

Matinée Juridique

Ce que changent les Ordonnances Macron
en droit social individuel et collectif



Les Ordonnances Macron

Sommaire :

	Pages
• Négociation collective : une nouvelle articulation	4
• Création de l'Accord unifié sur l'emploi	19
• Une instance unique : le CSE	25
• Ordonnances, décrets et élections	32
• Des ruptures du contrat de travail facilitées	61
• Les formes particulières de travail	73

PRÉAMBULE

- 5 ordonnances, 160 pages, et 20 décrets d'application attendus d'ici fin 2017 (2 sont parus).
- Certaines dispositions de ces ordonnances devraient encore être modifiées, au travers d'amendements visant notamment à corriger des oublis ou à compléter ces textes, et ils donneront lieu sans doute à une 6^{ème} ordonnance « balai », destinée selon la Ministre du Travail à corriger des « renvois techniques et des défauts de compréhension »
- Un véritable changement de philosophie
- Auparavant, il y avait différentes sources de droit social, et l'on prenait la plus favorable : ce n'est plus le cas
- Un enjeu et un risque importants pour la négociation d'entreprise : un salarié mandaté n'a pas la même formation ni le même support qu'un Délégué syndical – si la négociation est mal maîtrisée, l'impact pourra être désastreux pour les OS et pour les salariés
- Sans le garde-fou d'une organisation syndicale, sans connaissance approfondie des sujets, il est à craindre que certains accords d'entreprise soient imposés plutôt que négociés loyalement
- Il n'y a pas pour autant de nouveaux moyens de communication à disposition des élus
- Le « principe de faveur » disparaît, remplacé dans certains cas par celui « d'équivalence »
- On estime que le nombre d'élus va diminuer d'environ 50%
- De même, on pense qu'il y aura environ le même nombre d'heures de délégation au global, voire légèrement plus dans les grandes entreprises
- La violation de la loi (concernant les ruptures du contrat de travail) semble devenir « tarifée »

Négociation collective : une nouvelle articulation

I. Une nouvelle articulation entre les accords de branche, les accords d'entreprise et la loi

Le poids des accords d'entreprise encore renforcé : les 3 blocs

Auparavant, la Branche pouvait interdire dans les accords d'entreprise les dérogations moins favorables à ses dispositions.

Maintenant, dans certains domaines, ce n'est plus le cas.

La Branche n'est plus un socle de protection minimale.

La notion d'Ordre Public Conventionnel, issue de la Loi du 8 août 2016, est supprimée.

Bloc 1 : le domaine réservé à la négociation de Branche	Bloc 2 : la primauté de l'accord de Branche (si verrouillage)	Bloc 3 : primauté des accords d'entreprise
---	---	--

Bloc 1 : Les sujets pour lesquels la branche à une compétence exclusive

- L'accord de branche prévaut sur l'accord d'entreprise sauf si l'accord d'entreprise assure des garanties **au moins équivalentes**, dans ces 13 matières :
 - Les salaires minimas ;
 - Les classifications ;
 - La mutualisation des fonds de financement du paritarisme ;
 - La mutualisation des fonds de la formation professionnelle ;
 - Les garanties collectives complémentaires ;
 - Les mesures relatives à la durée du travail, à la répartition et à l'aménagement des horaires (heures d'équivalence, nombre minimal d'heures entraînant la requalification de travailleur de nuit sur une période de référence, durée minimale du temps partiel et heures complémentaires, taux de majoration des heures complémentaires, compléments d'heures par avenant) ;
 - Les mesures relatives aux CDD et aux contrats de travail temporaires (durée totale du contrat, transmission du CDD, succession de CDD, durée du contrat de mission, renouvellement du contrat de mission, succession des contrats de mission) ;
 - Les mesures relatives au contrat de chantier ;
 - L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
 - Les conditions et les durées de renouvellement de la période d'essai ;
 - Les modalités selon lesquelles la poursuite des contrats de travail est organisée entre deux entreprises lorsque les conditions pour le transfert du contrat de travail ne sont pas réunies ;
 - Les cas de mise à disposition d'un salarié temporaire auprès d'une entreprise utilisatrice ;
 - La rémunération minimale du salarié porté, ainsi que le montant de l'indemnité d'apport d'affaire
-
- A noter : primauté de l'Accord de branche sur les accords d'entreprise antérieurs et postérieurs
 - A noter: cette notion d'« équivalence des garanties » n'est pas définie par l'ordonnance (a priori, « domaine par domaine »).
 - Elle remplace la notion de « principe de faveur » : prévalence des dispositions les plus favorables pour le salarié.

