

ACTUALITES JURIDIQUES EN DROIT SOCIAL

Réforme du code du travail : que prévoient les ordonnances qui devraient être présentées en Conseil des ministres le 22 septembre 2017 ?

Cinq ordonnances, prises dans le cadre de la loi d'habilitation adoptée le 2 août 2017 validée par le Conseil Constitutionnel le 7 septembre dernier, ont pour ambition d'assurer la « prévisibilité et sécurisation des relations de travail », de définir une « nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise » tout en « favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales », de « renforcer la négociation collective et en clarifier le cadre » et d'adopter des mesures en faveur du compte professionnel de prévention.

Quelles sont les grandes lignes de ces ordonnances dont il convient de rappeler qu'en l'état actuel, il ne s'agit encore que de projets ?

PREVISIBILITE ET SECURISATION DE LA RELATION DE TRAVAIL :

- La sanction des licenciements dépourvus de cause réelle et sérieuse serait encadrée par un barème comportant un minimum et un maximum.

Deux barèmes sont établis selon que l'entreprise occupe plus ou moins de 11 salariés.

- Le plancher de 6 mois de salaire prévu pour les salariés ayant au moins 2 ans d'ancienneté dans les entreprises de 11 salariés et plus ne serait plus de mise.

Pour les entreprises de 11 salariés et plus, le plancher de 6 mois de salaire encouru en cas de licenciement abusif d'un salarié dont l'ancienneté aurait franchi le seuil de 2 ans, ne serait plus de mise.

Le projet de barème fixe une indemnité de 1 mois de salaire pour 1 an d'ancienneté, puis de 3 mois à compter de 2 ans d'ancienneté.

Un plafond maximal de 20 mois serait encouru à partir de 30 ans d'ancienneté.

Les entreprises de moins de 11 salariés bénéficieraient quant à elles d'un barème allant de 0,5 à 2,5 mois de salaire (barèmes en annexe).

- Les licenciements frappés de nullité ouvriraient droit à une indemnité minimum de 6 mois de salaire.
- Les conditions de versement de l'indemnité légale de licenciement seraient modifiées pour ouvrir le bénéfice de cette indemnité à compter de 8 mois d'ancienneté ininterrompus et non plus 1 an.
- Un décret qui devrait être publié dans le même temps que les ordonnances serait susceptible d'augmenter le montant de cette indemnité de 25 %.





- Le délai de prescription des actions portant sur la rupture du contrat de travail pour motif personnel serait fixé à 1 an à compter de la notification de la rupture (contre 2 actuellement).
- Un code du travail numérisé serait mis en ligne au plus tard le 1^{er} janvier 2020, accompagné de formulaires type à destination des employeurs.
- Le recours au télétravail serait encadré par un accord collectif ou, à défaut, par une charte élaborée par l'employeur après avis, le cas échéant, des représentants du personnel. Le refus de recours au télétravail opposé à un salarié devrait être motivé.

Les accidents survenus dans le cadre du télétravail bénéficieraient de la présomption du caractère professionnel.

- Les branches pourraient définir les raisons permettant de recourir à un contrat de travail conclu pour la durée d'un chantier ou d'une opération. Il s'agira d'un contrat de travail à durée indéterminée pour lequel « *la fin du chantier ou la réalisation des tâches contractuelles définies au contrat constituera un motif spécifique de rupture* » qui restera soumis au régime procédural du licenciement.
- Les entreprises auraient la faculté de définir un cadre commun de départs volontaires dans le cadre d'accords homologués par l'administration du travail.

L'essentiel de ces modifications devrait entrer en vigueur dès publication de l'ordonnance relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail. S'agissant des mesures relatives aux licenciements, les dispositifs de l'ordonnance s'appliqueraient aux ruptures notifiées postérieurement à la publication de ladite ordonnance.

Les dispositions relatives au délai de contestation du licenciement seraient quant à elles applicables aux prescriptions en cours à la date de promulgation de l'ordonnance.

NOUVELLE ORGANISATION DU DIALOGUE SOCIAL ET ECONOMIQUE :

- Une instance représentative du personnel unique serait créée : le Comité Social et Economique, dont les moyens et attributions diffèreraient selon que l'entreprise occupe plus de 11 ou plus de 50 salariés. Le mandat des membres du Comité Social et Economique serait de 4 ans. Le nombre des membres de cette nouvelle instance sera défini par décret.

Globalement, le Comité Social et Economique exercera un rôle comparable à celui des actuels délégués du personnel dans les entreprises occupant plus de 11 salariés et des Comité d'Entreprise et CHSCT dans les entreprises de plus de 50 salariés.

Une commission hygiène, sécurité et conditions de travail serait obligatoirement créée au sein de ce Comité Social et Economique dans les entreprises occupant plus de 300 salariés.

