



## Décryptage des ordonnances « Macron » sur la réforme du Code du travail

Le Gouvernement a donc dévoilé les projets d'ordonnance le 31 août dernier. Ces textes n'ont pour le moment aucune valeur juridique puisqu'il faut attendre, outre la publication de la loi d'habilitation, que ces ordonnances soient définitivement adoptées en Conseil des ministres puis publiées au Journal officiel ce qui devrait arriver aux alentours du 25 septembre 2017, sans compter les décrets d'application qui devrait publiés par la suite. Leur contenu pourrait donc être amené à évoluer d'ici là.

Néanmoins, leur présentation est d'ores et déjà intéressante pour permettre aux entreprises de se projeter sur les changements à venir.

### Indemnité de licenciement sans cause réelle et sérieuse

**Le barème référentiel obligatoire d'indemnisation des licenciements sans cause réelle et sérieuse est confirmé.** En cas de refus de réintégration, le juge octroierait au salarié une indemnité en fonction de ce barème dont les montants minimaux et maximaux seraient fixés en fonction de l'ancienneté du salarié et de l'effectif de l'entreprise.

**NB :** pour les minima, **les entreprises de moins de 11 salariés bénéficieraient d'un barème spécifique.** Ces barèmes ne s'appliqueraient pas aux licenciements nuls en raison d'une violation d'une liberté fondamentale, de faits de harcèlement, aux licenciements discriminatoires.

Attention, cette indemnité est due sans préjudice de l'indemnité de licenciement !

#### LE POINT

- Indemnité de licenciement sans cause réelle et sérieuse
- Licenciement : la notification
- CDD et contrat de mission : transmission du contrat
- Prescription : action relative à la rupture du contrat
- Contrat de génération
- Rupture d'un commun accord dans le cadre d'accords collectifs
- La définition du périmètre d'appréciation de la cause économique
- Le télétravail
- Contrat à durée déterminée (CDD)
- Contrat à durée indéterminée de chantier ou d'opération
- Indemnité de licenciement : condition d'ancienneté
- Accessibilité au droit du travail
- Sur la nouvelle organisation du dialogue social dans l'entreprise
- Hiérarchie des normes
- Adoption d'accords d'entreprise
- Sur la pénibilité
- Calendrier des ordonnances



## Licenciement : la notification

Des décrets devraient fixer **des modèles de notification de licenciement** (pour motif personnel et économique). Ces modèles rappelleraient les droits et obligations de chaque partie.

**Après la notification du licenciement, les motifs énoncés dans la lettre pourraient être précisés, voire complétés.** Ces précisions fixeraient les limites du litige sur les motifs du licenciement. Les conditions seront définies par décret.

## CDD et contrat de mission : transmission du contrat

Le fait de ne pas transmettre le contrat à durée déterminée ou le contrat de mission au salarié au plus tard dans les 2 jours ouvrables suivant l'embauche ou la mise à disposition **ne saurait entraîner la requalification du contrat en contrat à durée indéterminée**. La méconnaissance de cette obligation ouvrirait droit, pour le salarié, à une indemnité maximale égale à un mois de salaire.

## Prescription : action relative à la rupture du contrat

Sauf exception, **toute action portant sur la rupture du contrat de travail se prescrirait par 12 mois** à compter de la notification de la rupture du contrat.

## Contrat de génération

**Le contrat de génération serait supprimé.** Toutefois, les entreprises qui formuleraient leur demande d'aide avant la parution de l'ordonnance bénéficieraient de l'aide en intégralité.

## Rupture d'un commun accord dans le cadre d'accords collectifs

Les accords collectifs pourraient définir les modalités encadrant les conditions de rupture d'un commun accord du contrat de travail. Ces ruptures seraient exclusives du licenciement ou de la démission.

Cela concernerait notamment les accords collectifs portant GPEC ou plan de départ volontaire.