Bloc 2 : Les sujets pour lesquels la branche peut rendre ses dispositions impératives (clauses de verrouillage)

- Dans ces matières, l'accord de branche prévaudra sur l'accord d'entreprise conclu postérieurement uniquement, sauf si l'accord d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes.
- Mais c'est à la branche de décider de verrouiller – ou non – ces 4 sujets (*clause expresse pour éviter toute insécurité juridique*) :
- La prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels (pénibilité);
- L'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
- L'effectif à partir duquel les délégués syndicaux peuvent être désignés, leur nombre et la valorisation de leur parcours syndical ;
- Les primes pour travaux dangereux et insalubres.
- À noter que les branches pourront décider de continuer à faire produire effet aux clauses de verrouillage existantes avant le 23 septembre 2017 dans ces matières à la condition qu'elles le confirment par avenant avant le 1er janvier 2019.

Bloc 3 : Les sujets pour lesquels les accords d'entreprise primeront l'accord de branche

- Pour tous les autres sujets non listés dans les deux premiers blocs, l'accord d'entreprise prévaudra sur l'accord de branche, qu'il soit conclu antérieurement ou postérieurement à la date d'entrée en vigueur de l'accord de branche (ex : prime, indemnités de départ, durée de préavis...)
- En l'absence d'accord d'entreprise, c'est l'accord de branche qui s'appliquera.
- Les limites du premier et deuxième blocs ne sont cependant pas absolues : l'accord d'entreprise conclu postérieurement trouvera à s'appliquer dès lors qu'il assure "des garanties au moins équivalentes" à celles de l'accord de branche.
- Pour toutes les matières non listées ci-dessus, l'accord d'entreprise prévaudra sur l'accord de branche, et ce qu'il soit conclu antérieurement ou postérieurement à la date d'entrée en vigueur de l'accord de branche.
- Nous vous tiendrons informés des avancées et négociations portant sur ce thème qui interviendront au niveau de la Branche.

II. Accords d'entreprise

A. Généralisation de l'accord majoritaire:

- Depuis la Loi El-Khomri : l'accord majoritaire ne s'applique qu'aux accords relatifs à la durée du travail, au repos et aux congés, et aux accords sur l'emploi
- A défaut de majorité, un accord durée, temps de travail, repos, congés doit être signé par des OSR représentant au moins 30% des salariés, et doit être validé par référendum
- Pour les autres thèmes, l'entrée en vigueur était prévue au 01/09/2019 avec la survivance du droit d'opposition
- Désormais, la règle de l'accord majoritaire sera généralisée dès le 1er mai 2018

B. assouplissement du recours au référendum

- Si les OSR signataires d'un accord d'entreprise (soumis à la condition majoritaire) n'atteignent pas le seuil de 50 % mais ont recueilli plus de 30 % au premier tour des dernières élections, un référendum visant à valider l'accord par les salariés peut être organisée.
- Jusqu'à présent : seules les OSR pouvaient demander cette consultation ; elles disposaient d'un délai d'un mois à compter de la signature de l'accord pour formuler cette demande.
- Désormais : l'employeur peut également être à l'initiative de cette consultation au terme du délai d'1 mois, à condition toutefois qu'aucune OSR signataire ne s'y oppose. Si au bout de 8 jours à compter de l'initiative de l'employeur, les éventuelles signatures d'autres organisations syndicales représentatives n'ont pas permis d'atteindre le taux de 50 %, la consultation des salariés est alors organisée dans un délai de 2 mois.
- Les modalités de consultation sont fixées par l'employeur et les OSR représentant + de 30 %, même non signataires
- Obtenir des contreparties solides contre une signature
- Le recours au référendum comporte un risque pour le résultat des prochaines élections sauf si les sondages vers les salariés sont bons

