



# **Réforme du Code du travail :**

## **Les ordonnances publiées**

**29 septembre 2017**

# SOMMAIRE

## 5 ORDONNANCES

1 - RENFORCEMENT DE LA NEGOCIATION COLLECTIVE

2 - NOUVELLE ORGANISATION DU DIALOGUE SOCIAL ET ECONOMIQUE DANS L'ENTREPRISE ET EXERCICE FAVORISE ET VALORISATION DES RESPONSABILITES SYNDICALES

3 - PREVISIBILITE ET SECURISATION DES RELATIONS DE TRAVAIL

4 - CADRE DE LA NEGOCIATION COLLECTIVE

5 - PREVENTION ET PRISE EN COMPTE DES EFFETS DE L'EXPOSITION A CERTAINS FACTEURS DE RISQUES PROFESSIONNELS ET COMPTE PROFESSIONNEL DE PREVENTION

# RENFORCEMENT DE LA NEGOCIATION COLLECTIVE

## 1 - RUPTURE DES CONTRATS DE TRAVAIL

### Motivation des licenciements

- ✓ **Modèle-type de lettre de notification** du licenciement (pour motif personnel ou économique)
- ✓ Possibilité de préciser **la lettre de licenciement après sa notification** sur initiative de l'employeur ou demande du salarié (en attente du décret fixant les conditions)
- ✓ En l'absence de demande de motivation de la part du salarié **et** en cas de contestation du salarié sur le motif du licenciement :
  - Indemnité : 1 mois de salaire maximum

Le licenciement ne peut pas être jugé sans cause réelle et sérieuse

### Non-respect de l'entretien de rupture conventionnelle ou préalable au licenciement

- ✓ Simple irrégularité de procédure

Indemnité : 1 mois de salaire maximum

### *Dispositions applicables aux licenciements notifiés après publication de l'ordonnance*

### Licenciement économique

- ✓ Restriction du périmètre d'appréciation des difficultés économiques :  
Périmètre **national**, sauf fraude <sup>(1)</sup> (jusqu'ici mondial)
- ✓ Codification des notions de « groupe » et « secteur d'activité »
  - Entreprises n'appartenant pas à un groupe :

Appréciation des difficultés **au niveau de l'entreprise**

(1) Faculté pour le juge de contrôler d'éventuelles fraudes (ex. insolvabilité organisée d'une filiale française dans un groupe)

- Entreprises appartenant à un groupe :  
Appréciation des difficultés **au niveau du secteur d'activité commun** au sien et à celui des entreprises du groupe auquel elle appartient
- Secteur d'activité : se caractérise par la **nature des produits, biens ou services délivrés, la clientèle ciblée, les réseaux et modes de distribution se rapportant à un même marché**
- ✓ Modification du périmètre d'application des critères d'ordre de licenciement (licenciement individuel uniquement) : zones d'emploi (et non plus entreprise)
- ✓ Allègement du formalisme de l'obligation de reclassement : possibilité de proposer une offre via l'intranet de l'entreprise (décret)
- ✓ Encadrement des plans de départs volontaires (mélange de dispositions de la RC et du PSE)

***Dispositions majoritairement applicables aux procédures de licenciement économique engagées après publication de l'ordonnance***

- Indemnité en cas de **nullité de la procédure de licenciement** :
  - Indemnité au moins égale aux 6 derniers mois de salaire
- **Non-respect de la priorité de réembauche** :
  - Indemnité au moins égale à un mois de salaire

**Indemnité légale de licenciement**

- ✓ Diminution de la condition d'ancienneté pour le bénéfice de l'indemnité : **8 mois d'ancienneté** (contre 1 an auparavant)

***Dispositions applicables aux licenciements notifiés à compter de la publication de l'ordonnance***

- ✓ **Revalorisation de l'indemnité légale** : de 1/5<sup>ème</sup> à 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté au titre des 10 premières années et 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté à partir de la 11<sup>ème</sup> année