## La définition du périmètre d'appréciation de la cause économique

**La cause économique s'apprécierait au niveau de l'entreprise** si elle n'appartient pas à un groupe.

Dans le cas contraire, cette appréciation se ferait au niveau du secteur d'activité commun au sien et des entreprises de son groupe sur le territoire national, sauf en cas de fraude.



## Le télétravail

Le télétravail serait effectué dans le cadre d'accord collectif ou, à défaut, dans le cadre d'une charte élaborée par l'employeur après avis du comité social et économique, s'il existe.

En cas de recours occasionnel, il pourrait être mis en place d'un commun accord entre le salarié et l'employeur.

## Contrat à durée déterminée (CDD)

**Une convention collective ou un accord de branche fixeraient la durée totale du CDD.** A défaut d'accord, la durée maximale ne pourrait pas excéder 18 mois, renouvellements inclus sauf exceptions.

**La convention collective pourrait également prévoir le nombre maximal de renouvellements.** Il en est également de même concernant les dispositions applicables pour **le calcul du délai de carence.** Elle pourrait notamment prévoir sa durée et les cas où cette carence ne serait pas applicable.

## Contrat à durée indéterminée de chantier ou d'opération

**Le CDI de chantier pourrait être mis en place par un accord de branche étendu.** Cet accord définirait notamment les raisons permettant le recours, la taille de l'entreprise, etc. La fin du chantier ou la réalisation de la tâche constituerait le motif de rupture.

## Indemnité de licenciement : condition d'ancienneté

**La condition minimale d'ancienneté pour bénéficier des indemnités de licenciement passerait de 1 an à 8 mois ininterrompus.**

## Accessibilité au droit du travail

**Une version numérique du Code du travail serait mise en place** à compter du 1er janvier 2020 au plus tard.



## Sur la nouvelle organisation du dialogue social dans l'entreprise

L'un des plus gros changements attendus, c'est la fusion des instances représentatives du personnel.

**Le comité social et économique (CSE) remplacerait les DP, le CE et le CHSCT.** Il serait mis en place à partir de 11 salariés, ses attributions variant selon que l'entreprise compte plus ou moins de 50 salariés.

En l'absence d'accord, les membres de la délégation du personnel du CSE seraient élus pour 4 ans. Le nombre de mandats serait limité à 3 sauf, dans certaines conditions.

Leurs heures de délégation seraient fixées par décret sans pouvoir être inférieures à 10 heures par mois dans les entreprises de moins de 50 salariés, 16 heures dans les autres.

Concernant le budget de fonctionnement, la subvention à verser serait de 0,20 à 0,22 % de la masse salariale brute selon l'effectif de l'entreprise.

NB : le CSE pourrait décider, par une délibération, de transférer tout ou partie du montant de l'excédent annuel du budget de fonctionnement à la subvention destinée aux activités sociales et culturelles.

L'ordonnance prévoit également la possibilité de mettre en place un conseil d'entreprise par accord d'entreprise ou accord de branche étendu. Ce conseil d'entreprise serait compétent, sauf exceptions, pour négocier, conclure et réviser les accords d'entreprise et d'établissements.

**Pour les entreprises ayant des représentants du personnel élus à la date de publication de l'ordonnance, le CSE serait mis en place au terme du mandat en cours et au plus tard au 31 décembre 2019.** Jusqu'à cette date et pendant la durée du mandat en cours, toutes les dispositions du Code du travail relatives aux DP, au CE et au CHSCT resteraient applicables telles quelles.

Pour les mandats qui arrivent à échéance entre la publication de l'ordonnance et le 31 décembre 2018, une prolongation d'un an maximum serait possible par décision de l'employeur après consultation des instances.



## Sur le renforcement de la négociation collective :

### Hiérarchie des normes

En ce qui concerne la négociation collective, la loi d'habilitation avait prévu de distinguer :

- les domaines où les accords de branche ont la primauté ;
- les domaines dans lesquels les accords de branche peuvent se reconnaître une primauté ;
- les autres domaines dans lesquels les accords d'entreprise ont la primauté.