III. Nouvelles modalités de négociation

- Après l'assouplissement des règles de signature pour les accords avec des DS, l'assouplissement des modalités de négociation dans les entreprises dépourvues de DS :
- Avant les ordonnances, dans les entreprises dépourvues de délégué syndical, la négociation était possible avec :
- UN ELU MANDATE par une OSR, sur toutes les mesures pouvant être négociées par accord d'entreprise, à défaut :
- LES ELUS (non mandatés) représentant la majorité des suffrages, sur des mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif ; à défaut d'élu :
- LE SALARIE mandaté (carence d'élu) peut désormais négocier sur toutes les mesures pouvant être négociées par accord d'entreprise
- le RSS pour les cas qui restent : pas d'élu, et un thème de négociation ne nécessitant pas la mise en œuvre d'un accord

Désormais avec les ordonnances, la négociation est encore facilitée hors syndicat :

Dans les entreprises de 1 à 11 salariés et dans les entreprises de 11 à 20 salariés sans élus CSE mais avec PV de carence : (en attente décret spécifique)

- l'employeur pourra proposer directement un projet d'accord aux salariés, les informations sur le projet seront remis au minimum 15 jours avant aux salariés, le projet devant être ratifié à la majorité des 2/3 du personnel.

Applicable au 12/11/2017 (décret 10/11/2017)

Dans les entreprises de 11 à 49 salariés, (dont les entreprises de 11 à 20 sans élu et sans PV de carence) les accords d'entreprise pourront être négociés :

- Soit avec des salariés non élus expressément mandatés par une ou plusieurs OSR, avec approbation par les salariés à la majorité des suffrages exprimés pour valider l'accord,
- Soit avec des membres élus du CSE, représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles. Ils peuvent être mandatés ou non par une OSR.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés :

- Avec les élus mandatés du CSE; les thèmes de négociation sont ouverts ; l'accord doit être approuvé par référendum
- Avec les élus du CSE non mandatés, représentant la majorité des suffrages exprimés ; la négociation doit porter sur des mesures dont la mise en œuvre est légalement subordonnée à un accord.
- L'accord peut être négocié avec des salariés non élus, expressément mandatés par une OSR, si aucun élu n'a été mandaté ou s'il y a un PV de carence; les thèmes de négociation sont ouverts ; l'accord doit être approuvé par référendum

IV Sécurisation des accords collectifs

A) Nouveauté : Présomption de conformité des accords

- Le nouvel article L. 2262-13 prévoit qu'il appartient à celui qui conteste la légalité d'apporter la preuve que l'Accord n'a pas été négocié ou conclu conformément aux conditions légales qui le régissent.
- Il s'agit d'une présomption simple (pouvant être renversée) de légalité, présomption qui vise le contenu des accords, leurs conditions de validité ainsi que le déroulement des négociations.

B) Délai de prescription

Le nouvel article L. 2262-14 du code du travail prévoit que l'action en nullité de tout ou partie d'un accord collectif doit être engagée dans un délai de 2 mois pour être recevable

- Ce délai court à compter :
 - de la notification de l'accord pour les organisations disposant d'une section syndicale dans l'entreprise;
 - de la date de publication de l'accord dans la future base de données nationale issue de la loi Travail dans les autres cas
 - la limitation par le juge de l'effet rétroactif de la nullité de l'accord est désormais prévue par la loi article L 2262-15 :

Notre conseil : ne perdez pas de temps pour rassembler les preuves d'une négociation non loyale, sur le fond et/ou sur la forme.

V. Négociations obligatoires dans l'entreprise

DISPOSITIONS IMPERATIVES	NEGOCIATIONS POSSIBLES	MESURES SUPPLETIVES
<p>Périodicité : 4 ans au maximum</p> <p>Thèmes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - rémunération - Egalité professionnelle - QVT - GPEC 	<p>Les thèmes de négociation</p> <p>Leur contenu</p> <p>La périodicité</p> <p>Le calendrier et les lieux de réunions</p> <p>Les informations à remettre</p> <p>La date de remise</p> <p>Les modalités selon lesquelles sont suivis les engagements des partenaires</p> <p>Le nombre d'expertises dans l'année</p> <p>Accord limité à 4 ans</p>	<p>A défaut d'accord :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Négociation Annuelle Obligatoire sur rémunération, égalité professionnelle et QVT - Négociation triennale sur la GPEC

A noter :

- Dans le cas où un tel accord sur la négociation obligatoire est signé, il n'est plus possible à une organisation syndicale représentative de demander malgré tout l'ouverture de la négociation sur les salaires ; contrairement au passé où, nonobstant la signature d'un accord portant la négociation à une périodicité supérieure à un an, une organisation signataire pouvait toujours, au cours de la période fixée par l'accord majoritaire, formuler la demande que cette négociation soit engagée.
- C'est pourquoi il sera important de ne pas signer un tel accord sans exiger des contreparties significatives, et de prévoir notamment un comité de suivi annuel qui se réunisse réellement, car il existe un vrai risque, pour les salariés et de déstabilisation sociale.