***Dispositions applicables sur décret***

## Contestation de la rupture

- ✓ **Harmonisation des délais de prescription des actions en justice** : 12 mois (hors discrimination et harcèlement)

*Dispositions applicables aux prescriptions en cours à compter de la promulgation de l'ordonnance*

## Licenciement sans cause réelle et sérieuse

- ✓ **Barème impératif pour le juge** en fonction de l'ancienneté du salarié et de la taille de l'entreprise
- ✓ **Faculté** pour le juge de **déduire** du barème l'indemnité de licenciement versée au salarié
- ✓ **En cas de refus de réintégration** : indemnité comprise dans le barème fixé, à la charge de l'employeur

*Dispositions applicables au 24/09/2017*

## Licenciement nul

- ✓ **Motifs de nullité** :
  - Violation d'une liberté fondamentale
  - Harcèlement moral ou sexuel
  - Discrimination
  - Licenciement consécutif à une action en justice en matière d'égalité professionnelle
  - Dénonciation de crimes et délits
  - Exercice de son mandat par un salarié protégé
  - Protections visées aux articles L 1225-71 et 1226-13
- ✓ **Conditions : réintégration impossible ou la poursuite de l'exécution du contrat de travail n'est pas demandé par le salarié**  
Barème non applicable
- ✓ **Au minimum 6 mois de salaire** (contre 12 mois)

**Barème impératif (sauf réintégration) : pour les entreprises de 11 salariés ou plus**

Ancienneté du salarié dans l'entreprise (en années complètes)	Indemnité minimale (en mois de salaire brut)	Indemnité maximale (en mois de salaire brut)	Ancienneté du salarié dans l'entreprise (en années complètes)	Indemnité minimale (en mois de salaire brut)	Indemnité maximale (en mois de salaire brut)
0	Sans objet	1	16	3	13,5
1	1	2	17	3	14
2	3	3,5	18	3	14,5
3	3	4	19	3	15
4	3	5	20	3	15,5
5	3	6	21	3	16
6	3	7	22	3	16,5
7	3	8	23	3	17
8	3	8	24	3	17,5
9	3	9	25	3	18
10	3	10	26	3	18,5
11	3	10,5	27	3	19
12	3	11	28	3	19,5
13	3	11,5	29	3	20
14	3	12	30 et au-delà	3	20
15	3	13			

**Barème impératif : pour les entreprises de moins de 11 salariés**

Ancienneté du salarié dans l'entreprise (en années complètes)	Indemnité minimale (en mois de salaire brut)	Indemnité maximale (en mois de salaire brut)	Ancienneté du salarié dans l'entreprise (en années complètes)	Indemnité minimale (en mois de salaire brut)	Indemnité maximale (en mois de salaire brut)
0	Sans objet	1	16	3	13,5
1	0,5	2	17	3	14
2	0,5	3,5	18	3	14,5
3	1	4	19	3	15
4	1	5	20	3	15,5
5	1,5	6	21	3	16
6	1,5	7	22	3	16,5
7	2	8	23	3	17
8	2	8	24	3	17,5
9	2,5	9	25	3	18
10	2,5	10	26	3	18,5
11	3	10,5	27	3	19
12	3	11	28	3	19,5
13	3	11,5	29	3	20
14	3	12	30 et au-delà	3	20
15	3	12			

## 2 – SANTE AU TRAVAIL

### Inaptitude physique

- ✓ **Restriction du périmètre de recherche de reclassement : territoire national**

*Disposition applicable au plus tard au 01/01/2018*

### Recours contre l'avis du médecin du travail (MT)

- ✓ Contestation des avis, propositions, conclusions du MT devant le CPH en référé
  - La décision du CPH se substitue à l'acte contesté
- ✓ Suppression de l'obligation de désigner un médecin-expert par le CPH saisi en référé
- ✓ Possibilité pour le CPH de saisir le médecin- inspecteur du travail d'une mesure d'instruction

