

Fiche technique réforme du droit du travail : ce qui faut retenir.

Présentation des ordonnances

Ordonnance relative au renforcement de la négociation collective (Ord N° 2017-1385 du 22/09/2017) ;

Ordonnance relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales (Ord N° 2017-1386 du 22/09/2017) ;

Ordonnance relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail (Ord N° 2017- 1387 du 22/09/2017) ;

Ordonnance portant diverses mesures relatives au cadre de la négociation collective (Ord N° 2017-1388 du 22/09/2017) ;

Ordonnance relative au compte professionnel de prévention (Ord N° 2017-1389 du 22/09/2017).

Ordonnance relative au renforcement de la négociation collective (Ord N° 2017-1385 du 22/09/2017).

A l'occasion de sa publication, des modifications par rapport à la version provisoire rendue publique le 31 août ont été apportées.

Bloc 1 → *compétence exclusive de la Branche*

Ainsi deux nouveaux thèmes réservés à la négociation de branche complète la liste des 11 sujets d'origine, soit 13 thèmes :

- les salaires minima hiérarchiques ;
- les classifications ;
- la mutualisation des fonds de financement du paritarisme ;
- la mutualisation des fonds de la formation professionnelle ;
- les garanties collectives complémentaires ;

- les mesures relatives à la durée du travail, à la répartition et à l'aménagement des horaires (heures d'équivalences, nombre minimal d'heures entraînant la requalification de travailleur de nuit sur une période de référence, durée minimale du temps partiel et heures complémentaires, taux de majoration des heures complémentaires, compléments d'heures par avenant) et la fixation d'une période de référence supérieure à un an, dans la limite de 3 ans si un accord de branche l'autorise dans le cadre d'un dispositif d'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine ;
- les mesures relatives aux CDD et aux contrats de travail temporaires (durée totale du contrat, transmission du CDD, succession de CDD, durée du contrat de mission, renouvellement du contrat de mission, succession des contrats de mission) ;
- les mesures relatives au contrat de chantier ;
- l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- les conditions et les durées de renouvellement de la période d'essai ;
- les modalités selon lesquelles la poursuite des contrats de travail est organisée entre deux entreprises lorsque les conditions pour le transfert du contrat de travail ne sont pas réunies ;
- les cas de mise à disposition d'un salarié temporaire auprès d'une entreprise utilisatrice lorsque la mission de travail temporaire vise à favoriser le recrutement de personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières et lorsque l'entreprise de travail temporaire et l'entreprise utilisatrice s'engagent pour une durée à assurer un complément de formation professionnelle au salarié
- la rémunération minimale du salarié porté ainsi que le montant de l'indemnité d'apport d'affaire.

Bloc 2 → clauses de verrouillage posées par la Branche

4 sujets pour lesquels l'accord de branche prévaudra sur l'accord d'entreprise conclu postérieurement, sauf si l'accord d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes. Mais c'est à la branche de décider de verrouiller - ou non - ces 4 sujets :

- la prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels ;
- l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
- l'effectif à partir duquel les délégués syndicaux peuvent être désignés, leur nombre et la valorisation de leur parcours syndical ;
- les primes pour travaux dangereux et insalubres.

L'ordonnance prévoit toutefois que les branches pourront décider de continuer à faire produire effet aux clauses de verrouillage existantes dans ces matières (accords conclus avant 2004 ou après), à condition qu'elles le confirment avant le 1er janvier 2019. La version définitive des ordonnances précise que cela n'est possible que pour les accords de branche étendus.

Bloc 3 → primauté des accords d'entreprises sur l'accord de branche

Pour tous les autres sujets non listés dans les deux premiers blocs, l'accord d'entreprise prévaudra sur l'accord de branche, qu'il soit conclu antérieurement ou postérieurement à la date d'entrée en vigueur de l'accord de branche.

En l'absence d'accord d'entreprise, c'est l'accord de branche qui s'appliquera.

La version définitive de l'ordonnance prévoit que les clauses de verrouillage des accords de branche qui portent sur un thème du bloc 3 cesseront de produire leurs effets vis-à-vis des accords d'entreprise à compter du 1er janvier 2018 et non plus à compter de la publication de l'ordonnance.

