# Ordonnances du Code du travail : **Impacts sur la négociation collective et sur les relations individuelles du travail**

justiCE

FORMATION - AUDIT - VEILLE JURIDIQUE ET COMPTABLE

# IMPACTS SUR LA NEGOCIATION COLLECTIVE

## LA NOUVELLE HIERARCHIE DES NORMES CONVENTIONNELLES

### Avant les ordonnances…

Initialement, le code du travail avait mis en place **le principe de faveur. L**a convention ou l'accord de branche prévalait, l'accord d'entreprise ne pouvant prévoir que des dispositions plus favorables.

Les **lois du 4 mai 2004**, du **20 août 2008**, et du **8 août 2016 (« loi Travail »)** avaient profondément remis en cause le principe de faveur.

### La loi du 4 mai 2004

Elle a **permis aux accords d'entreprise de prévoir des dispositions moins favorables que celles fixées par une convention ou un accord de branche**. Cependant 3 limites importantes ont été apportées:

- les « domaines impératifs »
- les accords ou conventions de branches antérieurs à la loi
- les « clauses impératives ou de verrouillage »

- **Les « domaines impératifs » , l'accord d'entreprise ne pouvait déroger aux dispositions de la branche sur:**

- les salaires minima
- les classifications
- les garanties collectives en matière de protection sociale complémentaire
- la mutualisation des fonds de la formation professionnelle
- la prévention de la pénibilité (ajout de la « loi Travail » du 8 août 2016)
- l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (ajout de la « loi Travail »)

- **Accords ou conventions de branches antérieurs a la loi du 4 mai 2004** : les accords ou conventions de branches antérieurs à la loi du 4 mai 2004 continuaient à prévaloir sur les accords d'entreprise. Les accords d'entreprise ne pouvaient donc être que plus favorables aux accords ou conventions de branches antérieurs au 4 mai 2004.

- **Les « clauses impératives ou de verrouillage » :** il appartenait aux accords et conventions de branches conclus ou révisés après la loi du 4 mai 2004 de déterminer les thèmes sur lesquels, les accords d'entreprise ne pouvaient pas être moins favorables.

*La « loi Travail » avait ajouté une obligation pour les branches de négocier dans un délai de 2 ans, sur ces thèmes impératifs, que l'on aurait appelé« l'ordre public conventionnel ».*

## La « loi Travail » : durée du travail, repos et congés

La « loi Travail » a donné la **primauté à l'accord d'entreprise** sur les dispositions de branches, y compris antérieures au 4 mai 2004.

Seules quelques points particuliers restent du domaine de la branche (ex: durée minimale du temps partiel, durée d'équivalences, aménagement du temps de travail sur une période de 1 à 3 ans…)

## …nouvelle articulation entre la branche et l'entreprise

**L'accord d'entreprise prévaut en principe, sur les clauses des accords ou convention de branche** ayant le même objet que l'accord d'entreprise ait été conclu avant ou après les dispositions de la branche, et peu importe que l'accord d'entreprise soit plus ou moins favorable.

La **branche garde des domaines où elle prévaut de droit (bloc 1: « verrouillage de droit »)** et **des domaines dans lesquels elle peut interdire les dérogations dans un sens moins favorable (bloc 2: « verrouillage facultatif »).**

*(C. trav. art. L 2253-1 et suivant)*

## Bloc 1:« Verrouillage de droit »

Les dispositions de la branche prévalent sur les dispositions de l'entreprise, sauf lorsque les dispositions de l'entreprise assurent des garanties au moins équivalentes :

- Salaires minima hiérarchiques
- Classifications
- Mutualisation des fonds de financement du paritarisme (nouveau)
- Mutualisation des fonds de la formation professionnelle
- Garanties collectives de protection sociale complémentaire
- Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes
- Mesures sur la durée du travail: possibilité d'aménager le temps de travail par accord d'entreprise sur une période comprise entre 1 et 3 ans, création d'un régime d'équivalence, définition du nombre d'heures minimales entraînant la qualification de travailleur de nuit
- Temps partiel: durée minimale, taux majoration des heures complémentaires, avenants de complément d'heures
- Conditions et renouvellement de la période d'essai
- D'intérim : modalités visant à faciliter le recrutement de personnes en difficultés d'accès à l'emploi ou pour assurer un complément de formation professionnelle
- Portage salarial: rémunération minimale et indemnité d'apport d'affaires
- Conditions de recours au CDI de chantier ou d'opération (nouveau)
- Une partie du régime juridique encadrant le CDD et l'intérim (nouveau)
- Dispositifs conventionnels de transfert des contrats de travail en cas de changement de prestataire (nouveau)

***Parmi ces domaines de primauté de l'accord de branche, la plupart existait déjà avant les ordonnances.***

## Bloc 2:« Verrouillage facultatif »

Dans ces domaines, **lorsque la convention de branche le stipule expressément, les accords d'entreprise conclus postérieurement à cette convention**, ne peuvent être qu'au moins équivalents aux salariés:

- la prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels de l'article L 4161-1
- l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés
- l'effectif de mise en place des délégués syndicaux, leur nombre et la valorisation de leur parcours syndical
- les primes pour travaux dangereux ou insalubres

*Attention, les blocs 1 et 2 ne sont pas des domaines réservés à la branche, l'entreprise peut toujours négocier des accords dans ces matières mais ils ne peuvent être qu'au moins équivalents ou plus favorables.*

*L'ordonnance crée sans la définir* ***la notion d'équivalence****. Le rapport du Président de la République précise seulement que cette notion s'apprécie « domaine par domaine ».*

***Le projet de loi de ratification tend préciser qu'effectivement cela s'apprécie « ensemble de garanties se rapportant au même objet », et non globalement.***

## Bloc 3: primauté de l'accord d'entreprise…

Dans **les autres domaines, l'accord d'entreprise prévaut sur les dispositions de la branche, peu importe la date des dispositions de la branche.**

*Il est donc possible de remettre en cause par accord d'entreprise: des primes conventionnelles de vacances, de déplacements, des congés supplémentaires, des indemnités de rupture …*

Attention, la branche peut toujours négocier dans le bloc 3, mais les dispositions ne s'appliqueront qu'en l'absence d'accord d'entreprise.

## Sort des clauses impératives ou de verrouillages existantes?

**Une « clause de verrouillage » existante dans une convention de branche** cesse de s'appliquer au 1er janvier 2018, si elle n'est pas dans un domaine de « verrouillage de droit », et doit être confirmée avant le 1er janvier 2019, si elle relève d'un domaine de « verrouillage facultatif »

# AJUSTEMENT DES NEGOCIATIONS OBLIGATOIRES

## Dispositions d'ordre public

On retrouve **quasiment à l'identique les 3 grands blocs**:

- ✓ Bloc 1: Rémunération, temps de travail et partage de la valeur ajoutée
- ✓ Bloc 2: Egalité professionnelle et qualité de vie au travail
- ✓ Bloc 3: Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (entreprises de plus de 300 salariés)

Il est possible par accord de déroger à la fréquence de négociation, mais la **fréquence de négociation peut être allongée à une durée d'au plus 4 ans.**

**En l'absence d'accord sur l'égalité professionnelle**, l'employeur reste tenu d'établir un **plan d'action annuel** avec des objectifs de progression, des actions qualitatives et quantitatives, en évaluant leur coût.

A défaut d'accord sur les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre les sexes, la négociation sur les salaires doit aborder ce thème.