Création de l'Accord unifié sur l'emploi

CONFIDENTIEL FIECI

EXTENSION DES « ACCORDS EMPLOIS » :

- Unification des différents types d'accords de maintien de l'emploi, de préservation ou de développement de l'emploi, de réduction du temps de travail et de mobilité interne,
- en un seul accord répondant « aux nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise ou en vue de préserver ou de développer l'emploi ».
- lequel accord va s'imposer aux contrats de travail et donc pouvoir y déroger.

A. Création d'un Accord Unifié sur l'Emploi, sans justification économique

Cet accord d'entreprise peut:

- Aménager la durée du travail, ses modalités d'organisation et de répartition;
- Aménager la rémunération;
- Déterminer les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise ;
- Etre à durée déterminée ou indéterminée
- Doit être signé par les OSR majoritaires
- Les dispositions du code du travail relatives aux accords ARTT (Aménagement et réduction du temps de travail), AMI (Mobilité Interne), AME (Maintien de l'Emploi) et APDE (Préservation ou développement de l'emploi) sont abrogées.

B. Primauté de cet accord sur le contrat de travail

Les stipulations de l'accord se substituent de plein droit aux clauses contraires et incompatibles du contrat de travail, y compris en matière de rémunération, de durée du travail et de mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise.

C. en cas de refus du salarié :

- Il est licencié « sui generis » pour motif réel et sérieux, sans pouvoir contester le motif du licenciement
- La procédure de licenciement pour motif personnel doit être suivie
- Le salarié n'a pas de priorité de réembauchage
- Il n'est prévu aucun accompagnement pour le salarié, seulement un CPF abondé de 100 heures
- Il bénéficie des allocations chômage

Le salarié a 1 mois pour donner sa réponse.

Conclusion :

- Une mesure « dangereuse » pour les salariés, qui se croient à l'abri avec leur contrat de travail.
- Cette nouvelle version de l'accord sur l'emploi ouvre davantage de possibilités, et allège les contraintes de l'employeur tout en lui offrant une plus grande sécurisation.

Une instance unique pour
représenter le personnel :

CONFIDENTIEL FIEC

Le CSE

Comité Social et Économique

Dans la lignée de la création de la DUP, suivie de la nouvelle DUP, puis de la DUP élargie, le resserrement de la représentation du personnel s'accélère.

Le CSE, une uniformisation de façade

Une instance unique, qui remplace, au plus tard au 1^{er} janvier 2020, les CE, DP, CHSCT et DUP existants, tous les anciens mandats tombant à cette date.

Elle aura des prérogatives, un fonctionnement et des moyens distincts selon les effectifs de l'entreprise. (< 50, < 300, > 300)

Des CSE d'établissement et un CSE central seront constitués dans les entreprises comportant au moins deux établissements distincts.

L'ensemble des biens, droits et obligations, créances et dettes des instances existantes (CE, CHSCT, etc ..) sont transférés aux CSE mis en place au terme du mandat en cours.

Ce transfert s'effectue à titre gratuit lors de la mise en place des CSE.

Une convention conclue avant le 31 décembre 2019 entre les CSE et les membres des anciennes instances définit les conditions de ce transfert.

I. Mise en place du CSE

A. Les entreprises sans IRP

A partir de la publication des décrets (et au plus tard le 1er janvier 2018), les entreprises qui n'ont pas aujourd'hui de représentants du personnel devront mettre en place un comité social et économique, dès l'instant qu'elles emploient, sans discontinuité depuis 12 mois, au moins 11 personnes.

La règle n'est donc plus sur 12 mois même non consécutifs sur 3 ans.