Par ailleurs, un accord d'entreprise pourrait mettre en place des représentants de proximité dont le nombre et les attributions, modalités de fonctionnement et désignation, seraient fixés par le même accord.

Ces représentants de proximité seraient des membres du Comité Social et Economique ou désignés par lui, pour une durée qui prendra fin avec celle du mandat des élus du Comité.

- Le Comité Social et Economique pourrait être mis en place au niveau de l'UES.
- Les membres du Comité Social et Economique seraient élus par le personnel au scrutin de liste à deux tours avec représentation proportionnelle à la plus forte moyenne.
- Les conditions d'électorat et d'éligibilité resteraient comparables à celles existant actuellement, étant précisé que les listes qui comportent plusieurs candidats devront être composées d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant « à la part de femmes et d'hommes inscrits sur la liste électorale ».

Les listes seront alors composées « *alternativement d'un candidat de chaque sexe jusqu'à épuisement des candidats d'un des sexes* ».

- Le Comité Social et Economique se réunirait tous les mois dans les entreprises de moins de 50 salariés, et tous les 2 mois dans les entreprises de plus de 50 salariés (au moins 4 de ces 6 réunions devront porter en tout ou partie sur les attributions du Comité en matière de santé, sécurité, conditions de travail).
- Il désignera dans les entreprises de plus de 50 salariés un secrétaire et un trésorier parmi ses membres titulaires, et sera présidé par l'employeur qui pourra être assisté de collaborateurs dans la limite de trois personnes.





- Les membres titulaires de la délégation du Comité Social et Economique disposeraient d'un minimum de 10 heures de délégation par mois dans les entreprises de moins de 50 salariés et d'un minimum de 16 heures pour les autres entreprises.

L'ordonnance prévoit par ailleurs l'institution possible par accord d'entreprise ou de branche d'un Conseil d'Entreprise en lieu et place du Comité Social et Economique qui aurait également compétence pour négocier, conclure et réviser les conventions et accords d'entreprise ou d'établissement.

- Les dispositions relatives au droit d'expression seraient complétées afin que désormais « *les salariés bénéficient d'un droit à l'expression directe et collective sur le contenu, les conditions d'exercice et l'organisation de leur travail* ». « *L'accès de chacun au droit d'expression collective peut être assuré par le recours aux technologies numériques, sans que l'exercice de ce droit puisse se traduire par la diffusion d'éléments visant à discréditer l'entreprise* ».

L'ensemble des dispositions de l'ordonnance dite « *relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales* » entreront en vigueur à la date de publication des décrets pris pour son application et au plus tard le 1^{er} janvier 2018.

Dans les entreprises pourvues d'instances représentatives du personnel élues à la date de publication de cette ordonnance, le Comité Social et Economique nouvellement institué serait mis en place au terme du mandat en cours, et au plus tard au 31 décembre 2019.

C'est à cette même date au plus tard que les mandats des membres des Comité d'Entreprise, CHSCT, délégations uniques du personnel et délégués du personnel en cours cesseront.

Dans l'intervalle, pendant la durée des mandats en cours, des dispositions transitoires relatives aux institutions représentatives du personnel existantes seraient prévues.

RENFORCEMENT DE LA NEGOCIATION COLLECTIVE ET DE L'EXERCICE DES RESPONSABILITES SYNDICALES :

- Les conventions de branche seraient chargées de définir les conditions d'emploi et de travail des salariés et en particulier les garanties applicables en matière de : salaires minima hiérarchiques, classifications, mutualisation des fonds de financement du paritarisme, mutualisation des fonds de la formation professionnelle, garantie collective complémentaire, durée du travail, répartition et aménagement des horaires, mesures relatives aux CDD et au travail temporaire, mesures relatives aux CDI de chantier, égalité professionnelle hommes-femmes, conditions et durée de renouvellement des périodes d'essai, modalités selon lesquelles la poursuite du contrat de travail est organisée entre deux entreprises lorsque les conditions d'application de l'article L. 1224-1 ne sont pas réunies.

Pour l'ensemble de ces matières, les stipulations de la convention de branche prévaudraient sur la convention d'entreprise conclue antérieurement ou postérieurement à la date d'entrée en vigueur de la convention de branche, sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes.

Lorsque l'accord de branche le prévoira, pour ce qui concerne la prévention des effets d'exposition aux facteurs de risques professionnels, l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, le seuil de désignation des délégués syndicaux et les primes pour travaux dangereux et insalubres, un accord d'entreprise conclu antérieurement ou postérieurement à la date d'entrée en vigueur de la convention de branche pourrait prévaloir sur la convention de branche. A défaut d'accord d'entreprise, la convention de branche s'appliquerait.

L'ordonnance prévoit par ailleurs que, pour pouvoir être étendue, la convention de branche ou l'accord professionnel devra comporter des stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés, ou justifier des motifs pour lesquels ne comportent pas de telles stipulations.

