

# Ordonnances sur droit du travail 2017

B Dumas Cruzillac





# L'élaboration de ces ordonnances

- La constitution de 1958 prévoit le recours aux ordonnances qui permet au gouvernement de légiférer à la place du parlement
- Conformément à la loi Larcher de 2007 relative à la modernisation du dialogue social, les partenaires sociaux ont été consultés entre le 23 mai et le 24 août 2017
- 5 ordonnances portant réforme du code du travail ont été publiées et sont applicables depuis le 24 septembre 2017

LE DOCTEUR MACRON  
PRÉPARE SES  
ORDONNANCES

Eu  
Eu  
Eu  
Eu  
Eu  
Eu  
Eu  
Eu  
Eu  
Eu



CODE  
DU TRAVAIL  
MACRON

ORDONNANCES  
LOI TRAVAIL

COMME LES  
PILULES RISQUENT  
D'ÊTRE DURES,  
À AVALER, J'AI  
AUSSI PRÉVU DES  
SUPPOSITOIRES!

Eu  
Eu  
Eu  
Eu  
Eu  
Eu  
Eu  
Eu  
Eu  
Eu

Eu  
Eu  
Eu  
Eu  
Eu  
Eu  
Eu  
Eu  
Eu  
Eu

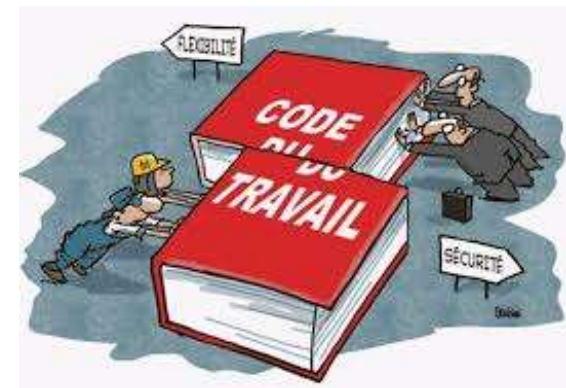
PLACIDE

# Objectifs de ces ordonnances

- Donner plus de souplesse aux entreprises
- Renforcer le dialogue entre employeurs, salariés et représentants des salariés
- Alléger le code du travail qui fixe un cadre
- A l'intérieur du cadre, les règles de fonctionnement sont fixées par la négociation collective de branche ou d'entreprise



Idée que les salariés et employeurs définissent eux-mêmes leurs propres règles



# Les 4 axes des ordonnances

- Construction de vraies garanties pour tous : salariés et employeurs
- Développement massif du dialogue social dans l'entreprise et dans la branche
- Apporter des solutions adaptées au TPE et PME
- Renforcer l'attractivité économique des territoires





# De nouvelles garanties pour le salarié et pour l'employeur

Ordonnance 3 sur la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail



# Accès au droit du travail par voie numérique



©www.ClipartsFree.de

- A échéance du 1<sup>er</sup> janvier 2020, l'accès au droit du travail est ouvert à toute personne de manière gratuite par voie numérique
  - Contenu : code du travail (lois et règlements), conventions collectives et accords (?)
  - L'employeur ou le salarié qui se prévaut des informations obtenues au moyen du code du travail numérique est présumé de bonne foi



Sur le site légifrance (gratuit), accès à tous les codes, aux conventions collectives et aux accords de branche et d'entreprise

# Nouvelles règles de procédure du licenciement : vers une simplification ?



- **Modèle type de lettre de notification du licenciement** en cas de licenciement pour motif personnel et économique
- **Les motifs du licenciement** –cause réelle et sérieuse- **peuvent être complétés après sa notification**
  - Par l'employeur à son initiative
  - À la demande du salarié dans le conditions fixées par décret
- La lettre motivée fixe les limites du litige
- En l'absence de demande par le salarié des motifs du licenciement, le licenciement n'est pas privé de sa cause réelle et sérieuse et le salarié dans ce cas n'aura droit qu'à une indemnité qui ne peut excéder un mois de salaire



# Nouvelle indemnité de licenciement



- Condition d'ancienneté : **8 mois** ( et non plus 1 an d'ancienneté)
  - Montant de l'indemnité : **25% de mois de salaire** par année d'ancienneté (contre 20%) jusqu'à 10 ans d'ancienneté et 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années à partir de 10 ans d'ancienneté

# Non respect de procédure de licenciement

- Si irrégularité de procédure de licenciement, mais que le licenciement a une cause réelle et sérieuse : condamnation par le juge au versement d'une indemnité égale à **un mois de salaire maximum**