→ L'ordonnance **uniformise les accords collectifs portant sur l'emploi** (accords de maintien dans l'emploi, de préservation et de développement de l'emploi, accords de mobilité) et applique un régime identique à la rupture du contrat de travail lorsque le salarié refuse de se voir appliquer l'accord.

Son refus constitue à lui seul une cause réelle et sérieuse de licenciement (licenciement sui generis). A l'issue du licenciement, l'employeur doit abonder le compte personnel de formation à hauteur de 100 heures. Cet abondement a lieu sans préjudice des autres abondements prévus et n'entre pas en compte pour le plafond du nombre d'heures figurant sur le compte.

Cette refonte des accords d'entreprise prime sur le contrat de travail, cet accord au régime juridique unifié et assoupli peut afin de répondre aux nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise ou en vue de préserver ou de développer l'emploi /

**aménager la durée du travail, ses modalités d'organisation et de répartition ;

**aménager la rémunération (dans le respect du Smic ou des minimas conventionnels) ;

**ou encore déterminer les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise ;

Ce type d'accord est soumis aux modalités de validité des accords majoritaires.

→ Dans sa version définitive, l'ordonnance souligne que le salarié qui est licencié à la suite de son refus de se voir appliquer l'accord pourra non seulement être indemnisé par Pôle emploi mais aussi accompagné. L'ordonnance précise par ailleurs que l'abondement sur le CPF n'entrera pas en compte dans le mode de calcul des heures créditées chaque année sur le CPF.

→ **Les actions en nullité** sont plus strictement encadrées, ceci pour sécuriser l'application des accords collectifs. Ainsi, il ne sera désormais plus possible d'intenter une telle action en nullité passé un délai de 2 mois :

**à compter de la notification de l'accord d'entreprise aux organisations représentatives pour les organisations disposant d'une section syndicale dans l'entreprise ;

**à compter de la publication de l'accord dans la base de données publique dans les autres cas [à noter que cette base, qui devait entrer en vigueur le 1er septembre, ne l'est toujours pas].

→ L'ordonnance définitive a par ailleurs remplacé la "*présomption de légalité*" d'un accord collectif par une **règle moins rigide**. Elle précise simplement qu'il appartient à celui qui conteste la légalité d'une convention ou d'un accord collectif de démontrer qu'il n'est pas conforme aux conditions légales qui le régissent. Il s'agit bien toutefois d'une présomption simple de légalité qui vise le contenu de l'accord, ses conditions de validité ainsi que le déroulement des négociations. Cette nouvelle règle s'applique

aux conventions et accords conclus postérieurement à la date de publication de l'ordonnance (soit le 23 / 09).

→ L'ordonnance ajoute de **nouvelles possibilités de recourir au référendum dans les TPE**, en l'absence de DS, sur tous les sujets ouverts à la négociation. Un délai de 15 jours minimum entre la transmission du projet d'accord aux salariés et l'organisation de la consultation.

Un décret en Conseil d'Etat est toutefois nécessaire pour l'entrée en vigueur de cette disposition.

→ **L'ordonnance supprime l'exigence d'un accord de branche étendu** pour la conclusion d'accords de branche type à destination des TPE.

A ce stade, on peut considérer qu'un nouveau panorama s'est ouvert pour les TPE/PME.

Pour les entreprises < 20 salariés et dépourvues de toute représentation du personnel, l'entreprise pourra soumettre aux salariés un accord pouvant couvrir l'intégralité des champs de négociation (hors sanctuaire de la branche). Le référendum qui en découlera devra obtenir l'assentiment express des 2/3 des salariés.

Dans les entreprises ayant entre 11 et 49 salariés, dépourvues de délégués syndicaux, les accords d'entreprise ou d'établissement pourront être négociés, conclus et révisés selon deux modalités au choix : **soit** par un ou plusieurs salariés mandatés, **soit** par un ou des membres de la délégation du personnel du comité social économique (CSE). De tels accords pourront porter sur toute mesure pouvant être négociée par accord d'entreprise ou d'établissement en vertu du code du travail.

Un accord négocié avec des membres du CSE, mandatés ou non, devra, pour être valide, être signé par des membres du CSE représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles.

Un accord négocié avec des salariés mandatés non membres du CSE devra, pour être valide, être approuvé par référendum à la majorité des suffrages exprimés.