Il reste interdit pour l'employeur sauf urgence, de prendre **des décisions unilatérales en cours de négociation** sur les matières concernées.

Un **PV de désaccord** en cas d'échec des négociations doit toujours être rédigé, et un **PV d'ouverture des négociations sur les écarts de rémunération entre les sexes,** doit à présent être ajouté, à défaut d'accord sur ce point.

## Champ de la négociation

Il est possible de conclure un accord de groupe, d'entreprise ou d'établissement sur la négociation obligatoire. Cet accord porte sur :

- les thèmes de la négociation, avec tous les thèmes abordés au moins une fois tous les 4 ans
- la périodicité et le contenu de chaque thème
- le calendrier et le lieu des réunions
- les informations remises par l'employeur aux négociateurs et leur date de remise (via la BDES)
- les modalités de suivi des engagements souscrits.

Un accord conclu sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée et sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail, peut directement comporter une clause de renégociation dans la limite de 4 ans.

*Cela n'est pas prévu pour la GPEC.*

***Il était déjà possible depuis la loi Rebsamen de modifier la périodicité de chacune des négociations obligatoires, dans la limite de 3 ans pour les 2 premiers blocs et de 5 ans pour la GPEC.***

***Mais toute organisation syndicale signataire pouvait revenir à la périodicité annuelle à tout moment en ce qui concerne la négociation sur les salaires et demander ainsi que cette négociation soit engagée. Cela n'est pas repris par les ordonnances.***

## Dispositions supplétives

En l'absence d'accord, on retrouve **des dispositions similaires à celles applicables avant l'ordonnance.**

Les 3 blocs de négociations restent quasiment inchangés.

L'employeur a l'obligation d'ouvrir les négociations à la demande d'une organisation syndicale représentative, à défaut d'initiative de l'employeur dans les 12 mois pour les 2 premiers blocs, et 36 mois pour la GPEC.

La première réunion est dite d'organisation. Elle sert à fixer le calendrier, le lieu des réunions et la liste des informations à transmettre aux syndicats

*(*C. trav. art. *L2242-1et suivants)*

## Et au niveau de la branche ?

Il est également possible d'aménager les négociations au niveau de la branche par accord collectif, dont la périodicité peut aller de 4 à 5 ans selon les thèmes.

On retrouve comme pour le niveau de l'entreprise des dispositions d'ordre public, relevant du champ de la négociation, et des dispositions supplétives

**En présence d'un accord de branche qui le prévoit, la négociation sur les salaires peut être portée au plus à une périodicité de 4 ans** (mais reste à 1 an dans les dispositions supplétives)…

## LA NEGOCIATION EN L'ABSENCE DE DELEGUE SYNDICAL

Dès que l'entreprise est dotée d'au moins un délégué syndical, l'employeur doit négocier avec le délégué syndical.

*Pour rappel, le délégué syndical peut être désigné dans les entreprises d'au moins 50 salariés.*

Un accord d'entreprise peut transférer cette compétence au Conseil d'Entreprise.

# Dans les entreprises d'au moins 50 salariés

## Négociation avec un élu mandaté

Les **membres du CSE** peuvent négocier, conclure et réviser des accords collectifs de travail **s'ils sont expressément mandatés** par une ou plusieurs **organisations syndicales représentatives.**

*La 6ème ordonnance de décembre 2017 précise : « seul les membres **titulaires** du CSE ».*

Les organisations syndicales représentatives dans la branche ou, à défaut, au niveau national et interprofessionnel sont informées par l'employeur de sa décision d'engager des négociations.

**La validité des accords** est subordonnée à leur **approbation par les salariés à la majorité des suffrages exprimés**, au scrutin secret dans un délai de deux mois *(décret n°2017-1551 10 nov 2017).*

Il est à priori possible de négocier à priori sur tous les sujets ouverts à la négociation, le nouvel article L 2232-24 ne le précise pas, mais ne limite pas les thèmes.

*(c.trav. L. 2232-24)*

## Négociation avec un élu non mandaté

A défaut de membres du CSE mandatés, **des membres du CSE non mandatés peuvent négocier**, conclure et réviser des accords collectifs de travail.

Cette négociation **ne porte que sur les accords collectifs de travail relatifs à des mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif**, à l'exception des accords collectifs sur les modalités de consultation du CSE dans le cadre d'un « grand » licenciement économique.

La validité des accords est subordonnée à **leur signature par des membres de la délégation du personnel du CSE représentant la majorité des suffrages exprimés** lors des dernières élections professionnelles.

*(c.trav. L. 2232-25)*

## Information obligatoire

Dans les 2 hypothèses ci dessus, l'employeur fait connaître son intention de négocier aux membres du CSE par tout moyen permettant de lui conférer une date certaine et les élus qui souhaitent négocier le font savoir dans le délai d'un mois et indiquent, le cas échéant, s'ils sont mandatés par une organisation syndicale. Priorité est donnée aux membres mandatés.

*(c.trav. L. 2232-25-1)*

## Négociation avec un salarié mandaté

Lorsque, aucun membre du CSE n'a manifesté son souhait de négocier, les accords d'entreprise ou d'établissement peuvent être négociés, conclus et révisés **par un ou plusieurs salariés expressément mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives** dans la branche ou, à défaut, au niveau national et interprofessionnel.

Les accords peuvent porter **sur tous les sujets ouverts à la négociation.**

L'accord signé par un salarié mandaté doit **avoir été approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés**, au scrutin secret dans un délai de deux mois *(décret n°2017-1551 10 nov 2017).*

*(c.trav. L. 2232-26)*

# Dans les entreprises de moins de 50 salariés

## Entreprises de moins de 11 salariés

L'employeur peut proposer un projet d'accord aux salariés, qui porte sur l'ensemble des thèmes ouverts à la négociation collective d'entreprise.

La **consultation du personnel** est organisée à l'issue d'un délai minimum de quinze jours courant à compter de la communication à chaque salarié du projet d'accord.

Le projet doit être **ratifié à la majorité des 2/3 pour être valide.**

*Un décret viendra préciser les modalités de la consultation. Il s'agit **d'un nouveau mode de négociation**, qui n'implique ni salarié mandaté, ni représentant du personnel, ce qui est **inédit.***

*L'accord ainsi négocié est-il juridiquement un accord d'entreprise ou est-ce un accord sui generis? Les décrets nous apporteront peut être la réponse…*

*(c.trav. L. 2232-21)*

## Entreprises de 11 à 20 salariés

**En l'absence de CSE**, peuvent négocier selon les mêmes modalités que les entreprises de moins de 11 salariés (donc par projet d'accord, ratifié par une majorité des 2/3 des salariés).