# Réparation du licenciement irrégulier : Plafonnement des indemnités prud'homales

- Licenciement irrégulier : absence de cause réelle et sérieuse
- **Plancher** : 1 mois à 3 mois (au lieu de 6)
- **Plafond** : **1 mois à 20 mois** (30 ans d'ancienneté)
- Barème applicable au licenciement, à la prise d'acte de la rupture du contrat et à la résiliation judiciaire aux torts de l'employeur

## Les Prud'hommes

*Une justice différente  
pour agir et faire valoir  
les droits des salariés*



# Réparation du licenciement nul



- Licenciement nul si violation d'une liberté fondamentale, d'une protection spécifique, harcèlement ou discrimination
- **Plancher** : **6 mois** (au lieu de 12)

# Réparations spécifiques modifiées dans un sens défavorable au salarié



- **Violation de la priorité de réembauchage** en cas de licenciement économique : au moins **1 mois de salaire** (au lieu de 2)
- **Nullité de licenciement économique** en cas d'absence ou d'insuffisance du PSE ou d'absence de validation de la DIRECCTE : **au moins 6 mois** (au lieu de 12)
- **Défaut de réintégration du salarié victime d'un Accident du travail ou d'une maladie professionnelle** ou manquement à l'obligation de reclassement lorsque le salarié est physiquement inapte : **au moins 6 mois** (au lieu de 12)

# Délais de recours et prescription



- Délai pour contester la rupture du contrat de travail = **12 mois** (au lieu de 2 ans)
- Pas de changements pour les autres délais de contestation
  - ✓ Exécution du contrat de travail = 2 ans
  - ✓ Salaires et primes = 3 ans
  - ✓ Harcèlement et discrimination = 5 ans



# Licenciement pour motif économique



- **Nouveau périmètre d'appréciation du motif économique** : territoire national lorsque l'entreprise appartient à un groupe international
- **Restriction de l'obligation de reclassement préalable** :
  - les recherches de reclassement seraient **limitées aux entreprises implantées sur le territoire national**
  - Les offres de reclassement sont adressées par écrit au salarié ou communiquées par tout moyen via une liste (précisions dans décret à paraître)
- **Périmètre d'application des critères d'ordre des licenciements** : zone d'emploi pour entreprises licenciant moins de 10 salariés sur 30 jours (sans PSE)

# Plans de départs volontaires ou rupture conventionnelle collective



- Possibilité pour l'entreprise de mettre en place un plan de départs volontaires sans motif économique (hors PSE)
  - Obligation de négocier un accord collectif majoritaire avec les syndicats sur les modalités
  - L'accord devra être soumis pour validation à l'inspection du travail
  - Le salarié bénéficie d'une indemnité de rupture (au moins = ou > à l'indemnité de licenciement)
  - Le salarié a droit à l'assurance chômage

# Congé de mobilité

- **Congé mobilité pour entreprises > 1000 salariés ayant conclu un accord GPEC**
- le **congé de mobilité** est destiné à aider les salariés menacés de licenciement à trouver un nouvel emploi grâce à des mesures d'accompagnement, des actions **de** formation et des périodes de travail sur un autre poste. L'acceptation de la proposition **de congé de mobilité** emporte rupture du contrat de travail d'un commun accord à la fin du **congé** Le **congé de mobilité** est pris pendant la période **de** préavis que le salarié est dispensé d'exécuter. Lorsque la **durée** du **congé**, qui doit être fixée par l'accord, excède la durée du préavis, le terme **de** ce dernier est reporté jusqu'à la fin du **congé de mobilité**.
- **Ce congé pourra être proposé en dehors de tout licenciement pour motif économique**

# Favoriser le recours au télétravail



- Mis en place **par accord collectif** ou à défaut dans cadre **d'une charte élaborée par l'employeur** après avis du comité social et économique
- **Télétravail occasionnel possible par simple accord entre employeur et salarié sans formalisme particulier**
- **Tout salarié** occupant un poste éligible à un mode d'organisation en télétravail **pourrait demander à son employeur à en bénéficier**. En cas de refus, la réponse devra être motivée
- L'accident survenu sur le lieu où s'exerce le télétravail pendant les plages horaires de celui-ci est présumé être un accident du travail