*Disposition applicable au plus tard le tard le 01/01/2018 (décret)*

### Compte professionnel de prévention

- ✓ **Transformation du C3P (Compte Personnel de Prévention de la Pénibilité) en C2P (Compte Professionnel de Prévention)**
  - Nouveaux facteurs de risque définis par décret
- ✓ Obligation de négocier sur la pénibilité dans les entreprises d'au moins 50 salariés (01/01/2019)
- ✓ **Suppression des contributions patronales pénibilité**
- ✓ Gestion et financement par la branche AT-MP de la CPAM

*Dispositions applicable à compter du 01/01/2018*

## 3 - FORMES PARTICULIÈRES DE TRAVAIL

### Télétravail

- ✓ **Faciliter l'accès au télétravail :**
  - Mise en place par accord collectif ou à défaut par une charte élaborée par l'employeur après avis du Comité Social Economique (CSE)
  - A défaut : télétravail occasionnel possible (accord des parties formalisé par tous moyens)
  - Motivation de l'employeur en cas de refus pour les salariés occupant un poste éligible à un mode d'organisation en télétravail

*Disposition applicable au plus tard au 01/01/2018*

### CDD

- ✓ **Non transmission du CDD dans le délai de 48 heures :** remplacement de la requalification en CDI par une indemnité (1 mois de salaire maximum)
  - Possibilité pour les branches de fixer les modalités de recours (durée totale, nombre de renouvellement, délai de carence...)

### CDI de chantier

- ✓ Une convention ou un accord de branche étendu peuvent fixer les conditions dans lesquelles il est possible de recourir au CDI de chantier ou d'opération
- ✓ A défaut ce contrat pourra être conclu dans les secteurs où sont usages habituels et conformes à l'exercice de la profession (ex. BTP, peu probable en caves coopératives)
- ✓ **Motif de rupture :** fin du chantier ou réalisation de l'opération

## 4 – ACCES AU DROIT

### Mise en place d'un code du travail numérique

- ✓ Accès gratuit sur internet pour tous
- ✓ Objectif : faciliter d'accès au droit du travail, aux dispositions légales et réglementaires et aussi aux dispositions conventionnelles applicables

- ✓ Opposabilité de ces informations à l'administration (conditions fixées par décret)

***Dispositions applicables au plus tard au 01/01/2020***

# NOUVELLE ORGANISATION DU DIALOGUE SOCIAL ET ECONOMIQUE : LA FUSION DES INSTANCES REPRESENTATIVES

## TOUR D'HORIZON DES EVOLUTIONS LEGALES AUTOUR DES INSTANCES FUSIONNEES

- **Avant la loi Rebsamen du 17/08/2015** : Le Code du travail permettait aux entreprises de **moins de 200 salariés** de décider que les délégués du personnel constituent la « **délégation du personnel** » au CE c'est ce qu'on appelait déjà la **DUP**.

- Au 17/08/2015 : Possibilité de maintenir les DUP existantes dans la limite de 2 mandats électoraux.

- Nouveauté de la loi du 17/08/2015 (e.v. au 25/03/2016) : mise en place de la DUP possible dans les entreprises de **moins de 300 salariés**. La mise en place de cette DUP **inclura le CHSCT**.

## DISPOSITIONS TRANSITOIRES POUR LA MISE EN PLACE DU CSE

✓ **À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018 et au plus tard au 31 décembre 2019** :  
Mise en place du CSE au terme des mandats en cours.