**En présence d'un CSE**, il faut appliquer les règles générales des entreprises de moins de 50 salariés.

*(c.trav. L. 2232-23)*

## Entreprises de 11 à moins de 50 salariés

Les accords d'entreprise ou d'établissement peuvent être négociés, conclus et révisés :

- ✓ **Soit par un ou plusieurs salariés mandatés** par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans la branche ou, à défaut, niveau national et interprofessionnel, membre CSE ou non.
- ✓ **Soit par un ou des membres du CSE**

*Il n'est pas précisé que le membre doit être un titulaire…*

Les accords peuvent porter sur **tous les sujets ouverts à la négociation.**

*L'ordonnance élargit à tous les thèmes de négociation, et contrairement à avant ne donne pas la priorité au mandatement syndical.*

La validité des accords conclus **avec un ou des membres du CSE, mandaté ou non, est subordonnée à leur signature par des membres du CSE représentant la majorité des suffrages** exprimés lors des dernières élections professionnelles. La validité des accords conclus **avec un ou plusieurs salariés mandatés,** non membres du CSE, est subordonnée à **leur approbation par les sa**lariés à la majorité des suffrages exprimés, au scrutin secret dans un délai de deux mois *(décret n°2017-1551 10 nov 2017).*

*(c.trav.L. 2232-23-1.-I)*

## AJUSTEMENTS SUR LES ACCORDS MAJORITAIRES

## Avant les ordonnances…

**Jusqu'à la loi Travail** (8 août 2016), la validité des accords d'entreprise, peu importe le thème, était soumise à deux conditions cumulatives :

- ✓ leur signature par un ou plusieurs syndicats représentatifs ayant recueilli **au moins 30 % des suffrages** aux élections professionnelles
- ✓ **l'absence d'opposition** d'un ou plusieurs syndicats représentatifs ayant recueilli la majorité des suffrages aux mêmes élections

**Avec la loi Travail** et à compter du 1er janvier 2017 pour les accords portant sur la durée du travail, les repos et les congés et **à compter du 1er septembre 2019 pour les autres accords,** l'accord d'entreprise majoritaire devient le principe.

La validité d'un accord d'entreprise est subordonnée à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant **recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations syndicales représentatives** au premier tour des dernières élections des titulaires au CE ou de la DUP ou, à défaut, des DP. Le droit d'opposition est ainsi supprimé.

Si les organisations syndicales signataires n'atteignent pas le seuil de 50 % **mais ont recueilli plus de 30 % des suffrages exprimés** en faveur d'organisations représentatives aux mêmes élections, quel que soit le nombre de votants, elles pourront **demander une consultation des salariés visant à valider l'accord**.

Elles disposeront **d'un délai d'un mois à compter de la signature** de l'accord pour formuler cette demande par écrit à l'employeur et aux autres organisations syndicales représentatives. Si, à l'issue d'un délai de 8 jours à compter de cette demande, les éventuelles signatures d'autres organisations syndicales représentatives n'ont pas permis d'atteindre le taux de 50 %, la consultation des salariés devra alors être organisée dans un délai de 2 mois.

**Les modalités de la consultation,** qui devra respecter les principes généraux du droit électoral, devront être **fixées par un protocole spécifique conclu entre l'employeur et les organisations signataires.**

Si l'accord est approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés, il sera alors valide. Dans le cas contraire, il sera réputé non écrit.

## Ajustements apportés…

Actuellement applicables aux accords relatifs à la durée du travail, aux repos et congés, la généralisation des accords majoritaires, et donc de la possibilité de recours au référendum le cas échéant, est avancée **du 1er septembre 2019 au 1er mai 2018.**

Au 1er mai 2018, l'ancien régime de 30 % avec possibilité d'opposition cessera donc de s'appliquer.

La possibilité de demander un référendum lorsque l'accord est signé par une ou des organisations syndicales représentants au moins 30% des suffrages mais moins de 50% est maintenue pour les organisations signataires représentants au moins 30% et **étendue à l'employeur.**

Si un mois après la signature, les syndicats n'ont pas réclamé le référendum, l'employeur peut prendre l'initiative de l'organiser, **à condition qu'il n'y ait pas d'opposition de l'ensemble des signataires.**

*(C. trav. art. L 2232-12)*

Concernant le protocole organisant la consultation, il était prévu que ce protocole soit négocié entre l'employeur et les organisations signataires.

L'ordonnance précise, entre l'employeur et des organisations syndicales représentatives ayant recueilli plus de 30% des suffrages exprimés.

*Cela suppose que tous les signataires n'ont pas besoin de signer le protocole, et même qu'un syndicat non signataire du protocole peut participer à cette négociation.*

# HARMONISATION DES ACCORDS AMENAGEANT DUREE DU TRAVAIL ET REMUNERATION

## De multiples dispositifs…

Plusieurs dispositifs d'accords spécifiques ayant la faculté de déroger au contrat de travail, avec des régimes juridiques de ruptures différents en cas de refus du salarié:

- Accord de réduction du temps de travail (licenciement pour motif personnel)
- Accord de mobilité interne (licenciement économique individuel)
- Accord de maintien dans l'emploi (licenciement économique individuel, avec CSP ou congé de reclassement)
- Accord de préservation et de développement de l'emploi (licenciement pour cause réelle et sérieuse avec dispositif particulier d'accompagnement Pôle emploi)

## … à un type d'accord unique

Unifie les 4 types d'accords, dans un accord unique à deux finalités *(reprenant pour beaucoup le dispositif de l'accord de développement de l'emploi)* pour préserver et développer l'emploi ou répondre aux nécessités liées au bon fonctionnement de l'entreprise

*Cette deuxième hypothèse semble être une notion « fourre-tout ».*

## Contenu de l'accord

Pour répondre à l'une des deux finalités, l'accord peut:

- ✓ **aménager la durée du travail**, ses modalités d'organisation, et de répartition
- ✓ **aménager la rémunération** dans le respect du Smic et des minima conventionnels
- ✓ **déterminer les conditions de mobilité professionnelle ou géographique interne** à l'entreprise

*Contrairement, aux anciens accords de préservation et de développement de l'emploi, il est possible de diminuer la rémunération mensuelle du salarié, puisqu'aucun minimum n'est repris.*

Les ordonnances prévoient une large liberté de rédaction, et n'ont pas repris la plupart des clauses obligatoires des anciens dispositifs. L'accord doit définir dans son préambule son objectif, mais aussi les conditions dans lesquels les dirigeants fournissent des efforts proportionnés, les modalités pour concilier vie familiale et professionnelle.

Sauf stipulation contraire, l'accord est d'une durée de droit commun soit 5 ans. Il s'agit d'un accord majoritaire (signé par des organisations syndicales ayant obtenues plus de 50% des suffrages exprimées en faveur d'organisations représentatives).

## Effets de l'accord

Il se **substitue aux clauses contraires et incompatibles** du contrat de travail dont les éléments de rémunération, durée du travail, et mobilité professionnelle ou géographique interne.

Le salarié a un mois pour refuser la modification de son contrat. En cas de refus, il s'agit d'un licenciement sui generis ayant une cause réelle et sérieuse (dans un délai de 2 mois à priori).

Il n'y aura donc pas de licenciement pour motif économique, et donc aucun parcours d'accompagnement spécifique, juste un abondement au CPF à définir par décret à venir (100 heures à priori).

*(C.trav. L2254-2)*

# IMPACTS SUR LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

## BAREME D'INDEMNISATION PRUD'HOMALE

### Indemnités en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse

En cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse, le juge peut proposer une réintégration du salarié, ou en cas de refus, **une indemnité dont les montant minimaux et maximaux sont fixés par la loi en fonction de l'ancienneté**.

| 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 | 3.5 |
| 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 | 3 | 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 au-delà | 3 | 20 |

**Des planchers minimaux d'indemnisation moins élevés** sont appliqués lorsque le licenciement est opéré dans une entreprise de moins de 11 salariés.

| Ancienneté du salarié dans l'entreprise (en années complètes) | Indemnité minimale (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 |

*Dans ce cas, les barèmes s'appliquent pour un salarié ayant au plus 10 ans d'ancienneté. Au-delà, il faut suivre le barème « général ».*

Ce barème s'impose également en cas de résiliation judiciaire ou de prise d'acte du contrat jugée aux torts de l'employeur.