Les branches professionnelles se voient confortées dans leur mission de régulation sociale et économique, et leur pré carré est étendu. La négociation d'entreprise est valorisée et sa primauté bien réaffirmée. Le principe majoritaire pour les accords d'entreprise en est même avancé au 1er mai 2018, pour renforcer la légitimité des signataires.

Ordonnance relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales (Ord N° 2017-1386 du 22/09/2017).

Cette ordonnance de 87 pages organise la complète refonte des institutions représentatives du personnel (IRP), de nombreuses modifications de fond ont été apportées dans la version finale.

1/ Institution du CSE – Comité Economique et Social

→ **Date de mise en place du CSE** (article 9 de l'ordonnance) : le principe reste celui de la mise en place du CSE (fusion CE, délégués du personnel et CHSCT) au renouvellement de l'une des IRP existantes, et au plus tard le **31 décembre 2019**. Plusieurs cas particuliers sont en outre détaillés :

**lorsque le protocole préélectoral a été conclu avant la publication de l'ordonnance : les élections d'IRP distinctes (ou DUP) ont lieu normalement et le CSE sera mis en place à l'échéance des mandats (et au plus tard le 31 décembre 2019) ;

**si les mandats arrivent à échéance entre le 23 septembre et le 31 décembre 2017 : les mandats sont prorogés jusqu'au 31 décembre 2017 (leur durée peut aussi être prorogée au maximum d'un an par accord ou décision de l'employeur après consultation des élus) ;

**si les mandats arrivent à échéance entre le 1er janvier et le 31 décembre 2018 : la durée des mandats en cours peut être prorogée ou réduite au maximum d'un an (et au plus tôt, à notre sens, le 1er janvier 2018) ;

**si les mandats arrivent à échéance après le 31 décembre 2018 : le CSE est mis en place normalement (et au plus tard le 31 décembre 2019).

Pour la mise en place du CSE central et des CSE d'établissement, un accord ou une décision de l'employeur peut proroger ou réduire les mandats en cours. Le cas de la modification juridique d'une entreprise (en cas de cession, fusion, etc.) pour une entreprise qui n'a pas mis en place de CSE est également développé.

→ **Dévolution des biens du comité d'entreprise** vers le CSE (article 9 de l'ordonnance) : il est prévu le transfert de plein droit et à titre gratuit de l'ensemble des biens, droits et obligations, créances et dettes des IRP existantes vers le nouveau CSE. Avant le 31 décembre 2019, une convention devra être conclue entre les CSE et les membres des anciennes IRP pour mettre en musique ce transfert de patrimoine.

→ **Durée des mandats** : 4 ans, le nombre de mandats successifs est limité à 3 excepté pour les entreprises de moins de 50 salariés.

2/ Rôle économique du CSE

→ **Effets de la variation de l'effectif sur les prérogatives du CSE** : la rédaction initiale du projet d'ordonnance est clarifiée (article L. 2312-2 nouveau du code du travail). Lorsque, postérieurement à la mise en place du CSE, l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement dépasse 50 salariés pendant 12 mois consécutifs, l'instance unique acquiert en cours de mandat la plénitude de ses attributions (et non pas seulement les attributions dévolues jusqu'ici aux délégués du personnel).

NB : l'employeur dispose d'un délai d'un an pour se conformer à ses nouvelles obligations. S'il reste moins d'un an avant la fin des mandats, le délai accordé à l'employeur ne court alors qu'à compter du prochain renouvellement des mandats. Dans le cas d'une mise en place initiale du CSE alors que l'entreprise emploie au moins 50 salariés, l'employeur dispose également d'un délai d'un an pour se conformer à ses nouvelles obligations d'information/consultation des représentants du personnel.

→ **Base de données économiques et sociales** : afin de tenir compte de la possibilité nouvelle de transmettre, en vue des consultations ponctuelles, les informations aux élus via la BDES, l'obligation

pour l'employeur d'envoyer les rapports et informations relatives à ces consultations ponctuelles est supprimée (article L. 2312-18 nouveau du code du travail).

→ **Consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise** : les items relatifs à la formation professionnelle (qualifications, apprentissage, accueil des stagiaires, etc.), absents du projet d'ordonnance, sont réintégrés au sein de la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise (pouvant faire l'objet d'un avis unique ou d'avis séparés (article L.2312-26 nouveau du code du travail)).

