

Les 5 Ordonnances du 22 septembre 2017

Spécificité du processus législatif

- Préalablement, le pouvoir politique y avait eu recours
- Le texte : article 38 de la Constitution

« Le Gouvernement peut, pour l'exécution de son programme, demander au Parlement l'autorisation de prendre par ordonnances, pendant un délai limité, des mesures qui sont normalement du domaine de la Loi »

« Les ordonnances sont prises en Conseil des Ministres après avis du Conseil d'Etat. Elles entrent en vigueur dès leur publication, mais deviennent caduques si le projet de loi de ratification n'est pas déposé devant le Parlement avant la date fixée par la loi d'habilitation ».

Au cas spécifiques du dispositif MACRON

- Les ordonnances au nombre de 5 ont été promulguées le 22 septembre,
- Elles ont été publiées le 23 septembre 2017
- Elles sont applicables sous réserve des dispositions dont l'application est reportée dans le texte ou qui nécessitent un décret

Présentation des 5 ordonnances

2017-1385: Renforcement de la négociation collective

- Faciliter la négociation dans les entreprises de – de 50 salariés
- Accords d'entreprise majoritaires
- Nouveaux champs de négociation dans l'entreprise
- Clarification des rôles entre accord de branche et d'entreprise
- Prescription de 2 mois pour la contestation de l'accord collectif

2017-1386 :

**Nouvelle organisation du dialogue social et
économique dans l'entreprise et
favorisant l'exercice et la valorisation des
responsabilités syndicales**

- Création du Comité Economique et Social qui fusionne les DP, CE, CHSCT
- Dispositif de valorisation des compétences acquises par les représentants du personnel

2017-1387 :

Prévisibilité et sécurisation des relations de travail

- Droit du travail numérique,
- Barème des dommages et intérêts
- Le vice de forme du licenciement n'impactera pas le fond,
- Possibilité de préciser les motifs de licenciement après envoi de la notification,
- Formulaire type
- Inaptitude : clarification sur le référé
- Prescription de l'action prud'homale

2017-1388 : Mesures relatives au cadre de la négociation collective

Texte technique sur :

- Les règles d'extension des accords collectifs
- Les règles d'élargissement d'une convention ou d'un accord

2017-1389 :

Prévention et prise en compte des effets de
l'exposition à certains facteurs de risques
professionnels et au compte professionnel de
formation

- Institution du C2P (compte personnel de prévention), il adapte les comptes personnels de prévention et de pénibilité
- Maintien des facteurs de pénibilité, mais les obligations déclaratives sont moindres
- Financement du C2P

Premier thème évoqué :

**Les nouvelles règles en matière de
licenciement**

L'employeur pourra notifier le licenciement en utilisant un modèle type

- Cela vaut pour le licenciement pour motif personnel et pour motif économique
- Les décrets sont à venir
- Volonté de faciliter la rupture dans les TPE en s'affranchissant de contraintes juridiques et techniques

Mais ce système est moins « facilitant » et **« simplifiant » qu'il n'y paraît**

- Le salarié pourra toujours solliciter des explications et la précision des motifs de la rupture
- Les délais de « contestation » sont attendus
- Le dispositif annoncé est finalement complexe et dangereux
- Le défaut de motivation devient un vice de forme (1 mois de dommages et intérêts)
- Pas de grief sur les libertés fondamentales car le licenciement serait nul

Attente des décrets avant janvier 2018

Des simplifications aussi en matière de licenciement économiques

- Les 4 motifs issues de la Loi Travail demeurent : difficultés économiques (baisse de commandes, de CA, perte d'exploitation, dégradation de trésorerie, ou de l'EBE), mutations technologiques, réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de la compétitivité, cessation d'activité
- Le périmètre d'appréciation du motif économique est limité au niveau national
- Définition du Groupe et du secteur d'activité pour les difficultés économiques

Une obligation de reclassement moins contraignante

- Le groupe est défini et semble retenir une notion plus commercialiste, plus « capitaliste » ; en dehors de lien capitaliste, la notion de groupe ne pourra plus être retenue
- Plus de reclassement à l'étranger
- Plus de personnalisation lors de proposition de poste
- D'avantage de souplesse pour la fixation du cadre d'appréciation des critères d'ordre : zones géographiques d'emploi

Dispositions applicables

L'indemnité de licenciement est revue

- Elle est versée dès 8 mois d'ancienneté
- Taux réévalué pour les 10 premières années d'ancienneté : $\frac{1}{4}$ de mois et $\frac{1}{3}$ de mois au-delà de 10 ans
- L'ancienneté se calcule par mois effectifs et complets réalisés