✓ Dans l'attente de la publication des décrets (normalement avant le 31/12/2017), 5 situations identifiées par les dispositions transitoires :

→ Entrée en vigueur des ordonnances après la conclusion du **protocole préélectoral** mais avant les élections :

- Poursuite des élections conformément aux anciennes dispositions.
- Mise en place du CSE au plus tard au 01/01/2020

→ **Échéance des mandats** entre la date de publication de l'ordonnance et le 31/12/2017

- Prorogation de plein droit des mandats jusqu'au 31/12/2017 ou pendant 1 an (au plus) par accord ou décision de l'employeur après consultation obligatoire des élus
- Puis mise en place du CSE

- **Échéance des mandats** entre le 01/01/2018 et le 31/12/2018
  - Mise en place obligatoire du CSE
  - Mais possibilité de réduire ou proroger les mandats dans la limite d'un an par accord ou décision de l'employeur après consultation obligatoire des élus
  
- **Prochaines élections** entre le 01/01/2019 et le 31/12/2019
  - Mise en place obligatoire du CSE
  
- **Echéance des mandats** après le 31/12/2019
  - Cessation anticipée des mandats et mise en place du CSE

## **COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE (CSE)**

### **Obligation dans les entreprises d'au moins 11 salariés :**

- Entreprises privées (comme les caves coopératives). Les coopératives ayant des délégués du personnel entre 6 et 11 salariés, ne sont pas concernées par les ordonnances sous réserve d'un accord plus favorable décidé par la branche

### **Effectif de 11 à 50 salariés atteint pendant 12 mois consécutifs :**

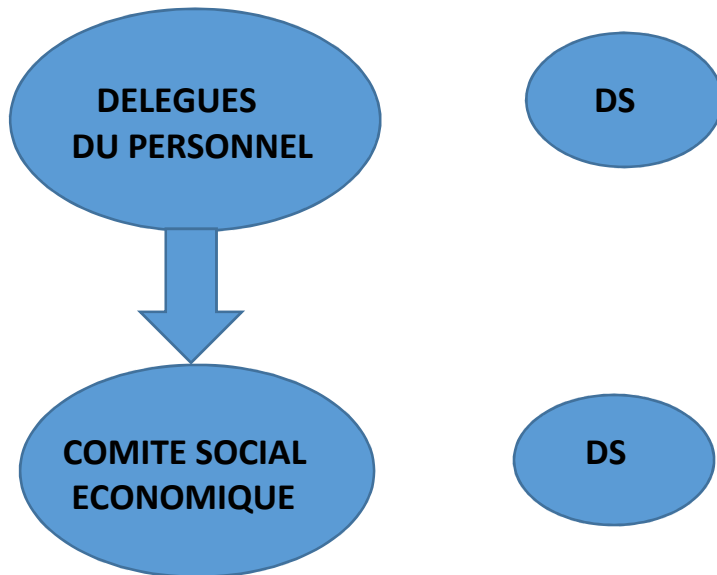
**Le nombre de membres** de la délégation du personnel au CSE et leur **temps de délégation** seront **définis par décret**

**Durée du mandat** : 4 ans

**Nombre de mandat successifs** : 3 max (sauf pour les entreprises de < 50)

# CREATION DU CSE

## Sociétés entre 11 et 50 salariés



## Les attributions de la délégation du personnel au CSE

### ✓ Configuration : entreprises de 11 à 50 salariés:

#### **Missions générales du CSE :**

- Présentation des réclamations individuelles et collectives
- Contribuer à promouvoir la santé, la sécurité et les conditions de travail dans l'entreprise
- Réaliser des enquêtes en matière d'AT/MP
- Dans les SA, il peut être reçu par le conseil d'administration si ses réclamations ne peuvent être satisfaites que par délibération de celui-ci

#### **Disparition des missions particulières propres aux DP :**

- Formation, utilisation du CICE, droit d'alerte

#### **Missions étendues :**

- Aux travailleurs placés sous l'autorité de l'employeur (intérimaires, stagiaires...)
- Aux salariés d'entreprises extérieures

## Les réunions du CSE

- ✓ **Nombre de réunions :**
  - Entreprises de moins de 50 salariés : 1 réunion / mois
  
- ✓ **À noter :**
  - **L'agent de contrôle de l'Inspection du travail** et les **agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale** sont invités par l'employeur :
    - aux réunions du CSE consécutives à une maladie professionnelle ou à caractère professionnel, ou à un accident de travail ayant entraîné un arrêt de travail d'au moins 8 jours.
  