→ **Compétence du CSE à l'égard de la rupture conventionnelle collective** : la nouvelle rédaction de l'article L. 2312-39 nouveau du code du travail, relatif à la compétence du CSE sur la restructuration et compression des effectifs, exclut toute consultation de l'instance si un accord GPEC portant rupture conventionnelle collective est conclu. Il s'agit d'une mesure de cohérence : le nouveau dispositif relatif à la rupture conventionnelle collective (qui est le nouveau cadre du plan de départs volontaires) prévoit l'obligation d'informer les membres du CSE.

→ **Informations trimestrielles du CSE** : il est introduit l'obligation pour l'employeur d'informer le CSE, chaque trimestre, sur "l'évolution des effectifs et de la qualification des salariés par sexe" (article L. 2312-69, 3°, nouveau du code du travail).

3/ Fonctionnement du CSE

→ **Budget du comité d'entreprise** : les ordonnances définitives apportent une précision relative à l'assiette du budget de fonctionnement et des activités sociales et culturelles du comité d'entreprise. L'assiette reste la masse salariale issue de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale. Seront exclues de cette assiette les sommes versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail à durée indéterminée.

Seront cependant ajoutées à cette assiette, les sommes effectivement distribuées aux salariés lors de l'année de référence en application d'un accord d'intéressement ou de participation

NB : Un décret en Conseil d'Etat fixera les conditions et les limites dans lesquelles le CSE pourra décider de transférer tout ou partie du reliquat de son budget des ASC au profit d'associations (l'article L. 2323-87 du code du travail prévoit actuellement que le comité d'entreprise peut allouer jusqu'à 1% du reliquat de son budget "à une association humanitaire reconnue d'utilité publique afin de favoriser les actions locales ou régionales de lutte contre l'exclusion ou des actions de réinsertion sociale").

L'ordonnance maintient la faculté d'affecter le reliquat du budget de fonctionnement au financement des activités sociales et culturelles (et inversement).

→ **Personnalité civile du CSE** : dans les entreprises d'au moins 50 salariés, il est désormais prévu que tous les CSE d'établissement disposent de la personnalité civile. Cette mesure semble également bénéficier aux CSE d'établissements de moins de 50 salariés où les représentants du personnel n'exercent que les attributions jusqu'ici dévolues aux délégués du personnel, ce qui donnerait à ces "petits" CSE d'établissement le droit d'agir en justice (article L. 2315-25 nouveau du code du travail).

→ **Heures de délégation** : outre les membres titulaires au CSE, l'ordonnance accorde des heures de délégation (article L. 2315-7 du code du travail) :

**aux représentants syndicaux au comité social et économique dans les entreprises d'au moins cinq cent un salariés ;

**aux représentants syndicaux au comité social et économique central d'entreprise dans les entreprises d'au moins cinq cent un salariés dont aucun des établissements distincts n'atteint ce seuil.

Pour ces RS au CSE ou CSE central, le nombre d'heures de délégation sera fixé par décret en fonction des effectifs de l'entreprise ou de l'établissement et du nombre de membres de la délégation. Il ne **pourra pas être inférieur à dix heures par mois** dans les entreprises de moins de cinquante salariés et à seize heures dans les autres entreprises (comme pour les membres titulaires au CSE).

→ **Réunions du CSE** : l'ordonnance clarifie ce qui peut être négocié ou non s'agissant du **fonctionnement du CSE**. Ainsi, si l'accord prévu au nouvel article L. 2312-19 du code du travail reste libre de déterminer notamment la périodicité des réunions de l'instance unique, l'article L. 2315-27 rend d'ordre public l'obligation d'aborder à l'occasion d'au moins quatre réunions par an des points relevant des attributions du comité en matière de santé, sécurité et conditions de travail.

Les membres de la délégation du personnel au CSE sont reçus collectivement par l'employeur, ou par son représentant, ajoute le texte. **De même, il est réintroduit la possibilité pour un représentant de l'employeur de présider l'instance.**

Elles sont de l'ordre de 6 /an dans les entreprises entre 50 et 299 salariés et de 12/ an dans les entreprises de moins de 50 salariés et celles d'au moins 300 salariés.

