; mais la loi Macron va probablement rebattre les cartes puisque un devis devra être fourni par l'expert dans un délai qui reste à fixer par décret. (décision attendue au plus tard le 20 octobre 2017).

Les points clés des 5 ordonnances

Les cinq ordonnances réformant le code du travail, ont été publiées le 23 septembre au Journal officiel. Une partie des mesures s'appliquent dès publication, tels le barème des indemnités prud'homales ou la réforme du télétravail, tandis que d'autres, comme la fusion des instances représentatives du personnel, nécessiteront des décrets d'application, qui doivent être publiés d'ici le 31 décembre. Le gouvernement a précisé vendredi qu'une « vingtaine » de décrets était attendue. Le projet de loi doit être ratifié par le parlement. Il sera examiné en procédure accélérée au mois de novembre.

Ordonnance 1 : Renforcement de la négociation collective (16 articles organisés en 3 titres)

- **Titre 1 : Place de la négociation collective** (articles 1 à 7) : définition de la branche et de ses missions, articulations avec les accords d'entreprises, dispositions pour les TPE, simplification de l'articulation entre accord collectif et contrat de travail (arti. 3 : un seul type d'accord collectif se substitue aux accords AME, ARTT, AMI et ADPE), sécurisation des accords collectifs, périodicité et contenu des consultations et négociations de la branche et de l'entreprise.
- **Titre 2 : Favoriser les conditions de mise en œuvre de la négociation collective** (article 8 à 11) : dans les entreprises sans DS, Observatoire départemental d'appui au dialogue social, consultation des salariés.
- **Titre 3 : Autres dispositions** (articles 12 à 16) : restructuration des branches, articulation anciennes et nouvelles règles.

Les points clés de l'ordonnance 1

- **11 thèmes préservés au niveau de la branche** : salaires minima ; classifications ; mutualisation des fonds de la formation professionnelle, garanties collectives complémentaires en matière de protection sociale ; certaines dispositions en matière de temps de travail : heures d'équivalences, nombre minimal d'heures entraînant la qualification de travailleur de nuit, temps partiel (durée minimale de travail, taux de majoration des heures complémentaires, modalités d'augmentation temporaire de la durée de travail par avenant) ; certaines dispositions relatives aux CDD (durée, renouvellement, transmission du contrat écrit, contrats successifs sur le même poste) et aux contrats de travail temporaire (durée, renouvellement, succession de contrats) ; égalité professionnelle ; conditions et durées de renouvellement de la période d'essai ; transfert conventionnel du contrat de travail.
- **Sur les thèmes suivants, la branche peut permettre des accords d'entreprise dérogatoires (décision de la branche à prendre avant le 1^{er} janvier 2019) :**
 - o La prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels ;
 - o L'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées ;
 - o Le droit syndical conventionnel et la valorisation du parcours syndical ;
 - o Certaines primes liées aux conditions de travail des salariés ;
- **Les nouveaux thèmes où l'accord d'entreprise prime (mais qui doit respecter le droit européen) :**
 - o Condition d'extension des accords de branche : inclure des dispositifs spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés ;
 - o Fusion des branches n'ayant pas conclu d'accord depuis 7 ans et celles de moins de 5 000 salariés : à partir d'août 2018 et ce, contre l'avis de la majorité des membres de la CNNC ;
 - o Les dispositions de l'accord d'entreprise se substituent de plein droit aux dispositions contraires du contrat de travail (y compris en termes de durée de travail, rémunération ou de mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise). Le salarié peut refuser la modification de son contrat de travail (sous un mois) et l'employeur peut le licencier pour cause réelle et sérieuse.
 - o Les règles sur les négociations annuelles, triennales et quinquennales restent globalement inchangées, mais passent dans le champ du supplétif (ne s'appliqueront qu'à défaut d'accord).
 - o Les thèmes comme les salaires ou l'égalité professionnelle doivent être renégociés tous les 4 ans maximum (contre 3 ans auparavant) ;
 - o Mise en place au niveau départemental par l'autorité administrative compétente d'un « Observatoire d'analyse et d'appui au dialogue social et à la négociation » pour les entreprises de moins de 50 salariés du département ;
 - o Dans les entreprises de moins de 11 salariés, l'employeur peut, sans passer par le mandatement, soumettre aux salariés un projet d'accord qui devra être ratifié par la majorité des deux tiers du personnel. L'accord peut porter sur l'ensemble des thèmes ouverts à la négociation collective par le Code du travail :
 - Dans les entreprises de 11 à 20 salariés, en l'absence d' élu du CSE, les dispositions applicables sont les mêmes que dans les entreprises de moins de 11 salariés.
 - Dans les entreprises de 21 à 49, les accords d'entreprise peuvent être négociés, conclus et révisés selon deux options : salarié(s) mandaté(s) ou élu(s), membre(s) du CSE.
 - Dans les entreprises de 50 et plus, les règles dans les entreprises sans DS restent inchangées.