Dispositions applicables

La refonte des règles d'indemnisation du licenciement irrégulier, abusif ou nul

C'est la **mesure emblématique** de la réforme annoncée du Code du Travail

L'ordonnance relative à la prévisibilité et à la sécurisation des relations de travail met en place un barème d'indemnisation obligatoire au cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse

Dispositions applicables

Des exceptions sont prévues

Au cas de :

- non respect des libertés fondamentales
- Faits de harcèlement ou de discrimination, le barème n'a plus vocation à s'appliquer

Le salarié à droit, a minima, à une indemnité équivalente à 6 mois de salaire

Dispositions applicables

Des délais de contestation réduits

L'action en justice relative à toute rupture du contrat doit être engagée dans les 12 mois suivants la notification de la rupture

Ce délai est général et s'applique quel que soit le mode de rupture

Certaines actions sont régies par un délai de prescription plus long :

- L'action en paiement de salaire (3 ans)
- L'action en réparation de dommage corporel (10 ans)
- L'action en responsabilité pour discrimination (5 ans)
- L'action en responsabilité pour harcèlement (2 ans)

Dispositions applicables

Quelques ajustements dans la procédure prud'homale

Il faut noter, pour l'essentiel :

- Le « retour » de l'obligation personnelle de comparution des parties devant le BCO
- La fin des départage en conciliation : renvoi automatique en départage de fond

Dispositions en attente de décret

Second thème abordé :

la représentativité salariale

La refonte des IRP

C'est l'avènement du CSE

Il devra être mis en place dans toutes entreprises concernées avant le **1^{er} janvier 2019**, au plus tard

Ce CSE se substitue aux instances représentatives élues : DP, CE, DUP, CHSCT

La réforme laisse subsister les instances représentatives désignées

Le CSE peut être mis en place à différents niveaux

Pas de nouveauté sur ce point, le CSE peut trouver constitution :

- Dans l'entreprise
- Dans l'UES,
- Dans l'inter entreprise

Des seuils inchangés mais plus difficiles à atteindre

A mettre en place dans les entreprises qui emploient plus de 11 salariés durant 12 mois consécutifs

Le seuil des 50 salariés est à prendre en considération pour les attributions élargies du CSE

Une composition et une organisation calquées sur celle du Comité d'Entreprise

- Le CSE sera composé d'une délégation d'employeur (qui peut se faire assister éventuellement par trois collaborateurs) et de salariés
- Le nombre de salariés élus sera précisé par décret
- Le nombre de mandat est **limité à 3**

Pas de véritable modification, au fond, sur les prérogatives du CSE

Les règles d'information / consultation du CSE sont négociables

- le contenu et les modalités de consultation du CSE peuvent être fixées par accord
- l'ordre public social :
 - consultation a minima tous les 3 ans (exception pour le CSE dans les entreprises de plus de 300 salariés) ;
 - les 3 axes de consultations issus de la Loi Rebsamen demeurent (orientations stratégiques, situation économique et financière, conditions de travail et d'emploi)
 - la BDES doit contenir a minima certaines informations (ex : égalité Homme / Femme)

Pour les entreprises de – de 50 salariés

- On retrouve dans les attributions de salariés les missions traditionnelles dévolues au DP
- Les modalités de fonctionnement demeurent :
 - modalités de réunion identiques ;
 - attributions inchangées :
 - en matière de réclamation individuelles et collectives
 - pour ce qui est de la saisine de la DIRECCTE
 - plus floues pour les attributions en matière de santé (le CSE doit promouvoir la santé des salariés)

Les heures de délégation

- On demeure en attente des décrets d'application, mais :
 - 10 heures par mois dans les entreprises de moins de 50 salariés ;
 - 16 heures par mois dans les autres
- Les heures de délégation et de formation sont payées
- Le report et la mutualisation possibles

La protection des membres du CSE

- Pas de modification sur le principe
- Protection pour la rupture du contrat de travail :
 - mandat non modifié
 - procédure non modifiée
- En matière de transfert de contrat de travail :
 - le DS est modifié est protégé (sans condition de durée de mandat)
 - le salarié mandaté n'est protégé que pendant 6 mois

Troisième thème abordé :

la négociation collective

L'enjeu annoncé : la remise en cause de la hiérarchie des normes

- En l'état :
 - Constitution
 - Code du travail,
 - Accords de branches
 - Accords d'entreprise
 - Contrat de travail

En 2018, l'accord d'entreprise ou d'établissement primera sur l'accord de branche sauf exceptions !