→ **Représentants de proximité** : la nouvelle rédaction de l'article L. 2313-7 du code du travail semble inviter les partenaires sociaux à accorder aux représentants de proximité des attributions en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail.

→ **Droit d'alerte**, en cas d'atteinte aux droits des personnes ; en cas de danger grave et imminent et en matière de santé publique et d'environnement ; en cas d'utilisation non conforme du CICE ; en cas d'alerte sociale ; en matière économique ; en cas de suspension des aides publiques.

→ **Suppression du CSE** : le CSE est supprimé lorsque l'effectif est resté en dessous de 11 salariés pendant 12 mois consécutifs. Toute référence à une appréciation de l'effectif au regard des 36 derniers mois est supprimée (article L. 2313-10 nouveau du code du travail).

→ **Activités sociales et culturelles** : le CSE reprend les mêmes attributions que le CE. La subvention de fonctionnement versée est identique à celle d'aujourd'hui dans les entreprises de 50 à 2 000 salariés soit 0,20% de la masse salariale brute. Pour les entreprises **de plus de 2 000 salariés, elle est portée à 0,22%.**

Le CSE peut décider de transférer tout ou partie du mandat de l'excédent annuel du budget de fonctionnement à la subvention destinée aux activités sociales et culturelles

4/ Commission SSCT – Santé Sécurité et Conditions de Travail

→ **Mise en place de la commission santé, sécurité et conditions de travail (SSCT)** : la nouvelle version de l'article L. 2315-41 du code du travail revoit le champ de la négociation relative à la création de la commission SSCT. En l'absence de délégué syndical, cet accord est conclu entre l'employeur et le CSE après adoption à la majorité des membres titulaires. Pour pallier à la disparition du CHSCT dans les entreprises d'au moins 50 salariés et elle est obligatoire dans les entreprises ou établissements d'au

moins 300 salariés. sa création peut être imposée par l'inspection du travail dans les entreprises de moins de 300 salariés en raison de la nature des activités, elle peut être également mise en place par accord collectif majoritaire. Elle comprend au minimum 3 membres représentant du personnel dont au moins 1 représentant de la catégorie des cadres, désignés par le CSE parmi ses membres. Ils bénéficient d'une formation de 5 jours dans les entreprises d'au moins 300 salariés et de 3 jours dans les autres.

→ **Missions de la commission SSCT** : le projet d'ordonnance prévoyait que la commission SSCT "pouvait se voir confier", par délégation du CSE, tout ou partie des attributions relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail. Ce qui sous-entendait que la commission pouvait rester une coquille vide en l'absence de délégation de compétences décidée par les élus. Cette formulation est abandonnée par l'ordonnance qui assure à la commission un rôle effectif : "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", dispose le nouvel article L. 2315-37 du code du travail.

Autre précision ajoutée par l'article L. 2315-37 du code du travail : la commission SSCT ne peut pas décider seule de recourir à une expertise ou rendre un avis. Ces prérogatives ne pourront s'exercer qu'avec l'ensemble des élus au CSE.

5/ Autres commissions

Des commissions supplémentaires peuvent être instituées par accord collectif majoritaire, pour l'examen de problèmes particuliers.

6/ Conseil d'entreprise

Dans les entreprises pourvues de DS, il est possible d'instituer par accord d'entreprise majoritaire à durée indéterminée un conseil d'entreprise en lieu et place du CSE. Il peut être mis en place par accord de branche étendu pour les entreprises dépourvues de DS ; il peut être mis en place au niveau de l'UES. Ce conseil exerce l'ensemble des attributions du CSE et est également compétent pour négocier, conclure et réviser les accords d'entreprise/établissement à l'exception des accords suivants soumis à des règles spécifiques de validité :

Les accords portant sur un PSE ;

Le protocole d'accord préélectoral ;

L'accord modifiant le nombre et la composition des collèges électoraux ;

Celui prévoyant que le scrutin a lieu hors du temps de travail

L'accord conclu par le conseil d'entreprise peut être validé selon deux modalités alternatives :-la majorité en nombre des membres du CSE ou -la majorité des suffrages exprimés. Dans ce dernier cas, tous les suffrages exprimés sont pris en compte et non uniquement ceux exprimés en faveur d'organisations syndicales représentatives.

