

Ordonnances réformant le droit du travail

Les cinq ordonnances destinées à réformer le droit du travail ont été **publiées au Journal Officiel le 23 septembre dernier**. Elles traitent (i) du renforcement de la négociation collective et de son cadre, (ii) de la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et des responsabilités syndicales, (iii) de la prévisibilité et de la sécurisation des relations de travail, (iv) de la prévention et de la prise en compte des effets de l'exposition à certains facteurs de risques professionnels et du compte professionnel de prévention. En voici les principales dispositions.

■ Renforcement et cadre de la négociation collective

■ Articulation entre accords de branche et accords d'entreprise

- **primauté de la convention de branche dans onze matières** pour lesquelles l'accord de branche prévaut sur l'accord d'entreprise antérieur ou postérieur, sauf pour ce dernier à conférer des garanties au moins équivalentes. Parmi les matières concernées figurent notamment les salaires minima hiérarchiques, les classifications, diverses mesures relatives à la durée du travail, aux CDD et CDI de chantier, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la protection sociale. Ces dispositions sont en vigueur depuis le 24 septembre 2017 ;
- **clauses de verrouillage** : l'accord de branche pourra prévoir l'impossibilité pour l'accord d'entreprise de contenir des dispositions différentes, sauf pour ce dernier à conférer des garanties au moins équivalentes, et ce dans quatre matières : 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 des délégués syndicaux peuvent être désignés, nombre de délégués et valorisation de leurs parcours syndical, primes pour travaux dangereux ou insalubres.
- **primauté des accords d'entreprise pour tous les autres sujets** : dans les domaines non énumérés, les stipulations de l'accord d'entreprise conclu antérieurement ou postérieurement à la convention de branche prévalent sur celles ayant le même objet dans ladite convention. Cette primauté sera effective à compter du **1^{er} janvier 2018**.

■ Sécurisation des accords collectifs

Les accords bénéficient d'une **présomption simple de conformité à la loi**. Il appartiendra à celui qui conteste la légalité de l'accord d'apporter la preuve de ses allégations, le délai pour engager une action en nullité de l'accord étant désormais de **deux mois**. Le point de départ de ce délai est précisé et adapté selon que l'accord contesté est un accord d'entreprise ou un accord de branche. Ces dispositions seront applicables aux accords collectifs **conclus postérieurement à la date de publication de l'ordonnance**.

■ Généralisation des accords majoritaires

La règle conditionnant la validité des accords d'entreprise à leur signature par les syndicats représentatifs ayant **recueilli plus de 50% des suffrages** exprimés au premier tour des élections professionnelles, sera généralisée à compter du **1^{er} mai 2018**.

■ Négociations dans les TPE et PME dépourvues de délégués syndicaux

- **Entreprises de moins de 11 salariés** : possibilité de proposer aux salariés un projet d'accord sur l'ensemble des thèmes ouverts à la négociation. L'accord sera **validé si les deux tiers des salariés l'approuvent**. Cette possibilité sera également ouverte aux entreprises de moins de 20 salariés qui n'ont pas d'élu du personnel. Ce mécanisme sera précisé par décret d'application ;
- **Entreprises entre 11 et 50 salariés** : possibilité de négocier un accord portant sur tous les sujets ouverts à la négociation avec des salariés mandatés par des organisations syndicales ou avec des membres élus du Comité Social et Economique (ce dernier regroupant désormais les anciennes instances représentatives du personnel). **Cette mesure est en vigueur depuis le 24 septembre 2017** ;
- **Entreprises de plus de 50 salariés** : en l'absence de délégués syndicaux, il est désormais possible de négocier avec un membre du Comité Social et Economique mandaté par un syndicat, ou à défaut, avec un membre non mandaté, ou à défaut, avec un salarié mandaté. **Cette mesure est en vigueur depuis le 24 septembre 2017**.

■ Simplification et refonte des instances représentatives du personnel

■ Fusion des IRP : Comité Social et Economique (CSE)

Dans les entreprises ayant atteint l'effectif **d'au moins 11 salariés pendant 12 mois consécutifs**, le CSE remplace les délégués du personnel. Dans les entreprises **de 50 salariés et plus**, Le CSE **regroupera** les fonctions actuelles des **délégués du personnel, du comité d'entreprise et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail**.