# CDD ou à l'intérim : des règles définies par les branches

- Durée totale du CDD ou contrat de mission
- Nombre maximal de renouvellements possible
- Délai de carence en cas de succession de contrats sur même poste

fixés par  
accord de  
branche



Souplesse possible pour CDD et intérim par les branches mais dans le cadre fixé par la loi

- Le défaut de transmission du CDD ou CTT dans les 48H n'est plus sanctionné par une requalification en CDI mais par versement d'une indemnité = 1mois de salaire maximum

# CDD ou à l'intérim : des règles définies par les branches



- **Exemple** : Si la branche Métallurgie signe un accord qui stipule que le CDD peut être renouvelé 3 fois et que sa durée maximale est de 20 mois. C'est cet accord de branche qui s'appliquera à toutes les entreprises de la métallurgie.
- Si les branches ne signent pas d'accord, c'est la loi qui continue de s'appliquer. **On dit que la loi est supplétive.**



# CDI de chantier ou d'opération : règles définies par les branches




- **Recours au CDI de chantier** possible dans les secteurs où son usage est habituel au 01/01/2017 et **dans entreprises couvertes par un accord de branche** étendu définissant les raisons d'y recourir
- La branche peut donc fixer par accord :
  - Taille des entreprises et activités éligibles au contrat de chantier
  - Contreparties pour les salariés en termes de rémunération et d'indemnités de licenciement
- La fin du chantier ou de l'opération constitue un motif de licenciement

# Sécuriser poursuite des contrats entre 2 prestataires



- Si poursuite des contrats de travail en cas de successions d'entreprises dans l'exécution d'un marché, **les salariés ne pourront pas invoquer les différences de rémunération** résultant d'avantages obtenus avant le changement de prestataires



# Développement du dialogue social Recul de la loi (code du travail)

Ordonnance 1 relative au renforcement de la négociation collective

# AVANT : Hiérarchie des sources de droit

Principe de  
faveur :  
application de la  
norme la plus  
favorable au  
salarié

Hiérarchie des  
normes : les  
normes  
inférieures  
respectent les  
normes  
supérieures

Constitution  
Lois  
Règlements  
Conventions collectives  
Accords collectifs  
Usages  
Contrat de travail

# Aujourd'hui : Primauté des accords

Primauté des accords  
(branche ou entreprise)

Atteinte au principe  
de faveur : c'est  
l'accord qui s'applique  
même si moins  
favorable que la loi

Loi supplétive

contrat

# Recul de la loi : renforcement de la négociation collective

- La loi fixe un cadre général (smic, 35h...) qui est d'ordre public
- Les branches et les entreprises définissent leurs propres règles de fonctionnement dans le cadre d'un accord négocié avec les syndicats.
- Primauté de ces accords sur la loi dans certains domaines





# Ordonnances Macron : Renforcement de la primauté de l'accord d'entreprise

## 1<sup>er</sup> bloc

Sujets pour lesquels la branche a une compétence exclusive

## 2<sup>ème</sup> bloc

Sujets pour lesquels la branche peut rendre ses dispositions impératives (clauses de verrouillage)

## 3<sup>ème</sup> bloc

Sujets pour lesquels les accords d'entreprise priment sur l'accord de branche

# Compétence exclusive de la branche

- **Primauté des accords de branche** sur l'accord d'entreprise
  - Salaires minima
  - Classification
  - Mutualisation des fonds de financement du paritarisme et de la formation professionnelle
  - Garanties collectives de protection sociale complémentaire
  - **Egalité professionnelle**
  - **Dispositions relatives au CDD, CTT ou CDIC**
  - Temps de travail : équivalence, travail de nuit, temps partiel
  - Période d'essai et renouvellement
  - Transfert conventionnel des contrats quand l'article L1224-1 (transfert) ne s'applique pas

# Compétence de la branche en vertu de clauses de verrouillage

- La branche décide que l'accord de branche prévaut et interdit sur certains sujets une dérogation défavorable aux salariés (clauses de verrouillage)
  - Prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels
  - Insertion professionnelle et maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés
  - Effectif à partir duquel les délégués syndicaux peuvent être désigné
  - Nombre des DS et valorisation de leur parcours syndical
  - Primes sur travaux dangereux ou insalubres



En conséquence, un accord d'entreprise ne peut déroger à l'accord de branche que s'il est plus favorable

# Primauté de l'accord d'entreprise

- Primauté de l'accord d'entreprise sur l'accord de branche
  - Sur tous les autres sujets non listés dans bloc 1 et 2 et notamment sur
    - Fixation taux de majoration des heures sup
    - Mise en place et organisation des astreintes
    - Rémunération des temps de pause et de restauration
    - Dépassement de la durée maximale hebdomadaire et quotidienne
    - Limite heures complémentaires pour travailleurs à temps partiel
    - Contreparties au temps d'habillage et de déshabillage
    - Mise en place du repos compensateur pour heures sup
    - Temps de pause supérieur au temps légal
    - Contingent d'heures sup : niveau et dépassement
    - Aménagement du temps de travail
    - Conventions de forfaits etc....