7/ Recours à des expertises

Des nouveautés

Le nombre d'expertises peut être défini par accord

Le cofinancement (80% entre/ 20% instance) est étendu

Le CSE doit sur son budget de fonctionnement prendre en charge 20% des frais.

Ordonnance relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail (Ord N° 2017- 1387 du 22/09/2017).

1/ Plafonnement des indemnités prud'homales

Cette ordonnance impose au juge prud'homal un référentiel obligatoire pour la fixation du montant de l'indemnité de licenciement sans cause réelle et sérieuse. Ce barème prévoit à la fois des planchers et des plafonds d'indemnisation dont le montant est déterminé en fonction de l'ancienneté du salarié dans l'entreprise.

Ce barème s'applique aux litiges nés après le 23/09/2017 ; il s'applique en cas de résiliation judiciaire du contrat de travail ou de prise d'acte de la rupture jugée justifiée. L'indemnité reste cumulable avec celles prévues en cas d'irrégularité de la procédure de licenciement économique et en cas de non-respect de la priorité de réembauche mais dans la limite des montants maximaux prévus par le barème.

Ce barème est écarté lorsque le juge constate que le licenciement est nul que du fait d'une violation d'une liberté fondamentale ou du fait de harcèlement moral ou sexuel.

2/ Motivation de la lettre de licenciement :

Afin d'éviter aux entreprises de voir leur licenciement contesté avec succès pour une motivation insuffisante un modèle de lettre cadre est disponible. Ainsi, au plus tard le 1er janvier 2018, les motifs énoncés dans la lettre de licenciement pourront, après la notification de celle-ci au salarié, être précisés par l'employeur, dans des conditions et délais fixés par décret, afin que le licenciement ne soit plus entaché d'irrégularité.

Dans la version définitive de l'ordonnance (article L. 1235-2), il n'est toutefois plus question que l'employeur "complète" le cas échéant la lettre de licenciement, mais seulement qu'il la "précise". Conséquences de ce changement de termes : l'employeur pourra préciser ultérieurement des éléments liés à son motif de licenciement, mais il ne pourra pas en ajouter un nouveau motif non mentionné initialement dans son courrier.

3/ Périmètre d'appréciation du licenciement économique : nouvelle possibilité d'accord

Comme dans la version initiale, l'ordonnance limite au seul niveau national le périmètre d'appréciation des difficultés économiques d'une entreprise souhaitant procéder à des licenciements. En revanche, les termes ("sauf fraude") censés offrir un garde-fou pour que les multinationales n'organisent pas l'insolvabilité d'une filiale française, en permettant au juge de contrôler d'éventuels montages, disparaissent du texte définitif applicable.

Autre nouveauté : l'ordonnance étend aux entreprises de plus de 50 salariés qui licencient moins de 10 salariés, et qui ne sont donc pas soumises à l'obligation d'élaborer un PSE, la possibilité de fixer par accord collectif le périmètre d'appréciation des critères d'ordre des licenciements. En l'absence d'accord, ce périmètre ne peut "être inférieur à celui de chaque zone d'emploi dans laquelle sont situés un ou plusieurs établissements de l'entreprise concernés par les suppressions".

Notons que ces nouveautés ne sont applicables qu'aux procédures de licenciement économiques engagées à partir du 24 septembre 2017.

4/ Les plans de départs volontaires deviennent des accords de "ruptures conventionnelles collectives"

Le nouveau cadre fixé par l'ordonnance permettant à l'entreprise d'organiser par accord majoritaire (à partir de mai 2018), et sans PSE, un plan de départs volontaires s'appelle désormais "un accord portant ruptures conventionnelles collectives". Le texte impose désormais la présence dans l'accord des "modalités de présentation et d'examen des candidatures au départ des salariés". Mais il n'impose plus d'intégrer à l'accord "les conditions de changement d'avis" des salariés.

Autre changement : l'autorité administrative ne peut plus s'appuyer sur l'absence de discriminations entre les salariés de l'entreprise, notamment à raison de l'âge, pour décider de ne pas valider l'accord. Cette phrase, pourtant présentée précédemment comme une garantie par le gouvernement, a disparu dans la version définitive de l'ordonnance.