Le futur CSE : une instance plus éloignée du terrain et des moyens au rabais

Ordonnance 2 : Nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales (13 articles organisés en 4 titres)

- **Titre Ier : fusion des IRP et amélioration de l'association des représentants du personnel aux décisions de l'employeur** (art. 1 à 4)
- **Titre II : renforcement du dialogue social** (art. 5 & 6)
- **Titre III : droit d'expression directe et collective des salariés** (art. 7)
- **Titre IV : dispositions transitoires et finales** (art. 8 à 13).

Les points clés de l'ordonnance :

- **Création du CSE (comité social et économique d'entreprise) :**
 - o Mise en place au terme des mandats et au plus tard au 1^{er} janvier 2020
 - o Obligatoire dès 11 salariés (calcul du seuil modifié : le seuil doit être atteint pendant 12 mois consécutifs ; suppression dès que ce seuil n'est plus atteint pendant 12 mois) : attributions différentes selon la taille (11 à 49 et 50 et plus) ;
 - o Différents niveaux de mise en place : établissements distincts (L. 2313-1), UES (par décision de justice ou accord, (L2313-13) ; CSE dès 11 salariés contre 50 auparavant, commission SSCT dès 300, niveau inter-entreprises (L2313-14) par accord : ce CSE vient alors se superposer aux CSE sur le territoire qu'il couvre ; le niveau ex « DP » peut être maintenu (membres du CSE ou désignés par le CSE) mais par accord seulement ;
 - o Elections (L2314-1 et S.) : délai d'organisation prolongé, nombre de sièges et heures de délégation négociables dans le protocole préélectoral ; 3 mandats maximum ;
 - o Composition, moyens et fonctionnement (L2314-1 et S.) : un accord ou des usages peuvent prévoir des dispositions plus favorables que la loi :
 - **Heures de délégation** : pour les moins de 50 salariés, 10h minimum et pour les 50 au moins, 16h minimum contre 20h auparavant ; plus de dépassement prévu en cas de circonstances exceptionnelles ; les modalités pour les salariés au forfait jours disparaissent ; les suppléants n'ont plus d'heures et ne participent plus aux réunions en présence de leurs titulaires ;
 - **Formation** : fin du congé économique, social et syndical et disparition de la notion de formation économique intégrée dans les articles L2358 et 2317 (pour le renouvellement) : en attente du décret pour le financement des formations des membres de la commission SSCT ;
 - **Moyens et fonctionnement spécifiques pour les 50 salariés et plus** : le président est assisté de 3 personnes au lieu de 2 auparavant (et aucun au CHSCT) ; le secrétaire adjoint disparaît. Un local est prévu seulement pour les entreprises d'au moins 50 (absence de local dans les établissements), le délai de convocation est de 3 jours (le même que le CE mais il est de 8 jours pour le CHSCT).
- **Les commissions du CSE :**
 - o **Création de la commission SSCT** à partir de 300 salariés, composée de 3 membres minimum dont 1 du collège cadre ; l'employeur peut désigner des experts appartenant à l'entreprise avec voix consultative ; le CSE décide des attributions qui lui sont confiées ;
 - La commission SSCT ne peut recourir seule à un expert (art. L2315-38) « La commission SSCT se voit confier, par délégation du CSE, tout ou partie des attributions du comité relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail, à l'exception du recours à un expert prévu à la sous-section 10 et des attributions consultatives du comité. ».
 - Création d'une commission SSCT centrale (art. L2316) dans les entreprises d'au moins 300 salariés (art. L2315-36 à L2315-44) à l'instar du CSE central ;
 - Les autres commissions demeurent par accord mais la commission économique est présidée par l'employeur ; les 40h de réunions par an ne sont plus mentionnées.
- **Subvention de fonctionnement** : elle passe de 0,20 à 0,22% pour les entreprises de plus de 2 000 salariés ; le CSE peut décider d'en octroyer une partie pour la formation des DS (mais plus pour les DP) et d'en transférer une partie aux ASC ; la prise en charge de la formation économique n'est plus précisée ;
- **Protection maintenue** (mais sanction pénale supprimée en cas de violation du statut protecteur) et reconnaissance des représentants du personnel (art. L2141-5) en fonction de la taille de l'entreprise ;
- **Prise en charge des rémunérations des négociateurs** via un fond paritaire (AGFPN) sauf le temps passé en réunion préparatoire).
- **Création du Conseil d'entreprise (L.2320-1 et S.) pour fusionner la fonction de représentation et de négociation au sein du CSE si et seulement si accord d'entreprise majoritaire ou par accord de branche étendu (contours souples sans notion de seuil).**