# Dispositions propres aux TPE (Toutes Petites Entreprises)

- Les conventions de branche ou accords professionnels ne pourraient être étendus qu'à la condition de comporter **des stipulations spécifiques pour les entreprises < 50 salariés** ou de justifier des motifs pour lesquels ils ne comporteraient pas ces stipulations.



L'idée est de prévoir des textes qui s'appliquent aussi aux TPE, donc les branches devront Veiller à intégrer des dispositions particulières pour les toutes petites entreprises

# Négociation d'accord d'entreprise



- Volonté que chaque entreprise puisse négocier un accord même en l'absence de syndicats
- Avec les ordonnances, toutes les entreprises peuvent négocier un accord et définir leurs propres règles de fonctionnement



# Négociation dans les entreprises sans DS

- **Entreprises < 11 salariés** : l'employeur peut proposer un projet d'accord aux salariés portant sur l'ensemble des thèmes ouverts à la négociation . Pour être valide, l'accord devrait être ratifié à la majorité des 2/3 du personnel.

Faute d'approbation, l'accord est réputé non écrit.



# Négociation dans les entreprises sans DS

- **Entreprises > 11 et < 50 salariés sans DS** : Des accord peuvent être négociés, conclus et révisés :
  - ✓ Par 1 ou pls salariés mandatés par 1 ou pls syndicats représentatifs dans la branche ou à défaut au niveau national et interprofessionnel
  - ✓ Par 1 ou des membres de la délégation du personnel au comité social et économique (CSE)
  - ✓ Validité des accords subordonnée à la signature par des membres du CSE représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles. A défaut l'accord est réputé non écrit.

# Négociation dans les entreprises sans DS

- Entreprises > 50 salariés sans DS , les accords peuvent être conclus
  - ✓ **Par des membres de la délégation du personnel du CSE s'ils sont mandatés par 1 ou pls organisations syndicales représentatives dans la branche** ou à défaut au niveau national et interprofessionnel. La validité des accords subordonnée à leur approbation par les salariés à la majorité des suffrages exprimés.
  - ✓ **Par des membres de la délégation du personnel du CSE non mandatés.** La validité des accords est subordonnée à la signature des membres qui doivent représenter plus de 50% des suffrages exprimés lors des élections professionnelles.
  - ✓ **Par des salariés mandatés par 1 ou pls organisations syndicales représentatives.** La validité des accords subordonnée à leur approbation par les salariés à la majorité des suffrages exprimés.

# Accords majoritaires

- Généralisation des accords majoritaires avancée au 1<sup>er</sup> mai 2018 et non 1<sup>er</sup> septembre 2019
- **En cas d'accord non majoritaire** signé par des syndicats ayant recueilli plus de 30% des suffrages exprimés, si les syndicats signataires ne demandent pas une consultation des salariés dans le délai requis, **l'employeur pourrait**, une fois ce délai passé, **organiser la consultation des salariés** sauf opposition de l'ensemble des syndicats.