5/ L'accord sur le congé mobilité : le consentement devra être écrit

L'accord collectif sur le congé mobilité ne subit quasiment pas de changement par rapport à la version initiale. La nouvelle rédaction précise toutefois que l'accord doit déterminer "les modalités d'adhésion du salarié à la proposition de l'employeur, comprenant les conditions d'expression de son consentement écrit, et les engagements des parties".

6/ Télétravail : les conditions de retour en arrière doivent être précisées

La nouvelle réécriture de l'article L.1222-9 du code du travail sur le télétravail indique que l'accord collectif sur le télétravail (ou à défaut, la charte de l'employeur) doit préciser "les conditions de passage en télétravail et les conditions de retour à une exécution du contrat de travail sans télétravail". Le télétravail n'a plus à être prévu dans le contrat de travail ou dans un avenant comme c'était le cas.

Ces dispositions s'appliquent **dès le 24 septembre 2017** et se substituent, sauf refus du salarié, aux clauses de contrat existantes qui sont contraires ou incompatibles.

L'employeur qui refuse d'accorder le bénéfice du télétravail à un salarié qui occupe un poste éligible à un mode d'organisation en télétravail sans les conditions prévues par un accord collectif ou à défaut par la charte de l'employeur doit motiver sa réponse.

Le statut du télétravailleur est désormais organisé par le code du travail ; l'article L 1222-9 modifié prévoit que le télétravailleur a les mêmes droits que le salarié qui exécute son travail dans les locaux de l'entreprise.

La prise en charge des AT/MP à domicile est clarifiée.

7/ CDI de chantier

L'accord de branche fixant les conditions du recours à un contrat conclu pour la durée d'un chantier ou d'une opération devra aussi prévoir "les modalités adaptées de rupture de ce contrat dans l'hypothèse où le chantier ou l'opération pour lequel ce contrat a été conclu ne peut pas se réaliser ou se termine de manière anticipée".

8/ Inaptitude : le périmètre du reclassement est précisé

L'obligation de reclassement d'un salarié déclaré inapte au niveau du groupe est clarifiée, dans un sens restrictif, dans la version définitive de l'ordonnance. La notion de groupe ne s'applique qu'aux groupes dont le siège social de l'entreprise dominante est situé sur le territoire français. Dans ce cas, l'obligation de reclassement est étendue au groupe défini par l'article L. 2331-1 (comité de groupe). En revanche, si l'entreprise appartient à un réseau, une fédération ou une autre structure ne répondant pas à la définition du groupe, la recherche de reclassement se limite à l'entreprise. Pour les autres entreprises, c'est-à-dire celles dont le siège social de l'entreprise dominante n'est pas en France, la recherche de reclassement se fait, comme auparavant, dans toutes les entreprises où le personnel peut être permuté.

L'entrée en vigueur de ce nouveau périmètre de reclassement intervient dès le **24 septembre 2017**.

En revanche, la nouvelle procédure de contestation de l'avis d'aptitude (devant les prud'hommes en référé) devrait s'appliquer au plus tard le **1er janvier 2018**, ces changements nécessitant des décrets.

9/ Mesures diverses

- **Prêt de main d'œuvre des grandes entreprises vers les petites**
- **Création d'un code du travail numérique au plus tard au 1/01/2020.**
- **Suppression du contrat de génération**
- **Consolider la procédure prud'homale** : procédure de départage devant le BCO

Ordonnance portant diverses mesures relatives au cadre de la négociation collective (Ord N° 2017-1388 du 22/09/2017).

Pour pouvoir être étendus, les accords de branche doivent comporter des stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés ou à défaut, justifier de leur absence.

Les prérogatives du ministre du travail en matière d'extension des accords de branche sont consolidées ; il peut refuser l'extension pour des motifs d'intérêt général (atteinte excessive à la libre concurrence) à compter du 1/01/2018.

Modification du fonctionnement du fonds paritaire de financement des organisations syndicales et patronales (éligibilité conditionnée à la représentativité).

Ordonnance relative au compte professionnel de prévention (Ord N° 2017-1389 du 22/09/2017).

1/ Compte professionnel de prévention – C2P

Le texte précise les modalités d'entrée en vigueur du nouveau dispositif. Pour rappel, l'ensemble des nouvelles règles relatives à la prise en compte de la pénibilité entrera en vigueur le **1er octobre 2017**.