L'indemnité peut se cumuler, le cas échéant, avec les indemnités versées en cas d'irrégularité en matière de licenciement économique (priorité de réembauche, consultation des instances), mais **dans la limite des montants maximaux prévus par le barème**.

Le juge **peut tenir compte de l'indemnité de licenciement versée par l'employeur pour déterminer le montant de l'indemnité prud'homale**.

Si le salarié licencié abusivement a perçu une indemnité de licenciement élevée, le juge peut minorer en conséquence le montant de l'indemnité prud'homale.

*Sur ce point, il n'y a aucune obligation pour les conseillers prud'hommes.* ***Le projet de loi de ratification vise à exclure l'indemnité légale de cette règle, qui ne concernerait que les indemnités supra légales.***

*(c.trav. L1235-3)*

## Indemnités en cas de licenciement nul

En cas de licenciement nul, lorsque le salarié ne demande pas sa réintégration ou qu'elle est impossible, aucun plafond n'est prévu. Les barèmes ne s'appliquent pas.

Le salarié a droit à une indemnité **d'au moins 6 mois de salaire.**

***Le projet de loi de ratification précise que cela s'appliquerait aux hypothèses de prise d'acte ou résiliation judicaire avec condamnation aux effets d'un licenciement nul.***

Les cas de nullité visés sont ceux liés à :

- La violation d'une liberté fondamentale
- Des faits de harcèlement moral ou sexuel
- Un licenciement discriminatoire
- Un licenciement faisant suite à l'action en justice du salarié en matière d'égalité professionnelle
- Un licenciement faisant suite à la dénonciation par le salarié de crimes et délits
- L'exercice d'un mandat par un salarié protégé
- La protection attachée au congé de maternité ou de paternité et au statut de victime d'accident du travail ou de maladie professionnelle

*(c.trav. L1235-3-1)*

## Indemnités en cas d'irrégularités de forme

Le salarié quelque soit son ancienneté ou l'effectif de son entreprise, aura droit **à une indemnité d'au plus 1 mois de salaire.** Sont visées :

- ✓ les irrégularités de forme commises au cours de la procédure de licenciement ;
- ✓ le non respect d'une procédure conventionnelle

*Avant dans les entreprises de moins de 11 salariés, et les salariés ayant moins de 2 ans d'ancienneté, il y avait une indemnité en fonction du préjudice subi. On ne distingue plus garanties de formes et fond pour les procédures conventionnelles.*

*(c.trav. L1235-2)*

# MOTIVATION ET INDEMNITES LEGALES DU LICENCIEMENT

## Procédure de licenciement facilitée

L'employeur **peut préciser les motifs de licenciement** indiqués dans la lettre, **postérieurement à sa notification**.

*Avant, toute insuffisance dans la motivation du licenciement rendait le licenciement sans cause réelle et sérieuse.*

Si le salarié n'a pas demandé une telle précision, l'insuffisance de motivation de la lettre de licenciement, ne sera pas suffisante pour invoquer un licenciement sans cause réelle et sérieuse. Le salarié aura droit à 1 mois de salaire au plus.

*(c.trav. L 1235-2)*

Dans les 15 suivant la notification du licenciement, le salarié peut, par LRAR, demander à l'employeur des précisions sur les motifs énoncés dans la lettre de licenciement.

L'employeur dispose d'un délai de 15 pour apporter des précisions s'il le souhaite. Il communique ces précisions au salarié par LRAR ou par lettre remise en main propre contre décharge.

Dans le même délai et les mêmes formes, l'employeur peut, à son initiative, préciser les motifs du licenciement.

*(c.trav. R 1232-13 – Décret n°2017-1702 du 15 décembre 2017, JO du 17/12/2017)*

Pour limiter le risque d'erreur, des modèles de lettre de licenciement économique ou personnel vont être fixés par décret.

*(c.trav L 1233-42)*

**En cas de pluralité de motifs de licenciement**, le juge devra, malgré la nullité encourue du licenciement, examiner les autres motifs de licenciement afin d'en tenir compte, le cas échéant, dans l'évaluation qu'il fait de l'indemnité à allouer au salarié.

*Auparavant, en cas de pluralité de motifs, le juge qui relevait un motif illicite, pouvait qualifier le licenciement nul, sans devoir examiner les autres motifs de licenciement.*

## Revalorisation de l'indemnité légale de licenciement
## *Décret n°2017-1398 du 25 septembre 2017*

L'indemnité légale de licenciement ne peut être inférieure à :

- ✓ **1 /4 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**.

*La revalorisation ne porte que sur les 10 premières années. Mais pas de changement au-delà de 10 ans (1/5ème + 2/15ème = 1/3).*

En cas d'année incomplète, l'indemnité est calculée proportionnellement au nombre de mois complets.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité légale de licenciement est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié soit la moyenne mensuelle **des 12 derniers mois** précédant le licenciement, **ou lorsque la durée de service du salarié est inférieure à 12 mois**, la moyenne mensuelle de la rémunération de l'ensemble des mois précédant le licenciement ou si cela est plus favorable **le 1/3 des 3 derniers mois**.

*(c.trav . R 1234-2)*

## Modification de la condition d'ancienneté

Pour bénéficier de l'indemnité légale de licenciement, le salarié devra dorénavant justifier **au minimum de 8 mois d'ancienneté.**

*Auparavant, le code prévoyait l'attribution de l'indemnité légale de licenciement pour les salariés ayant 12 mois d'ancienneté au minimum.*

*(c.trav L 1234-9)*

# DELAI DE CONTESTATION DE LA RUPTURE

## Réduction du délai de contestation

En cas de rupture du contrat de travail, le délai de contestation sera de **12 mois** à compter de **la notification de la rupture.**

En matière de discrimination ou de harcèlement, le délai reste fixé à 5 ans.

*Avant, le délai était de 2 ans à compter du jour où le salarié a connu ou aurait dû connaitre les faits lui permettant d'exercer son droit. Le délai reste de 2 ans pour saisir le CPH sur un problème d'exécution du contrat.*

*(c.trav.L 1471-1)*

# MODIFICATION DU LICENCIEMENT ECONOMIQUE

## Périmètre d'appréciation du motif économique

Pour apprécier la réalité du motif économique, il fallait prendre en compte le groupe ou secteur d'activité du groupe auquel appartient l'entreprise, sans se limiter au territoire national.

Les ordonnances **limitent l'appréciation du motif économique aux entités du groupe situées sur le territoire national** (contraire à la jurisprudence qu'avait dégagé la Cour de cassation).

*La crainte est la création artificielle de difficulté économique au sein d'une filiale française d'un groupe international, afin de procéder à des suppressions d'emploi.* ***Le projet de loi de ratification prévoit d'introduire la mention selon laquelle le juge pourra en cas de fraude s'affranchir de cette limite nationale.***

Le projet de 6ème ordonnance précise qu'il s'agit du groupe au sens du comité de groupe (détention de capital, droits de vote ou d'influence dominante).

Le secteur d'activité est caractérisé notamment par la « nature des produits, des biens ou services délivrés, la clientèle ciblée, les réseaux et modes de distribution se rapportant à un même marché » (reprend les éléments de la jurisprudence).