- ✓ **Dans les entreprises de moins de 50 salariés :**
  - Les élus **exercent individuellement** les droits reconnus au CSE
  - L'employeur met à leur disposition un **local** pour accomplir leur mission et se réunir
  - L'employeur **peut se faire assister** par des collaborateurs mais ils ne peuvent, ensemble, en nombre supérieur à celui des élus titulaires
  - Les membres peuvent être **reçus** par l'employeur sur leur demande

## CHAMP DE LA NÉGOCIATION

- ✓ **Un accord d'entreprise ou à défaut le CSE peuvent définir :**
  - Le contenu
  - La périodicité des consultations (max 3 ans)
  - Les modalités de consultation récurrentes du comité
  - La liste et le contenu des informations nécessaires à ces consultations
  - Le nombre de réunions annuelles (min 6)
    - Au moins 4 par ans sur des sujets « santé, sécurité, conditions de travail »
  - Les niveaux de consultation et leur articulation (le cas échéant)
  - L'architecture de la Base de Données Economiques et Sociales et ses modalités de fonctionnement
  - le contenu précis et les modalités des consultations ponctuelles
  - Le délai de restitution des avis du CSE

*À défaut : les règles actuelles restent applicables*

# LA CONCLUSION D'ACCORDS D'ENTREPRISE

## I - Négociation en présence d'un délégué syndical

### La conclusion d'accords d'entreprise

- ✓ **Validité d'un accord d'entreprise**
  - Signature par au moins **30%** des organisations syndicales représentatives
  - Absence d'opposition à la majorité
  
- ✓ **Depuis la loi travail**
  - **Principe** : l'accord majoritaire :
    - Signature par au moins une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli **plus de 50%** des suffrages exprimés en faveur d'une organisation syndicale représentative
    - Droit d'opposition supprimé
  
- ✓ **Entrée en vigueur progressive des accords majoritaires**
  - 1<sup>er</sup> janvier 2017 : accords relatifs à la durée du travail, le repos et les congés
  - 1<sup>er</sup> septembre 2019 : accords relatifs aux autres thèmes  
*Avancé au 1<sup>er</sup> mai 2018 d'après les ordonnances Macron*

Les anciennes dispositions continuent donc à s'appliquer à certains thèmes jusqu'au 1<sup>er</sup> mai 2018.

- ✓ **Exception aux accords majoritaires** : Les accords minoritaires + référendum

En cas de signature par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli moins de 50% des suffrages, mais plus de 30% des suffrages exprimés en faveur d'une ou plusieurs organisations syndicales représentatives : possibilité de valider l'accord par **référendum salarial**.

**Nouveauté : faculté pour l'employeur de demander l'organisation de la consultation des salariés**

*Référendum réservé aux salariés couverts par l'accord*

## **II - Négociation en l'absence de délégué syndical**

**Sont concernées : Les entreprises de moins de 50 salariés sans délégué syndical**

**Loi Travail : 3 possibilités :**

- ✓ Négociation avec des **élus mandatés** puis approbation par **référendum**
- ✓ **À défaut d'élus mandatés** : négociation avec **des élus non mandatés** sur des mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif
- ✓ **À défaut** : négociation avec des salariés mandatés (sur toutes mesures susceptibles d'être négociées) puis approbation par référendum