- **Le devenir de l'expertise : l'ordonnance mentionne « l'Expertise » et « l'Expert », ce qui signifie que l'expertise et l'expert désignés sont uniques**
 - o Art. L. 2315-78 : « Le CSE peut, le cas échéant sur proposition des commissions constituées en son sein, décider de recourir à un expert dans les cas prévus à la présente sous-section ».
 - Art. L2315-80 : « Lorsque le CSE décide du recours à l'expertise, les frais d'expertise sont pris en charge :
 - « 1° Par l'employeur concernant les consultations prévues par les articles L2315-88, L2315-91, au 3° de l'article L2315-92 et au 1° de l'article L2315-96 ; soit les 2 consultations récurrentes actuelles
 - « 2° Par le comité, sur son budget de fonctionnement, à hauteur de 20 %, et par l'employeur, à hauteur de 80 %, concernant la consultation prévue à l'article L. 2315-87 et les consultations ponctuelles hors celles visées au deuxième alinéa soit la consultation sur les orientations stratégiques d'une part et les consultations en cas de droit d'alerte, concentration, OPA
 - Art. L2315-81 : « Le CSE peut faire appel à toute expertise rémunérée par ses soins pour la préparation de ses travaux ».
 - o Un accord d'entreprise peut organiser le nombre d'expertises liées aux consultations et à leur périodicité, et leur financement : en cas de financement total par l'employeur l'expert est choisi conjointement par l'employeur et le CSE ; en cas de budget insuffisant l'employeur prend en charge l'expertise mais dispose alors d'un droit de veto sur le recours même à l'expertise.
- **L'ordonnance détermine 3 types de professionnels de l'expertise**
 - o « *Expert-comptable* », « *Expert qualité du travail et de l'emploi* » et « *Expert technique* » (ce dernier était antérieurement cantonné au domaine « nouvelle technologie »)
- **La référence à l'Expert-comptable n'existe plus dans l'article général mais est précisé pour :**
 - o La consultation sur la situation économique et financière (art. L. 2315-89) ;
 - o La politique sociale (art. L. 2315-91) ;
 - o En cas de PSE (art. L. 2315-92) mais l'étendue de la mission peut prendre en compte ou non les aspects conditions de travail (dévolus à l'expert CHSCT auparavant) selon le cahier des charges confié par le CSE à l'expert ; c'est toujours l'expert-comptable qui accompagne les OS dans leur négociation en cas de PSE.
- **L'expert agréé CHSCT devient un expert habilité** dans le cadre d'une expertise dénommée « qualité du travail et de l'emploi » (art. L.2315-96 : le CSE peut faire appel à un expert habilité dans des conditions prévues par décret en Conseil d'Etat) :
 - o 1° 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 ;
 - o 2° En cas de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail, prévu au 4° de l'article L. 2312-8
- **Arrivée en force de l'expert technique dans les 300 et plus (qui peut intervenir sur tout le champ dévolu actuellement à l'expert CHSCT agréé et à présent habilité)**
 - o Art. L.2315-94 : « Dans les entreprises d'au moins trois cents salariés, le CSE peut décider de recourir à un expert technique de son choix à l'occasion de tout projet mentionné au 4° de l'article L. 2312-8 (cf. « L'introduction de nouvelles technologies, tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ») » : cette expertise est cofinancée ;
 - o Art. L.2315-95 : « Dans les entreprises d'au moins trois cents salariés, le CSE peut décider de recourir à un expert technique de son choix en vue de préparer la négociation sur l'égalité professionnelle. » (au lieu de l'expert-comptable) ;
- Le cahier des charges de l'expertise doit être établi par le CSE ; l'expert doit, de façon anticipée, fixée par décret, notifier le coût, l'étendue et la durée
- Les délais de réalisation de l'expertise (art. L. 2315-85) :
 - o « Un décret en Conseil d'Etat détermine :
 - 1° Pour chaque catégorie d'expertise, le délai maximal dans lequel l'expert remet son rapport ;
 - 2° Les modalités et conditions de réalisation de l'expertise, lorsqu'elle porte sur plusieurs champs ».
- La contestation de l'expertise est renforcée et encadrée :
 - o A compter de la délibération du CSE si l'employeur veut contester la nécessité de l'expertise ;
 - o A compter de la désignation de l'expert par le CSE s'il entend contester le choix de l'expert ;
 - o A compter de la notification à l'employeur du cahier des charges s'il entend contester le coût prévisionnel, l'étendue ou la durée de l'expertise ;
 - o A compter de la notification à l'employeur du coût final de l'expertise s'il entend le contester ;
 - o La réponse de l'autorité administrative sera donnée sous 5 jours ;
- Les modalités de l'expertise portant sur plusieurs champs seront fixées par décret.