*(c.trav L 2314-1)*

## Obligation de reclassement

Il convient là également de prendre la notion de groupe, définie pour le comité de groupe. L'obligation de rechercher un reclassement est limitée au territoire national.

Le projet de 6ème ordonnance prévoit de limiter également le plan de reclassement du PSE au territoire national.

L'employeur a le choix dans la proposition des offres : soit les adressent de manière personnalisée, **soit diffuse par tous moyens une liste des postes disponibles** à l'ensemble des salariés.

## Ordre des licenciements

**Avant les ordonnances:** Pour les entreprises soumises à l'obligation d'établir un PSE, le périmètre d'application des critères d'ordre des licenciements peut être fixé à un niveau inférieur à l'entreprise soit dans le cadre de l'accord collectif déterminant le PSE, soit à défaut d'accord dans le cadre du document unilatéral élaboré par l'employeur.

**Avec les ordonnances** (*Applicable au 1er janvier 2018)***:** possibilité de négocier le périmètre d'appréciation de l'ordre des licenciements par accord collectif pour tout licenciement économique collectif ( plus de 1 salarié). A défaut, d'accord, le périmètre correspond au moins à chaque zone d'emploi.

*(c.trav L 1233-5)*

## Réduction d'indemnités

En cas d'annulation du licenciement économique (décision de validation ou homologation de la Directe annulée pour insuffisance de PSE), le montant de l'indemnité si le salarié ne souhaite pas être réintégré passe de 12 à 6 mois de salaires.

En cas de non respect de la priorité de réembauchage, l'indemnité passe de minimum 2 mois à 1 mois de salaire.

*(c.trav.L 1235-11)*

# LA RUPTURE CONVENTIONNELLE COLLECTIVE

## Avant les ordonnances

Il existait déjà avant les ordonnances des plans de départs volontaires:

- ✓ **dans le cadre d'un accord collectif de GPEC** pour adapter les effectifs aux évolutions économiques et technologiques de l'entreprise,
- ✓ **dans le cadre d'un licenciement collectif économique**, où les départs volontaires sont prioritaires sur les licenciements,
- ✓ **« autonomes »,** uniquement sur la base du volontariat.

*Ces 3 hypothèses perdurent, mais l'ordonnance s'inspire des plans de départs « autonomes » pour créer un nouveau dispositif.*

## Rupture conventionnelle collective

C Insérée dans une nouvelle section du Code du travail intitulée « Rupture d'un commun accord dans le cadre d'accords collectifs », elle est accessible à toute entreprise quelque soit son effectif, et sa situation économique.

La rupture conventionnelle collective doit être négociée par accord collectif. Il s'agit de fixer un cadre commun **de départs strictement volontaires** excluant tout licenciement pour atteindre son objectif de suppression d'emploi.

**L'accord est validé par l'administration** pour produire ses effets et emporter rupture d'un commun accord du contrat de travail.

*Il devient donc possible de réduire ses effectifs sans avoir besoin d'un motif économique.*

### Contenu du dispositif

La négociation d'un tel accord collectif n'est possible que s'il est exclut tout licenciement pour atteindre ses objectifs. Si l'employeur envisage de procéder à des licenciements si le nombre de candidats au départ n'est pas suffisant, il ne peut avoir recours à ce dispositif.

Le salarié conserve le choix de quitter ou rester dans l'entreprise.

*Ne sera donc pas possible par exemple pour une fermeture de site. Les dispositions sur la rupture conventionnelle collective ne s'appliqueront qu'à la date de publication des décrets à venir.*

### Par accord collectif

**Jusqu'au 30 avril 2018**, pour être valide l'accord encadrant la rupture conventionnelle collective doit être signé par des syndicats représentatifs ayant obtenu au moins 30% des suffrages lors des élections, et ne pas faire l'objet d'une opposition. **A compter du 1er mai 2018**, s'appliqueront les nouvelles règles de l'accord majoritaire.

La Dirrecte doit être informée sans délai de l'ouverture d'une négociation.

Il appartient à l'accord de :

- ✓ **Programmer le nombre maximal de départs envisagés**, le nombre de suppressions d'emplois associés, et la durée de mise en œuvre de la procédure de rupture conventionnelle collective
- ✓ **Fixer les conditions que doit remplir le salarié pour en bénéficier**, les critères de départage entre les potentiels candidats, les modalités de présentation et d'examen des candidatures au départ des salariés, comprenant les conditions de transmission de l'accord écrit par le salarié
- ✓ **Prévoir des mesures visant à faciliter le reclassement externe** des salariés sur des emplois équivalents (action de formation, de VAE ou de reconversion ou de soutien à la création d'activités nouvelles ou la reprise d'activités existantes)
- ✓ **Définir les modalités de calcul des indemnités de rupture**, qui ne peuvent être inférieures à l'indemnité légale de licenciement

*Le texte vise expressément l'indemnité légale, et non l'indemnité conventionnelle comme cela est le cas dans les PDV « autonomes ».*

- ✓ **Fixer les modalités de suivi et de mise en œuvre effective**
- ✓ **Fixer les modalités de consultation du CSE**

Le projet de loi de ratification prévoit de compléter le contenu de l'accord:

- ✓ les modalités de conclusion d'une convention individuelle de rupture entre l'employeur
- ✓ le droit de rétractation du salarié
- ✓ les mesures pour faciliter l'accompagnement des salariés (en plus du reclassement externe)

*Mais attention, le code du travail prévoit clairement que le CSE n'a pas à être consulté sur les accords collectifs, ni sur les restructurations en cas de rupture conventionnelle collective. Il est prévu que le CSE est consulté de manière régulière et détaillé sur le suivi de la procédure.*

## Contrôle de l'administration

**L'accord conclu doit être notifié à la Direccte** pour validation du lieu où l'entreprise ou l'établissement concerné par le projet de rupture est établi.

La Direccte dispose d'un d**élai de 15 jours à compter de la réception** pour valider l'accord. Elle doit s'assurer de la conformité de l'accord avec le principe de suppression d'emploi sans licenciement, de la présence de mesures listées dans le code du travail et de la régularité de la procédure d'information du CSE.

*Il revient à la Direccte de s'assurer que le projet n'a pas pour objet de contourner les règles relatives au PSE.*

L'administration n**otifie sa décision motivée dans le délai de 15 jours** à l'employeur, au CSE et aux syndicats signataires représentatifs.

Le **silence vaut validation**, dans ce cas copie de la demande et de l'accusé de réception sont transmis par l'employeur au CSE et syndicats. En cas de refus, il est possible de présenter une nouvelle demande après avoir apporté les modifications nécessaires.

*La décision de validation, ou les documents cités en cas de silence, sont portés à la connaissance des salariés par affichage ou tout autre moyen.*

## Rupture d'un commun accord

L'acceptation de la candidature du salarié emporte **rupture du contrat de travail d'un commun accord.**

*En toute logique, comme pour les PDV, le refus d'une candidature doit reposer sur des raisons objectives prévues par l'accord.*

La rupture ne constitue ni un licenciement, ni une démission, elle ne peut être imposée ni par l'employeur ni par le salarié. Elle est difficilement contestable, sauf à prouver un vice du consentement.

Ce mode de rupture est **accessible aux salariés protégés**, mais sous réserve de l'autorisation de l'inspection du travail.