### **Ordonnances Macron**

<b>Moins de 11 salariés</b>	<b>Entre 11 et 50 salariés</b>
<b>Absence de DS</b>	<b>Absence de DS et absence de CSE</b>
L'employeur propose un projet d'accord à ratifier par la majorité des 2/3 des salariés sur l'ensemble des thèmes ouverts à la négociation collective	Moins de 20 salariés : idem moins de 11 Plus de 20 salariés : négocier avec un <b>salarié mandaté</b> puis approbation par <b>référendum</b> des salariés à la majorité des suffrages exprimés  Absence de DS mais présence d'un CSE : Au choix <ul style="list-style-type: none"><li>○ Négocier avec un <b>salarié mandaté non membre du CSE</b> mais approbation par <b>référendum des salariés</b> à la majorité des suffrages exprimés</li><li>○ Négocier avec <b>des membres du CSE</b> représentant la majorité des suffrages exprimés</li></ul>

	<p>lors des dernières élections professionnelles</p> <p><b>Sur tous les thèmes ouverts à la négociation collective</b></p>
--	--

## Accords collectifs d'entreprise : une conclusion encouragée et facilitée

**Idée générale des Ordonnances Macron : encourager la conclusion d'accords collectifs d'entreprise, notamment dans les entreprises de moins de 50 salariés**

- ✓ **Extension des domaines de négociation** collective d'entreprise en l'absence de délégués syndicaux : tous thèmes ouverts à la négociation (sauf dans les entreprises  $\geq 50$  salariés, lorsque la négociation a lieu avec des membres du CSE non mandatés)
- ✓ Rapport accord de branche / accord d'entreprise revu : l'accord collectif d'entreprise peut déroger à l'accord collectif de branche, dans un sens moins favorable au salarié, **sauf** :
- ✓ **Dans 13 domaines** (salaire minima, classifications, protection sociale, diverses mesures relatives aux CDD (durée, nb de renouvellement, délai de carence, délai de transmission 42 du CDD), conditions et durées de renouvellement de la période d'essai, égalité hommes-femmes...)
- ✓ **Dans 4 domaines**, si la branche prévoit expressément qu'il ne sera pas possible de déroger dans un sens moins favorable + anciennes « clauses de verrouillage » privées d'effet
- ✓ **Dans les autres domaines** : les dispositions de la convention d'entreprise prévalent sur les dispositions de la convention de branche ayant le même objet.
- ✓ **En l'absence d'accord d'entreprise**, la convention de branche s'applique.

### Objectif :

Répondre aux **nécessités de fonctionnement de l'entreprise** ou en vue de **préserver ou de développer l'emploi** (accord de préservation et de développement de l'emploi)

- ✓ Recours à l'**accord d'entreprise** pour :
- ✓ Aménager la durée du travail, ses modalités d'organisation, de répartition
- ✓ Aménager la rémunération (dans le respect du SMIC et des minimas conventionnels)

- ✓ Déterminer les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise
- ✓ **Substitution de plein droit** aux clauses contraires du contrat de travail
- ✓ **Possibilité de refus écrit du salarié** dans le délai d'1 mois à compter de la communication de l'accord
  - En cas de refus du salarié :
    - Abandon de la modification et maintien des conditions contractuelles
    - Engagement d'une procédure de licenciement (motif sui generis constituant une cause réelle et sérieuse)
- ✓ **Primauté de l'accord collectif d'entreprise, peu importe qu'il ait été conclu avant ou après les dispositions conventionnelles de branche** : sécurisation dans le temps de l'accord collectif d'entreprise
- ✓ **But** du renforcement de la négociation collective d'entreprise = **construire son droit du travail**, adapté à l'entreprise, aux spécificités du domaine d'activité et des métiers
  - + sécuriser des pratiques antérieures
- ✓ Conclusion d'un accord collectif d'entreprise rendue **davantage possible** dans les TPE / PME :
  - **Sans réelle négociation dans les entreprises < 20 salariés**, sans IRP et sans DS : l'employeur est l'unique auteur du projet d'accord, qui devra « seulement » être ratifié par 2/3 du personnel
  - **Sans nécessaire intervention syndicale** dans les entreprises < 50 salariés sans DS. L'employeur a **le choix** :
    - Soit une négociation avec un ou plusieurs salariés mandatés,
    - Soit avec un ou plusieurs membres du CSE, mandatés ou non.