Ordonnance 3 : Prévisibilité et sécurisation des relations de travail (41 art. organisés en 5 titres)

- **Titres 1^{er} : Renforcer la prévisibilité et sécuriser la relation de travail ou les effets de sa rupture pour les employeurs et leurs salariés** (art. 1 à 14) : code du travail numérique, plafonnement des indemnités prud'homales, motifs de licenciements, délais de recours en justice, inaptitude, PDV, extension du congé de mobilité (dans le cadre d'un accord GPEC uniquement) ;
- **Titre II : Dispositions relatives au licenciement pour motif économique** (art. 15 à 20) : réduction du périmètre d'appréciation des justifications économiques, information sur les offres de reclassement ;
- **Titre III : Modifications des règles de recours à certaines formes particulières de travail** (art. 21 à 34) : périmètre des critères d'ordre de licenciements (zone d'emploi), licenciements avant transfert d'entreprise, recours au télétravail, conditions de recours aux CDD/CTT/CDI de chantier, travail de nuit ;
- **Titre IV : Renforcer la juridiction prud'homale** (art. 35 à 38) ;
- **Titre V : Modifier la condition de versement de l'indemnité prévue par l'art. L1234-9** (art. 39 à 41) : dispositions transitoires.

Les points clés de l'ordonnance

- **Barémisation des indemnités prud'homales** applicable pour tout licenciement postérieur à la publication de l'ordonnance :
 - o Indemnisation en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse : minima de 1 à 3 mois de salaire, moins pour les salariés des entreprises de moins de 11, et maxima (1 à 20 mois) selon l'ancienneté : rappelons qu'auparavant celle-ci était de 6 mois de salaire minimum.
- **Indemnité de licenciement**
 - o Dès lors que le salarié compte 8 mois d'ancienneté contre 1 an auparavant : applicable pour tout licenciement postérieur à la publication de l'ordonnance ; relèvement du niveau de l'indemnisation (en attente de décret) ;
- **Introduction d'un CERFA pour la lettre de licenciement** (art. L1235-2)
 - o Contenu déterminé par décret ; pour contester son licenciement, le salarié devra demander à l'employeur de préciser le motif ; à défaut, le jugement d'absence de cause réelle et sérieuse n'est plus suffisant pour l'indemnisation ;
- **Retard de transmission du contrat de travail CDD/CTT** dans les 48h : il ne vaut plus requalification en CDI (mais indemnisation équivalente à 1 mois de salaire) ;
- **Réduction des délais de recours en justice**
 - o 12 mois contre 24 auparavant pour contester une rupture de contrat de travail
- **Inaptitude** : recherche d'un poste de reclassement pour le salarié déclaré inapte dans toutes les entreprises du groupe en France si le siège de l'entreprise dominante est en France ; consultation du CSE sur le poste proposé ; contestation de l'avis d'inaptitude prononcé par le médecin devant le conseil des prud'hommes sans désignation d'un médecin expert ;
- **Plan de départ volontaire/PDV** (art.11) : un nouveau régime juridique pour « les ruptures conventionnelles collectives » régleme les ruptures d'un commun accord sans licenciement et est dissocié de la procédure PSE ; seulement possible par accord négocié et homologué par la Direccte ; le CSE est consulté seulement sur le suivi de la mise en œuvre de ces ruptures ;
- **Réduction du périmètre d'appréciation des justifications économiques** : comparées à la situation des entreprises d'un même secteur et établies sur le territoire national. Rappelons qu'auparavant pour les entreprises appartenant à un groupe, l'appréciation se faisait au niveau du groupe ;
- **Licenciement avant transfert d'une entité économique** : fin du transfert automatique des contrats de travail dès 50 salariés contre 1000 auparavant ;
- **Licenciement économique** : délai de consultation du CSE fixé à 1 mois quand moins de 10 licenciements ; au-delà, possibilité de recourir à une expertise « multi domaines » : suppression du terme expert-comptable : maintien de l'appui de l'expert pour aider les OS à négocier ; obligation pour l'employeur de préciser les conséquences en matière de santé de sécurité ou des conditions de travail quel que soit le nombre de licenciements envisagé ;
- **Télétravail** (art. L1222-9) **via un accord collectif ou une charte après avis du CSE** (comprenant les conditions de retour du contrat sans télétravail) ; introduction de la notion de télétravail occasionnel après accord avec le salarié concerné ; absence d'obligation de prise en charge des frais inhérents au télétravail (mais le principe sur les frais professionnels engagés par les salariés à la charge de l'employeur s'applique). Présomption d'AT en cas d'accident du télétravailleur ;
- **CDI de chantier ou d'opération** étendu à tous les secteurs si un accord de branche étendu le prévoit ; la fin de chantier donne lieu à un licenciement individuel et non pas économique ;
- **Recours au travail de nuit** : accords collectifs dorénavant réputés conformes à la loi (art. L.3122-1).