Le salarié **bénéficie de l'assurance chômage.**

*Ne s'agissant pas d'un licenciement économique, le salarié n'a pas de priorité de réembauche, ni de contrat de sécurisation ou de congé de reclassement.*

## Contentieux

**Relève du juge administratif:** litige avant la rupture portant sur la validation de l'accord par l'administration, sur l'accord collectif, son contenu et la régularité de la procédure

*Applique les mêmes règles de recours que celles concernant le PSE*

**Relève du juge judiciaire:** toute autre contestation sur la rupture relève de la compétence du Conseil de Prud'hommes

*Les obligations en matière de revitalisation du bassin d'emploi pour les entreprises ou groupe de plus de 1000 salariés sont applicables.*

*(c.trav. L 1237-19 et suivants)*

# LE CONGE DE MOBILITE

## Avant les ordonnances…

Le congé de mobilité avait pour objet de favoriser le retour à l'emploi d'un salarié par des mesures d'accompagnement, des actions de formations, et des périodes de travail, accomplies au sein ou à l'extérieur de l'entreprise.

Il était **limité à l'hypothèse de licenciements économiques et aux entreprises ou groupes employant au moins 1000 salariés** tenu de proposer un congé de reclassement et ayant conclu un accord de GPEC**.**

## Elargissement du dispositif

Avec les ordonnances, le congé de mobilité est ouvert à tout salarié qui appartient **à une entreprise ou un groupe d'au moins 300 salariés,** ou pour les entreprises communautaires qui emploient au moins 1000 salariés dans la Communauté européenne ou l'espace économique européen et au moins 150 salariés en France.

La condition **d'un accord de GPEC, alors qu'il n'y a plus besoin d'être dans le cadre d'une procédure de licenciement économique.**

*Cela entrera en vigueur suite à la publication des décrets à venir.*

***Le projet de loi de ratification entend supprimer la condition d'effectif, et l'ouvrir à l'hypothèse d'un accord portant rupture conventionnelle collective.***

## Contenu de l'accord

L'accord doit prévoir :

- La **durée du congé** de mobilité
- Les **conditions que doit remplir le salarié pour en bénéficier**
- **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
- **L'organisation des périodes de travail**, les conditions auxquelles il est mis fin au congé et les modalités d'accompagnement des actions de formation envisagées
- **Le niveau de la rémunération** versée pendant la période du congé de mobilité
- Les conditions d'information des IRP
- **Les indemnités de rupture** garanties au salarié, qui ne peuvent être inférieures aux indemnités légales dues en cas de licenciement pour motif économique.

## Acceptation du salarié

L'acceptation de la proposition de congé de mobilité **emporte rupture du contrat de travail d'un commun accord à l'issue du congé.**

La rupture ne constitue ni un licenciement, ni une démission, elle ne peut être imposée ni par l'employeur ni par le salarié. Elle est difficilement contestable, sauf à prouver un vice du consentement.

L'employeur n'est pas tenu d'adresser une lettre de licenciement, la rupture est formalisée par un écrit signé par les 2 parties.

La rupture **est accessible aux salariés protégés**, mais sous réserve de l'autorisation de l'inspection du travail.

L’employeur informe l'autorité administrative, du lieu où l'entreprise concernée par l'accord de GPEC est établie, des ruptures prononcées dans le cadre du congé de mobilité.

*(c.trav. L1237-18)*

# IMPACTS SUR LES CONTRATS DE TRAVAIL

## LE CDI DE CHANTIER OU D'OPERATION

### Avant les ordonnances…

Le recours à ce type de contrat avait une origine exclusivement conventionnelle. Le contrat (CDI) de chantier permettait, de rompre le contrat à la fin du chantier, du seul fait de l'achèvement des tâches convenues.

D'abord limité au secteur du Bâtiment et des Travaux publics, il a été étendu à d'autres secteurs comme la réparation navale, l'aéronautique, la construction mécanique… sous l'effet de la jurisprudence, qui en déterminait le régime

### …Avec les ordonnances

Ce type de contrat a été rebaptisé CDI de chantier « ou d'opération ». Il reste un contrat conclu pour une durée indéterminée.
Les ordonnances lui donne une existence légale er renvoi à la conclusion **d'un accord de branche étendu** (et non d'entreprise) pour y avoir recours.

### Convention ou accord de branche étendu

Elle fixe les conditions dans lesquelles il est possible de recourir à ce type de contrat:

- La taille des entreprises concernées ;
- Les mesures d'information du salarié sur la nature de son contrat ;
- Les contreparties en termes de rémunération et d'indemnité de licenciement accordées au salarié ;
- Les garanties en termes de formation pour les salariés concernés ;
- Les modalités adaptées de rupture du 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.

**A défaut de convention ou d'accord de branche**, ce contrat peut être conclu dans les secteurs **où son usage est habituel et conforme à l'exercice régulier de la profession** qui y recourt au 1er janvier 2017. Le but étant de laisser au secteur du BTP la possibilité d'y recourir sans accord collectif.

### Régime juridique

On applique le régime « normal » du CDI comme en matière de période d'essai, de durée du travail, de rémunération, de congés…

Mais sa durée est incertaine car liée à la réalisation de l'objet du contrat: fin du chantier ou de l'opération. Cela suppose que la durée de l'opération ou du chantier ne puisse être connue avec certitude.

## Rupture du CDI de chantier « ou d'opération »

**Motif spécifique de rupture** : la rupture qui intervient à la fin du chantier ou de l'opération repose sur une cause réelle et sérieuse.

L'employeur doit respecter les règles de procédures applicables au licenciement pour motif personnel (convocation, entretien préalable, notification).

Le salarié a droit à l'indemnité de licenciement, et non pas à l'indemnité de précarité applicable au CDD.

*Le projet de loi de ratification prévoit la création d'une priorité de réembauchage.*

*(C.trav. L1223-8 et suivants)*

# NOUVELLES REGLES RELATIVES AU CDD ET ROLE DE LA BRANCHE

Les ordonnances prévoient la possibilité pour les accords de branche de négocier sur les règles relatives à la durée des CDD, à leur renouvellement, et au délai de carence entre deux contrats.

Le champ de négociation n'est pas ouvert aux accords d'entreprise mais réservé aux accords de branche étendus (ce qui suppose un arrêté ministériel).

## Le CDD: ordre public

Les cas de recours au CDD restent limités par le Code du travail. Même s'il est possible d'allonger la durée maximale des CDD ou d'augmenter le nombre de renouvellements par accord de branche, il faut respecter deux règles :

- ✓ **L'interdiction d'utiliser ces contrats pour pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale** et permanente de l'entreprise
- ✓ L'impossibilité d'aménager la liste des cas dans lesquels il est possible de fixer un terme imprécis au contrat plutôt qu'un terme précis.

## Le CDD: champ de la négociation

L'accord de branche peut fixer :

- La durée totale du contrat (pas les CDD à objet défini ou conclus dans le cadre de la politique de l'emploi ou pour compléter une formation professionnelle) ;
- Le nombre maximal de renouvellement possible d'un CDD ;
- Les modalités de calcul du délai de carence qui doit être respecté entre deux CDD conclus pour un même poste ;
- Les cas dans lesquels le délai de carence ne s'applique pas.

Les dispositions **peuvent être plus favorables ou moins favorables que les dispositions légales.**

## Le CDD: dispositions supplétives

A défaut d'accord ou de convention de branche, l'employeur devra respecter les règles légales, dont la durée maximale du CDD à terme précis ( 18 mois en cas de surcroit d'activité ou remplacement) , le nombre de renouvellement du CDD (limité à 2) et le calcul du délai de carence à respecter entre deux CDD conclus sur un même poste ( règle du 1/3 temps ou ½ temps) et les cas dans lesquels ce délai n'a pas lieu d'être.