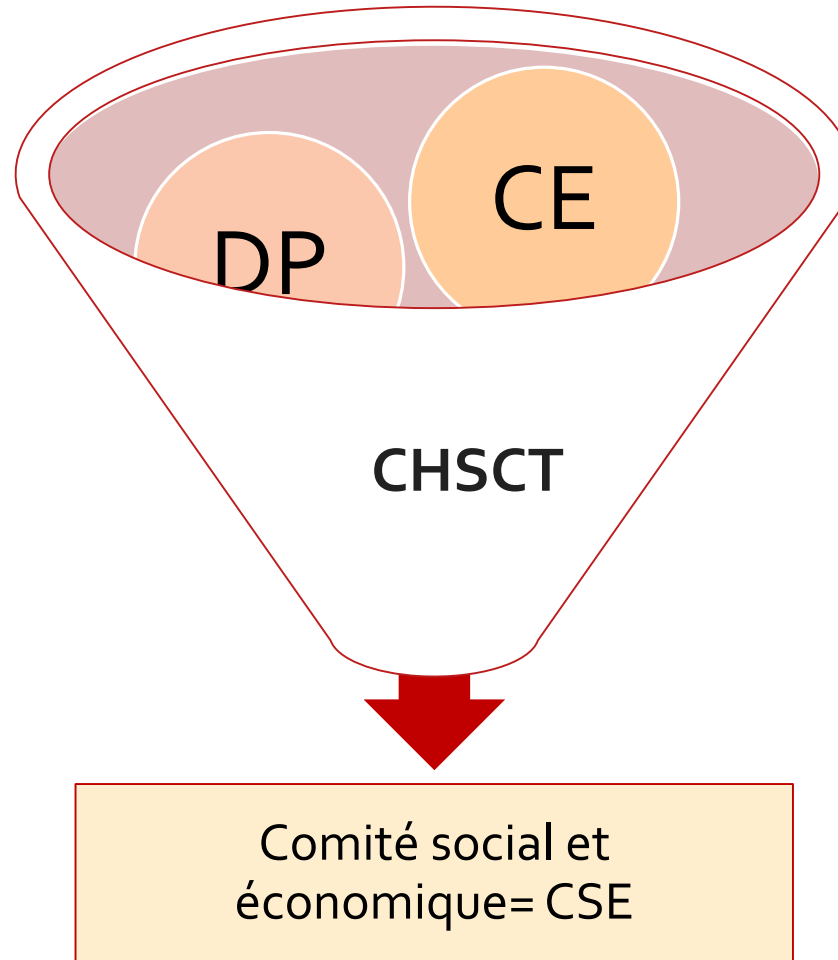


Autres nouveautés qui entreront en  
application au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2018

(décrets d'application)

# Fusion des IRP

Le CSE doit être mis  
en place entre le  
01/01/2018 et  
31/12/2019



# Ordonnances MACRON 2017: Fusion des IRP

- Nouvelle institution : **le comité social et économique** (CSE) qui remplace :
  - ✓ les délégués du personnel dans entreprises >11 salariés
  - ✓ Les 3 instances d'information et de consultation (DP, CE et CHSCT) dans entreprises > 50 salariés
  - ✓ Seuil d'effectif doit être atteint pendant 12 mois consécutifs.
- **Le conseil d'entreprise** pourrait devenir une instance unique intégrant en plus , la négociation si un accord d'entreprise majoritaire ou de branche étendu en prévoit le principe et les modalités

# Ordonnances MACRON 2017 : Le CSE

- **Le Comité Social et Economique** (CSE) comprend une délégation composée d'un nombre (décret à paraître) égal de titulaires et de suppléants et 1 représentant syndical.
- Mandat = 4 ans et **nombre de mandats successifs limité à 3** (sauf pour entreprises < 50 salariés)



# Ordonnances MACRON 2017: commission spécifique sécurité

- **Création obligatoire d'une commission spécifique traitant des questions d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail**
  - dans entreprises ou établissements distincts > **300 salariés** ou entreprise nucléaire ou SEVESO,
  - **Si entreprise < 300**, commission imposée par inspecteur si nécessaire
- Commission composée de représentants du CSE ou désignés par lui

# Fusion des IRP : commission spécifique

- Dans entreprises ou établissements distincts > **300 salariés** ou entreprise nucléaire ou SEVESO, création obligatoire **d'une commission spécifique traitant des questions d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail**
- **Si entreprise < 300**, commission imposée par inspecteur si nécessaire
- Commission composée de représentants du CSE ou désignés par lui
- Création possible d'autres commissions si accord d'entreprise le prévoit
- En l'absence d'accord, les commissions actuelles sont mises en place au sein du CSE (formation, logement ....). La commission économique présidée par employeur ( et non plus élu titulaire)

# Fusion des IRP: moyens

- Heures de délégation : 10 h(entreprises < 50 salariés) à 16 h pour autres entreprises (décret à paraître)
- Nombre de réunions du CSE
  - ✓ Entreprises < 50 salariés : au moins 1réunion /mois
  - ✓ Entreprises >50 salariés : le CSE a la personnalité civile et peut agir en justice
    - Entreprises >300 salariés : au moins 1réunion /mois soit 12 réunions /an
    - Entreprises <300 salariés : au moins 1réunion / tous les 2 mois soit 6 réunions/an
    - 4 de ces réunions portent en tout ou partie sur la santé, sécurité et conditions de travail

Ordonnances MACRON : fin