▪ **Commission de santé, sécurité et conditions de travail :**

Une commission de type CHSCT devra subsister dans :

- les entreprises ou établissements distincts d'**au moins 300 salariés** ;
- les entreprises ou établissements distincts de **moins de 300 salariés, si l'inspection du travail l'impose.**

▪ **Fonctionnement du CSE**

Les membres du CSE seront **élus pour quatre ans** et ne pourront pas accomplir **plus de trois mandats successifs**, excepté pour les entreprises de moins de 50 salariés dans des conditions déterminées par décret. Leur nombre et leur crédit d'heures seront également fixés par décret. Le CSE devra se réunir au moins une fois par mois dans les entreprises d'au moins 300 salariés et une fois tous les deux mois en-deçà. Un système de co-financement des expertises (80% pour l'employeur, 20% pour le CSE) est prévu pour certains types de consultation.

Les dispositions susmentionnées entreront en vigueur, pour l'essentiel, à la **date de publication des décrets** nécessaires **et au plus tard le 1^{er} janvier 2018.**

Pour les entreprises **dotées d'instances représentatives** à la date de publication de l'ordonnance, **le CSE sera mis en place à la fin des mandats en cours, et au plus tard au 31 décembre 2019.**

■ **Prévisibilité et sécurisation des relations de travail**

▪ **Licenciement économique**

Lorsque l'entreprise envisageant de procéder à des licenciements économiques **appartient à un groupe international**, le périmètre géographique d'appréciation des difficultés économiques sera désormais **limité à la situation du groupe en France**, exception faite des cas de fraudes (insolvabilité de la filiale française organisée par le groupe).

▪ **Obligation de reclassement à l'étranger**

L'obligation de reclassement à l'étranger est **supprimée** dans les deux situations suivantes : en cas de mise en place d'un plan de sauvegarde de l'emploi et dans le cas d'un salarié déclaré inapte. Le reclassement sera alors uniquement recherché au sein de l'entreprise ou des entreprises du groupe auquel elle appartient, **situées sur le territoire français.**

▪ **Licenciement sans cause réelle et sérieuse : barème d'indemnisation**

Tout licenciement sans cause réelle et sérieuse sera désormais sanctionné par l'octroi de dommages et intérêts, dont le montant reposera sur un **barème obligatoire.**

L'indemnité **minimale** est fixée à un mois de salaire pour une ancienneté au moins égale à un an, et passe à **trois mois de salaire à partir de deux ans d'ancienneté.** Dans les entreprises de moins de 11 salariés, ce minimum est de 15 jours pour une ancienneté de un ou deux ans.

L'indemnité **maximale** est fixée à un mois de salaire pour une ancienneté inférieure à un an. Ce maximum augmente d'un mois jusqu'à 10 ans, puis d'un demi mois par année supplémentaire, **sans pouvoir dépasser 20 mois de salaire au-delà de 28 ans d'ancienneté.** Dans les entreprises de moins de 11 salariés, ce maximum atteint 2,5 mois de salaire pour 10 ans d'ancienneté.

Le barème ci-dessus n'est pas applicable en cas de nullité du licenciement (harcèlement, violation d'une liberté fondamentale), l'indemnisation ne pouvant alors être inférieure à 6 mois de salaire.

L'**indemnité légale** de licenciement est **revalorisée à un quart de mois** par année d'ancienneté jusqu'à 10 ans d'ancienneté. Au-delà, l'indemnité est égale à un tiers de mois par année d'ancienneté, ce qui était déjà le cas auparavant.

▪ **Délais de contestation**

Les délais de contestation de la rupture du contrat de travail pour motif personnel et pour motif économique sont unifiés. Les actions se prescriront désormais par **12 mois.**

▪ **Irrégularité de procédure et sanctions**

L'insuffisance de motivation de la lettre de licenciement n'est plus sanctionnée par l'absence de cause réelle et sérieuse. Une irrégularité de forme constatée dans la procédure de licenciement donnera lieu à une **indemnité maximale d'un mois de salaire.**

Il sera désormais possible de notifier un licenciement via un modèle type, ce dernier rappelant notamment les droits et obligations de chaque partie en matière de licenciement.

Il est également mis fin à la requalification automatique en CDI des contrats à durée déterminée en cas de défaut de transmission du contrat dans les deux jours suivant l'embauche du salarié.

Les dispositions précitées sont applicables aux ruptures du contrat de travail prononcées à compter du 24 septembre 2017.

■ **Rupture conventionnelle collective**

Un nouveau dispositif de rupture conventionnelle collective **négocié par accord collectif**, excluant tout licenciement, sera mis en place. Son régime est calqué sur celui de la rupture conventionnelle instauré depuis 2008. En effet, l'accord devra être soumis à la validation de l'administration. L'acceptation par l'employeur de la candidature au départ d'un salarié emportera rupture d'un commun accord du contrat de travail.