## Délai de transmission du contrat

Principe : le CDD doit être transmis au salarié au plus tard dans les deux jours ouvrables suivant l'embauche. **La méconnaissance de ce délai n'entraine pas à elle seule la requalification en CDI**. Elle ouvre droit, pour le salarié, à une indemnité, à la charge de l'employeur, qui ne peut être supérieure à 1 mois de salaire.

*Avant, pour les juges une transmission tardive équivalait à une absence d'écrit, qui entraînait la requalification en CDI.*

*Il est prévu dans les ordonnances, que l'accord de branche puisse négocier le délai de transmission du CDD au salarié (Art L.1242-13). Toutefois, il s'agit peut être d'une erreur de retranscription matérielle. En réalité, cela concernerait le nombre maximal de renouvellement (Art L. 1243-13).*

# AUTRES IMPACTS

## EVOLUTION EN MATIERE DE PENIBILITE

### Compte pénibilité : du C3P au C2P…

Critiqué pour sa complexité le compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P) **devient le compte professionnel de prévention (C2P).**

*Le compte reste intégré dans le dispositif plus large du compte personnel d'activité (CPA), avec le compte personnel de formation (CPF) et le compte d'engagement citoyen (CEC).*

Sont retiré du dispositif 4 facteurs sur 10 : **agents chimiques dangereux, postures pénibles, manutention de charges lourdes et vibrations mécaniques.**

Sous réserve des décrets à venir, le C2P remplace le C3P depuis le 1er octobre 2017.

Les entreprises devront en début 2018 pour l'année 2017 :

- déclarer les 4 facteurs retirés pour les 3 premiers trimestres
- déclarer les 6 autres facteurs pour l'année complète

*Les cotisations pénibilité sont supprimées, et transférées à la branche ATMP (probablement via une augmentation de la cotisation ATMP).*

### Dispositif du C2P

Pour rappel les 6 facteurs restants dans le C2P: **les activités en milieu hyperbare, les températures extrêmes, le bruit, le travail de nuit, le travail en équipes successives alternées, le travail répétitif.**

*Il est probable que les décrets reprennent les seuils d'exposition applicables au C3P.*

L'employeur doit toujours déclarer les expositions via la DSN avec la possibilité d'utiliser un référentiel de branche. Dès qu'un salarié acquière des points au titre de son exposition à un ou plusieurs facteurs, un compte lui est ouvert.

Comme dans le C3P, le salarié peut affecter ces points au financement total ou partiel d'une action de formation, au financement du complément de sa rémunération en cas de passage à temps partiel ou au financement d'une majoration de durée d'assurance vieillesse et d'un départ en retraire avant l'âge légal de 62 ans dès 55 ans selon le nombre de points.

*Les points acquis dans le C3P et non utilisés au 1er octobre sont transfères au C2P. Un décret précisera les modalités pratiques.*

*(c ;trav.L 2315-27 et 28)*

## RETRAITE ANTICIPEE POUR PENIBILITE

Pour les salariés exposés aux 4 facteurs de risques exclus du C2P (à des agents chimiques dangereux, des manutentions de charges lourdes, des vibrations mécaniques, des postures pénibles), il est prévu un accès simplifié au dispositif de retraite anticipée pour pénibilité.

## Rappel du dispositif de retraite anticipée pour pénibilité

Le dispositif vise **les salariés âgés de 60 ans ou plus**, pour un accès à une retraite anticipée à taux plein.

**En cas d'IPP compris entre 10 et 20%** (résultant d'une maladie professionnelle ou d'un accident entrainant des lésions identiques à celles indemnisées au titre d'une MP), **sous réserves** d'avoir:

- ✓ une exposition pendant au moins 17 ans à des facteurs de risques
- ✓ un lien entre l'IPP et cette exposition
- ✓ l'avis d'une commission pluridisciplinaire en cas d'accident de travail

**En cas d'IPP d'au moins 20%** sans conditions (sous réserve en cas d'AT d'avoir des lésions identiques à celles d'une MP).

## Allègement des formalités pour les 4 facteurs exclus du C2P

Si le salarié a été exposé aux 6 facteurs compris dans le C2P, il convient d'appliquer les règles habituelles de la retraite anticipée pour pénibilité.

Si le salarié a été exposé aux 4 facteurs exclus du C2P, le bénéfice de la retraite anticipée en cas d'IPP entre 10% et 20% n'est pas subordonné aux conditions habituelles (dont les 17 ans d'exposition…).

Attention cela ne concernera qu'une liste de maladies professionnelles fixée par arrêté.

*Le gouvernement a annoncé la mise en place pour ces salariés d'une visite de fin de carrière. Cela n'a pas été repris dans l'ordonnance. Peut être dans les décrets à venir.*

# ACCORD DE PREVENTION DE LA PENIBILITE

## Avant les ordonnances…

L'obligation de négocier un accord de prévention de la pénibilité ou à défaut un plan d'action concerne:

- ✓ **les entreprises de 50 salariés** ou appartenant à un groupe employant au moins 50 salariés
- ✓ et qui après application des mesures de protection collective et individuelle, ont une proportion minimale de **salariés exposés à un des 10 facteurs de pénibilité d'au moins 50%, ramenée à 25 % au 1er janvier 2018**

## A compter du 1er janvier 2019

L'obligation de négocier un accord de prévention de la pénibilité ou à défaut un plan d'action dans:

- ✓ les entreprises de 50 salariés ou appartenant à un groupe employant au moins 50 salariés
- ✓ et qui après application des mesures de protection collective et individuelle, ont une proportion minimale de salariés exposés **à un des 6 facteurs de pénibilité** du C2P

*Un décret doit définir la proportion minimale qui devrait à priori rester à 25%.*

- ✓ **OU** lorsque leur sinistralité au titre des ATMP sera supérieure à un seuil déterminé par décret

*Les entreprises de moins de 300 salariés couvertes par un accord de branche étendu restent exonérées.*

## Contenu de l'accord

Le contenu de l'accord devrait être modifié par décret, on ne connait pas encore les thèmes qui seront obligatoires. Les changements seront-ils important?

*Si l'on ne prend plus en compte que 6 facteurs pour déclencher l'obligation de négocier, l'accord ou le plan devrait toujours porter sur les 10 facteurs.*

La pénibilité fait partie du « bloc 2 » au niveau de la branche, celle-ci peut prendre des dispositions sur ce thème et leur donner un caractère impératif.

# AJUSTEMENTS SUR L'INAPTITUDE PHYSIQUE

## *Modification du cadre géographique*

La recherche des possibilités de reclassement est à présent limitée **au territoire national**, mais doit toujours s'apprécier à **l'intérieur du groupe auquel appartient l'entreprise** dont l'organisation, les activités ou le lieu d'exploitation assurent la permutation, la mutation de tout ou partie du personnel.

Le projet de 6ème ordonnance précise qu'il s'agit du groupe au sens du comité de groupe ( détention de capital, droits de vote ou d'influence dominante).

Modalités de contestation de l'avis

Le Conseil des prud'hommes (CPH), en la forme des référés, est compétent pour statuer sur les litiges relatifs aux avis, propositions, et conclusions émis par le médecin du travail.