Place à la négociation collective « absolue »

- Définition de l'ordre public : ensemble de règles qu'il n'est pas permis de remettre en cause, pas de dérogation
- Place de la négociation collective : avec possibilité dans les TPE/PME de négocier
- Dispositions supplétives : ce qui s'appliquera à défaut d'être parvenu à négocier

Création de 3 blocs thématiques définissant les rapports accord de branches / accord d'entreprise

- **Premier bloc** : les thèmes obligatoires sur lesquels les accords de branche priment de manière impératives sur les accords d'entreprise ; ils sont **13**
- **Second bloc** : les thèmes facultatifs pour lesquels les accords de branche peuvent se reconnaître eux mêmes une primauté sur les accords d'entreprise postérieurs et pour lesquels empêcher toute application d'accords d'entreprise dérogatoires (4 thèmes)
- **Troisième bloc** : thèmes relevant prioritairement de l'accord d'entreprise

Sur le process de négociation collective, l'objectif est de passer au delà de la représentation syndicale

A noter que d'autres dispositions avaient largement fait évoluer cette possibilité

- Loi travail août 2008
- Loi Rebsamen août 2015
- Loi travail El Khomri août 2016

Négociation dans la TPE

Mode opératoire a priori simple :

- proposition d'accord remis aux salariés
- délai de 15 jours
- ratification au 2/3

➤ Modalités d'organisation attendues par les décrets à venir

Pour les entreprises de 11 à 50 salariés

- Idem si pas de CSE (sauf pour les entreprises de plus de 21 salariés - accord avec un salarié mandaté approuvé par la majorité)

- Si CSE, choix laissé à l'employeur de :
 - mandater un salarié
 - ou négocier avec un ou plusieurs élus

- Conditions de validité de l'accord :
 - si accord conclu avec un élu, il faut qu'il ait eu la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections
 - si accord conclu avec un mandaté, il faudra qu'il soit approuvé par les salariés dans des conditions qui seront précisées par un décret

Pour les entreprises de + de 50 salariés

- Maintien de la hiérarchie : priorité laissée à l' élu mandaté sur l' élu non mandaté, négociation possible avec le non élu mandaté
- Au cas d'accord avec un salarié mandaté : approbation de l'accord par les salariés à la majorité des suffrages exprimés
- Au cas d'accord avec un élu non mandaté : il faut qu'il ait recueilli la majorité des suffrages exprimés

Quatrième thème :

la réforme de la pénibilité

La pénibilité

- L'ordonnance oublie la pénibilité pour évoquer **la prévention des effets de l'exposition** à certains facteurs de risques professionnels
- Sur le fond, l'article L, 4161-1 du CDT n'est pas modifié :
 - contraintes physiques marquées,
 - environnement physique agressif
 - rythmes de travail

Modification du champ d'application des accords ou plan d'actions en faveur de la prévention

- Les entreprises de plus de 50 salariés sont concernées par l'obligation de négocier un accord lorsque elles emploient une proportion minimale de salariés concernés, mais on passe de 50 % à 25 % (décrets attendus)
- Par contre, cette obligation sera étendue aux entreprises dont le taux de sinistralité MP/AT sera au dessus d'un seuil déterminé par décret à venir

Le compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P) devient le compte personnel de prévention (C2P)

- On rappelle, pour mémoire, qu'il permet aux salariés exposés aux facteurs de risque d'accumuler des points en vue :
 - de suivre une formation professionnelle
 - de partir plus tôt à la retraite
 - de passer à temps partiel

Les facteurs de risque

Ils sont au nombre de 6 (article L. 4163-1 CDT) :

- activités exercées en milieu hyperbare,
- températures extrêmes,
- bruit
- travail de nuit
- travail en équipe successives
- travail répétitif

Plus de déclaration charges lourdes, postures pénibles, vibrations mécaniques, agents chimiques à partir du dernier trimestre 2017

Les facteurs de risque

Ils sont au nombre de 6 (article L. 4163-1 CDT) :

- activités exercées en milieu hyperbare,
- températures extrêmes,
- bruit
- travail de nuit
- travail en équipe successives
- travail répétitif

Plus de déclaration charges lourdes, postures pénibles, vibrations mécaniques, agents chimiques à partir du dernier trimestre 2017

Allègement du financement

- cotisations pénibilité supprimées
- gestion du compte modifiée (assurée par la branche AT/MP)

Cinquième et dernier thème :

L'inaptitude

Le périmètre de reclassement du salarié inapte au sein du groupe est restreint

- Plus de reclassement à l'étranger
- Reprise de la définition « commerciale » du groupe

Dispositions en vigueur

La procédure de contestation de l'avis du médecin du travail est de nouveau modifiée

- Tout type d'avis peut être contesté
- La compétence du CPH est maintenue
- Le CPH peut se prononcer au fond, sans recours à l'expertise
- Le CPH dispose d'une libre appréciation pour les frais d'expertise