L'ordonnance liste les domaines où la branche serait prioritaire : salaires minima, classifications, certaines dispositions relatives au temps de travail (heures d'équivalences, travail de nuit, temps partiel...).

Elle liste également les domaines dans lesquels la convention de branche pourrait stipuler expressément que l'accord d'entreprise ne puisse prévoir de stipulations différentes « *sauf si l'accord d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes* ». Sont par exemple concernées la prévention des risques professionnels, l'insertion des travailleurs handicapés ou encore les primes pour travaux dangereux ou insalubres.

Elle précise que **dans les autres matières, l'accord d'entreprise prévaudrait qu'il soit conclu avant ou après l'entrée en vigueur de l'accord de branche.**

### Adoption d'accords d'entreprise

L'ordonnance revoit les modalités de conclusion des accords d'entreprises et de recours à la consultation des salariés. De nouvelles règles seraient fixées selon l'effectif de l'entreprise et la présence d'un délégué syndical ou d'un représentant du personnel.

- **Dans les entreprises de moins de 11 salariés** : l'employeur pourrait proposer un projet d'accord aux salariés, portant sur l'ensemble des thèmes ouverts à la négociation collective. Pour être valide, il devrait être ratifié à la majorité des deux tiers du personnel. Ces dispositions seraient aussi applicables aux entreprises entre 11 et 20 salariés sans élu au comité social et économique (issu des ordonnances).
- **Dans les entreprises employant entre 11 et moins de 50 salariés sans DS**, des accords pourraient être négociés, conclus et révisés :
  - par un ou plusieurs salariés mandatés par un ou plusieurs syndicats représentatifs dans la branche ou à défaut au niveau national et interprofessionnel ;
  - ou par un ou des membres de la délégation du personnel du comité social et économique.



Ces accords pourraient porter sur tous les thèmes pouvant être négociés par accord d'entreprise ou d'établissement.

Pour être valides, les accords ou avenants conclus avec un ou des membres du comité social et économique devraient être signés par celui ou ceux représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles.

La validité des textes conclus avec des salariés non élus mandatés serait subordonnée à leur approbation par les salariés à la majorité des suffrages exprimés.

Les dispositions relatives à la négociation dans les entreprises d'au moins 50 salariés sans DS resteraient globalement inchangées.

Les négociateurs seraient dotés d'un crédit d'heures de 10 heures maximal par mois, en sus du temps passé aux réunions de négociation.

## Sur la pénibilité

**Le compte personnel de prévention de la pénibilité serait renommé « compte professionnel de prévention ».** L'ordonnance revient sur ses modalités de fonctionnement.

La question du financement du compte pénibilité serait aussi abordée puisque **les deux cotisations que payaient les employeurs, la cotisation de base et l'additionnelle, seraient supprimées. Le dispositif serait financé par la branche AT/MP** (accidents du travail et maladies professionnelles) qui devrait être chargée de gérer les dépenses et la gestion du compte professionnel. Les pouvoirs publics vont peut-être décider de l'augmenter pour pallier ses pertes suite à la suppression des deux cotisations qui finançaient le compte pénibilité...

## Calendrier des ordonnances

Le conseil constitutionnel a rendu son avis le 07/09 : pas de censure de la loi qui permet de réformer le code du travail par ordonnance.

Les prochaines étapes sont les suivantes :

- Semaine du 18/09 : conseil des ministres et signature du Président de la République
- Semaine du 25/09 : publication au Journal Officiel

De nombreuses mesures devraient ainsi s'appliquer dès la fin du mois de septembre.

*Ces informations ont un caractère strictement informatif.  
Elles n'ont aucun caractère exhaustif et ne peuvent en aucun cas être considérées comme constituant un avis juridique.*