La loi Travail du 8 Août 2016 prévoyait la désignation d'un médecin-expert par le CPH. Ce dispositif a été critiqué pour la complexité de la procédure, et le faible nombre de médecin-expert.

Les ordonnances **suppriment la désignation d'un médecin-expert à compter de la publication des décrets d'application ou au plus tard au 1er janvier 2018**. Le CPH statue directement sur la contestation de l'avis d'inaptitude. Il **peut désigner un médecin-inspecteur du travail** pour l'éclairer sur les questions de fait relevant de sa compétence. Ce dernier peut s'adjoindre le concours de tiers.

*Comme avant, le médecin du travail n'est pas partie au litige*

L'avis du CPH se substituera aux avis, propositions, conclusions écrites ou indications du médecin du travail.

**L'employeur pourra mandater un médecin**, lequel recevra les éléments médicaux ayant servi d'appui au médecin du travail. Le but étant de faciliter la contestation de l'avis sans enfreindre le secret médical.

**Les frais d'expertise sont** mis à la charge de la partie perdante, sauf si le CPH décide de les mettre à la charge de l'autre partie par décision motivée.

*Le projet de loi de ratification prévoit la possibilité pour les juges de ne pas mettre les frais à charge de la partie perdante si le recours n'est pas abusif.*

*Reste à définir qui est la partie face au salarié, l'avis contesté étant rendu par la médecine du travail et non l'employeur. Or le texte écarte clairement le médecin du travail qui n'est pas partie au litige.*

*(c.trav.L 2315-29 et 30)*

# LE TELETRAVAIL

## Avant les ordonnances…

La réglementation sur le télétravail ne concernait que « toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail… est effectué hors des locaux *de façon régulière et volontaire* ».

*Il n'y avait donc pas de cadre juridique pour le « télétravail occasionnel »*

**Un avenant au contrat de travail** comportant certaines mentions était nécessaire. *Du fait de la notion de régularité, il était préconisé de fixer précisément les jours en télé travail.*

## Nouveau dispositif

Il convient à présent de distinguer 2 formes de télétravail:

- ✓ **Télétravail régulier** mis en place par un accord collectif ou une charte
- ✓ **Télétravail occasionnel** pour simple commun accord des parties

### Télétravail régulier

Il est mis en place par accord collectif ou à défaut par une charte établie par l'employeur, après avis du CSE (ou du CE avant la mise en place du CSE).

*Le projet de loi de ratification prévoit de pouvoir recourir au télé travail régulier d'un commun accord même sans charte ou accord collectif.*

**L'accord collectif ou, à défaut, la charte précise** :

- Les conditions de passage en télétravail et de cessation du télétravail
- Les modalités d'acceptation par le salarié des conditions de mise en œuvre du télétravail
- Les modalités de contrôle du temps de travail ou de régulation de la charge de travail
- La détermination des plages horaires durant lesquelles l'employeur peut habituellement contacter le salarié en télétravail.

En présence d'un accord collectif ou d'une charte, le salarié peut demander à accéder au télétravail. L'accord ou la charte peut déterminer des postes éligibles au télétravail. **En cas de refus sur les postes éligibles, la décision de l'employeur doit être motivée par des raisons objectives.**

*Par exemple : conditions éligibilité non remplies, nécessité de présence physique du salarié pour l'utilisation de l'intranet…*

L'employeur ne peut pas imposer le télétravail même sur des postes éligibles, reste du volontariat

## Télétravail occasionnel

Le recours au Télétravail occasionnel est possible par **simple accord entre le salarié et l'employeur.** Il n'y a pas d'obligation de le formaliser par avenant au contrat de travail. Mais cela suppose en pratique un écrit reprenant les conditions de passage au télétravail, et de retour, modalités de contrôle du temps et de la charge de travail, les plages horaires pour contacter le salarié…

## Dispositions diverses

L'accident sur le lieu où est exercé le télétravail pendant l'exercice de l'activité professionnelle est présumé être un accident de travail.

La référence à la prise en charge des coûts découlant du télétravail par l'employeur est supprimée.

*Malgré tout le principe général de prise en charge par l'employeur des coûts liés à l'exercice des fonctions du salarié existe. Cependant cela suppose que le salarié subisse effectivement un coût. Ainsi l'utilisation de la connexion internet illimitée du domicile ne génère pas de coût.*

*(c.trav. L1222-9 et suivants)*

# PRET DE MAIN D'ŒUVRE NON LUCRATIF

## Avant les ordonnances…

Le Code du travail interdit le prêt de main d'œuvre à but lucratif, sauf exceptions légales comme l'intérim, mais autorise le prêt de main d'œuvre à but non lucratif.

Le problème est qu'il existe de nombreux contentieux sur le « caractère non lucratif ». Cela suppose que l'entreprise prêteuse ne facture pas plus que les salaires, charges afférentes et frais professionnels du salarié.

*Mais est-il possible de prêter en sous facturant le coût de la main d'œuvre ? Les ordonnances donnent un cadre juridique précis pour le faire…*

## Nouveau cas de prêt de main d'œuvre licite: conditions à réunir

L'entreprise prêteuse doit avoir **au moins 5000 salariés ou appartenir à un groupe** d'au moins 5000 salariés.

**L'entreprise utilisatrice** doit être une jeune entreprise de moins de 8 ans au moment du prêt, ou une PME d'au maximum 250 salariés, n'appartenant pas au même groupe que l'entreprise prêteuse.

**L'objectif du prêt est** destiné à améliorer la qualification de la main d'œuvre, favoriser les transitions professionnelles ou constituer un partenariat d'affaires ou d'intérêts commun**.**

Quant au **coût du prêt, il doit être** inférieur ou égal aux salaires, charges sociales et frais professionnels des salariés mis à disposition.

*Il est donc légalement prévu et autorisé la « sous facturation ».*

Le prêt est d'une durée maximale de 2 ans et fait l''objet d'une convention indiquant l'objet et la durée du prêt, l'identité et la qualification du ou des salariés, le mode de détermination de la facturation.

Enfin **un avenant au contrat de travail entre le salarié et l'entreprise prêteuse** précisant le travail confié, les horaires, le lieu d'exécution, les caractéristiques particulières du poste.

*Un décret d'application est nécessaire à l'entrée en vigueur de ce nouveau dispositif.*

*(c.trav. L8241-3)*

## Et d'autres mesures….

- **Suppression du contrat de génération** à compter du 24 septembre 2017, suppression du dispositif qui n'a pas rencontré de succès

- Fin des aides (sauf si le contrat de génération signé avant le 23 septembre) et des obligations de négocier

- Fin des pénalités en l'absence d'accord pour les grandes entreprises

- **Prolongation jusqu'au 1er août 2018 pour la mise en conformité avec la « Loi Macron »** concernant les contreparties au travail du dimanche dans les anciennes zones touristiques et commerciales

- **Elargissement de l'entretien de fin de mandat dans les entreprises** de plus de 2000 salariés à tous les représentants titulaires ou ayant un mandat syndical sans condition de volume de délégation ( 30% dans les moins de 2000) pour les mandats prenant effet après le 31/12/2019

- **Maintien de salaire par l'employeur en cas de congé économique, social ou syndical,** sans possibilité pour l'employeur de déduire le montant de sa cotisation au financement du dialogue social selon les modalités prévues par le projet de 6ème ordonnance « balai » (à partir 1er janvier 2018)