Ordonnance 4 : Diverses mesures relatives au cadre de la négociation collective (organisée en 4 chapitres et 6 articles)

- Nouvelles conditions d'extension et d'élargissement des accords de branche ;
- Représentativité au niveau national et multi-professionnel ;
- Modalités de fonctionnement de l'AGFPN (Association de gestion du fonds paritaire national) ;
- Dispositions transitoires et finales.

Ordonnance 5 : Compte professionnel de prévention (le compte de prévention de la pénibilité est rebaptisé « compte professionnel de prévention »)

- 6 articles qui viennent modifier le titre VI du livre 1^{er} de la quatrième partie du code du travail : « Dispositions relatives à la prévention des effets de l'exposition à certains facteurs de risques professionnels et au compte professionnel de prévention » ; cette ordonnance comprend de nombreux décrets en attente ;
- **Les facteurs de risques professionnels concernés** : 3 catégories concernées (contraintes physiques marquées, environnement physique agressif ou certains rythmes de travail susceptibles de laisser des traces durables, identifiables et irréversibles sur la santé des travailleurs ;
- **Négociation relative à la prévention des effets de l'exposition à certains facteurs de risques professionnels** : auparavant, la négociation portait sur la prévention des expositions et non pas sur la prévention des effets de l'exposition :
 - o Nouvelle approche des risques au travers la sinistralité AT-MP ;
 - o **L'obligation de négocier un accord est élargie aux entreprises d'au moins 50 salariés dont la sinistralité au titre des AT-MP est supérieure à un seuil qui sera déterminé par décret ; une liste des thèmes devant figurer dans l'accord sera également fixée par décret ;**
 - o **A défaut d'accord, plan d'action après avis du CSE.**
- **Accord de branche et référentiels** :
 - o Un accord de branche peut, comme actuellement, faire référence à des postes, métiers ou situations de travail afin de déterminer l'exposition des travailleurs à des facteurs de risques au regard des mesures de protection individuelle et collective appliquées.
- **Compte professionnel de prévention (C2P)** :
 - o Obligation de déclaration aux Carsat les facteurs de risques professionnels (2 seulement sur les 3 concernés sont cités) dont les modalités seront fixées par décret ;
 - o Ouverture et abondement du C2P : en attente du décret ;
 - o Utilisation du C2P : les modalités actuelles demeurent (formation, départ anticipé, temps partiel) ;
 - o Gestion du C2P, contrôle et réclamations : gestion (et financement) par la CNAMTS et les CARSAT au lieu de la CNAV.
- **Entrée en vigueur**
 - o C2P : 1^{er} janvier 2018 ;
 - o Négociation des accords de prévention : 1^{er} janvier 2019 ;
 - o Maintien des mesures précédentes pour les expositions au titre des années 2015, 2016 et 2017.

Calendrier de mise en œuvre des ordonnances

- Une vingtaine de décrets à paraître d'ici la fin de l'année (et qui commencent à être publiés) ;
- Un projet de loi de ratification à venir que le gouvernement souhaite rapide ;
- Suivi de la réforme confiée à France Stratégie (organisme rattaché au Premier ministre) et à la Dares pour coordonner la mission qui est confiée à des experts indépendants : un ancien secrétaire confédéral CFDT, un membre du CESE, ancien vice-président du MEDEF et une économiste de l'OCDE.

**AEPACT, expert agréé CHSCT, organisme de formation agréé pour les CHSCT
& EKITEO, expert CE et organisme de formation
à vos côtés pour vous accompagner dans l'exercice de vos mandats.**