Un délai supplémentaire est toutefois accordé s'agissant des dispositions relatives au financement et à la gestion du compte par la branche accidents du travail et maladies professionnelles de la sécurité sociale (transfert de la gestion de la CNAV à la CNAM).

Ces nouvelles règles suppriment les cotisations employeurs versées au titre du compte pénibilité au 1/01/2018 (cotisation de base versée par tous les employeurs et cotisation additionnelle versée seulement par les employeurs dont les salariés sont exposés à un ou plusieurs facteurs de pénibilité), ainsi que le fonds dédié au C3P.

L'ordonnance précise qu'à compter du 1er octobre 2017, les quatre critères exclus du C2P (manutentions manuelle de charges, postures pénibles, vibrations mécaniques, agents chimiques dangereux) ne donneront pas lieu à cotisation additionnelle.

Durant le dernier trimestre 2017, seules les rémunérations des salariés exposés aux six facteurs retenus pour le C2P entreront dans le calcul du montant de la cotisation additionnelle des employeurs.

Rappel les 6 facteurs sont : travail de nuit ; répétitif ; en équipes successives alternantes ; en milieu hyperbare ; bruit ou à des températures extrêmes).

2/ Hors cadre C2P

Dès le 1/10/2017- la possibilité de partir en retraite anticipé est ouverte pour les salariés justifiant d'une incapacité permanente au moins égale à un taux qui sera déterminé par décret à venir , lorsque cette incapacité sera reconnue au titre d'une maladie professionnelle consécutive à l'exposition à un ou plusieurs des 4 facteurs de risques professionnels exclus du C2P (manutentions manuelles de charges ; les postures pénibles ; les vibrations mécaniques et les agents chimiques dangereux). Sans condition de durée.

La victime pourra bénéficier d'un abondement de son CPF, selon des modalités déterminées par décret et au plus tard le 1/01/2019.

3/ Négociation obligatoire dans les entreprises à sinistralité importante

A compter du 1/01/2019 l'obligation de négocier en faveur de la prévention des effets de l'exposition à certains facteurs de risques professionnels s'appliquera également aux entreprises d'au moins 50 salariés dont la sinistralité au titre des AT/MP est supérieure à un seuil qui sera fixé par décret.



En parallèle, les **indemnités légales de licenciement** ont été revalorisées par le décret du 25/ 09/ 2017 publiée au JO du 26/ 09/2017. L'indemnité légale de licenciement est due au salarié même lorsque son licenciement est justifié (sauf faute grave ou faute lourde).

Le décret modifie l'article R. 1234-2 du code du travail qui fixe le montant des indemnités légales de licenciement. Il distingue l'indemnité versée pour les dix premières années d'ancienneté, et celle versée pour les années d'ancienneté au-delà de dix ans. Ainsi, l'indemnité minimale versée au salarié est égale à :

• **1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années jusqu'à dix ans ;**

• **1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années à partir de dix ans.**

Ce nouveau calcul revient à n'accorder la revalorisation de 25%, qu'aux salariés licenciés ayant au maximum dix ans d'ancienneté. En effet, chaque année au-dessus de dix ans équivaut déjà à un tiers de mois de salaire (la somme d'1/5e et de 2/15e est égale à 1/3).

Le décret précise qu'en cas d'année incomplète, l'indemnité est calculée en proportion du nombre de mois complets. Cette précision implique que l'ancienneté se calcule uniquement en nombre d'années et de mois. Par exemple, si un salarié travaille dix ans, cinq mois et vingt jours ; on retiendra seulement dix ans et cinq mois pour calculer son indemnité de licenciement.

L'ordonnance relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail N° 2017-1387(3), ouvre droit à l'indemnité légale de licenciement dès huit mois successifs d'ancienneté. Auparavant, la condition d'ancienneté minimale était d'un an (article L. 1234-9 du code du travail). Cette modification s'applique aux licenciements prononcés postérieurement à la publication de l'ordonnance (après le 23 septembre 2017).

En application de cette nouvelle règle, le décret actualise l'article R. 1234-4 du code du travail. Il précise désormais que l'indemnité est calculée sur la base du douzième de la rémunération des douze derniers mois, ou lorsque la durée de service du salarié est inférieure à 12 mois, de la moyenne mensuelle de la rémunération de l'ensemble des mois précédant le licenciement.