L'accord d'entreprise pourra, afin de répondre aux nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise ou, en vue de préserver ou développer l'emploi, aménager la durée du travail, ses modalités d'organisation et de répartition, aménager la rémunération au sens de l'article L. 3221-3, déterminer les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne.





- Les périodicités et contenus des consultations et négociations obligatoires seraient remaniés.
- Dans les entreprises dépourvues de délégué syndical ou de Conseil d'Entreprise, des dispositions seraient destinées à favoriser la conclusion d'accords collectifs.

Ainsi, pour les entreprises de moins de 11 salariés, l'employeur pourrait proposer au personnel un projet d'accord sur les thèmes ouverts à la négociation collective.

L'accord, pour être mis en œuvre, devrait alors être ratifié par la majorité des 2/3 des salariés.

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

Dans les entreprises de 11 à 20 salariés, en l'absence de membre élu du Comité Social et Economique, ce sont les mêmes modalités qui s'appliqueraient.

Dans celles occupant de 11 à 50 salariés, en l'absence de délégué syndical, les accords d'entreprise pourraient être négociés, conclus et révisés soit avec un ou plusieurs salariés expressément mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives, soit avec un ou des membres de la délégation du personnel du Comité Social et Economique.

La validité des accords ainsi négociés serait subordonnée à leur signature par des membres du Comité Social et Economique représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles.

A défaut, l'accord serait réputé non écrit.

Les accords conclus avec un ou plusieurs salariés mandatés, s'ils ne sont pas membres de la délégation du personnel du Comité Social et Economique, ne seraient valables qu'à condition d'être approuvés par les salariés à la majorité des suffrages exprimés dans des conditions à définir par décret.

- Dans les entreprises de plus de 50 salariés, dépourvues de délégués syndicaux, les dispositions resteraient globalement comparables à celles existant actuellement.
- Les partenaires à la négociation bénéficieraient d'un crédit d'heures de 10 heures par mois.

La mise en œuvre des ordonnances destinées au renforcement de la négociation collective dépendrait de la date de publication des décrets pris pour leur application, et interviendrait au plus tard le 1^{er} janvier 2018.

COMPTE PROFESSIONNEL DE PREVENTION :

- Le compte professionnel de prévention géré par la branche accident du travail, maladie professionnelle, de la CNAM, remplacerait le compte personnel de prévention de la pénibilité.

L'objectif serait de faciliter le départ à la retraite en raison de l'exposition à certains facteurs de risques professionnels à compter du 1^{er} janvier 2018.

- Les entreprises de 50 salariés et plus seraient à compter du 1^{er} janvier 2019 contraintes d'engager une négociation sur un plan de prévention de la pénibilité ou a minima arrêter un plan d'action lorsque leur sinistralité en termes d'accident du travail, maladie professionnelle, atteindrait un seuil déterminé par décret.

Le texte de ces différentes ordonnances est susceptible d'évoluer puisqu'il doit encore être soumis à diverses instances consultatives.

La version définitive de ces différentes réformes fera naturellement l'objet d'une information plus complète de la part de notre Cabinet.

Reste que ces projets devraient être accompagnés prochainement d'autres réformes dont celle de l'assurance chômage qui ne manquera pas de retenir également notre attention.





ENTREPRISES DE MOINS DE 11 SALARIES

ANNEXE 1

Ancienneté dans l'entreprise (en années complètes)	Indemnité (en mois de salaire brut)
0	Sans objet
1	0,5
2	0,5
3	1
4	1
5	1,5
6	1,5
7	2
8	2
9	2,5
10	2,5



ANNEXE 2

ENTREPRISES DE PLUS DE 11 SALARIES

Ancienneté du salarié dans l'entreprise (en années complètes)	Indemnité minimale (en mois de salaire brut)	Indemnité maximale (en mois de salaire brut)
0	Sans objet	1
1	1	2
2	3	3
3	3	4
4	3	5
5	3	6
6	3	7
7	3	8
8	3	8
9	3	9
10	3	10
11	3	10,5
12	3	11
13	3	11,5
14	3	12
15	33	13
16	3	13,5
17	3	14
18	3	14,5
19	3	15
20	3	15,5
21	3	16
22	3	16,5
23	3	17
24	3	17,5
25	3	18
26	3	18,5
27	3	19
28	3	19,5
29	3	20
30 et +	3	20





S O C I É T É D ' A V O C A T S



LYON

18-20 rue Tronchet
69006 Lyon

T. : +33 (0)4 72 69 96 96

PARIS

222, bd Saint-Germain
75007 Paris

T. : +33 (0)1 42 96 37 59

Retrouvez notre cabinet
sur internet :
www.jmga.fr

Email : jmga@jmga.fr



S O C I É T É D ' A V O C A T S