B. Les renouvellements d'instances : selon le terme des précédents mandats

	Date de mise en place du CSE	Options possibles
PAP (protocole d'accord électoral) signé avant le 23 septembre 2017, pour une élection après cette date	Poursuite du processus électoral en cours selon les règles antérieures, Puis mise en place du CSE au 1er janvier 2020 au plus tard	Possibilité de fixer une date antérieure pour la mise en place du CSE, par accord collectif ou par décision de l'employeur après consultation du CE (ou à défaut DP, ou DUP)
Terme des mandats entre le 23 septembre et le 31 décembre 2017	Prorogation automatique des mandats jusqu'au 31 décembre 2017, ensuite mise en place d'un CSE	Possibilité de proroger les mandats pour une durée maximale d'un an (31 décembre 2018), par accord collectif ou par décision de l'employeur après consultation du CE (ou à défaut DP, ou DUP)
Terme des mandats entre le 1er janvier et le 31 décembre 2018	Mise en place du CSE au terme des mandats	Possibilité de réduire ou de proroger les mandats pour une durée maximale d'un an, par accord collectif ou par décision de l'employeur après consultation du CE (ou à défaut DP, ou DUP)
Terme des mandats après le 1er janvier 2019	Mise en place du CSE au terme des mandats, et au plus tard le 31 décembre 2019	

C. Les entreprises ayant plusieurs établissements

Pour les entreprises dotées d'un comité central d'entreprise et de plusieurs comités d'établissement, il n'est pas aisé de définir une seule et unique date pour le passage vers le comité social et économique.

L'ordonnance permet aux entreprises d'harmoniser l'échéance des différents mandats en cours au sein des établissements pour permettre la mise en place du comité social et économique central.

La durée de ces mandats peut être prorogée ou « pour un établissement ou pour l'ensemble de l'entreprise » de manière à ce que leur échéance coïncide avec la date de mise en place du comité social et économique d'établissement et du CSE central.

A noter :

Faute de tels ajustements, l'entreprise devra attendre la fin du cycle électoral au sein de chacun de ses établissements avant de pouvoir installer le CSE central.

La prorogation ou la diminution des mandats en cours nécessite soit la signature d'un accord collectif, soit une décision de l'employeur précédée de la consultation des instances représentatives.

D. Les entreprises absorbées

Lorsque survient une modification dans la situation juridique de l'employeur justifiant l'application de l'article L. 1224-1 du code du travail, l'ordonnance fixe le calendrier pour la mise en place du CSE au sein de l'entreprise absorbée.

Si celle-ci devient un établissement distinct au sein de la nouvelle entité, elle doit, si elle ne l'a pas déjà fait, organiser des élections pour mettre en place un CSE d'établissement, sauf, précise l'ordonnance, si le renouvellement du CSE central de l'entreprise absorbante intervient moins de 12 mois après l'opération de fusion acquisition justifiant l'application de l'article L. 1224-1.

Il en va de même si la modification porte sur un ou plusieurs établissements distincts de l'entreprise absorbée, dès lors que ceux-ci conservent ce caractère au sein de l'entreprise absorbante.

Ordonnances et décrets fixent les nouvelles règles des élections

Mais il persiste beaucoup d'incertitudes et d'imprécisions.

Les risques juridiques sont élevés au regard de la faible qualité rédactionnelle des textes, établis dans l'urgence.

TPE : un relèvement des seuils qui ne dit pas son nom

Simplification du processus électoral des TPE (article L. 2314-5 du Code du travail) :

Entreprises dont l'effectif est compris **entre 11 et 20 salariés**

Nouveau processus électoral :

- Information du personnel de l'organisation des élections
- Possibilité pour un salarié de se porter candidat dans un délai de 30 jours
- L'employeur ne poursuit le processus électoral (invitation des OS à négocier le PAP et à établir les listes de leurs candidats) que si au moins un salarié s'est porté candidat
- A défaut : PV de carence

Nouveau calendrier d'organisation des élections

	Avant	Après
Information des salariés / date du premier tour / invitation des OS	<p>Mise en place de l'institution : le 1^{er} tour se tient dans les 90 jours suivant la diffusion de la note d'information du personnel</p> <p>Renouvellement de l'institution : la date envisagée du premier tour doit se tenir, au plus tard, le 45^{ième} jour suivant le jour de la diffusion.</p>	<p>Mise en place de l'institution le 1^{er} tour se tient au plus tard le 90^{ème} jour suivant la diffusion de la note d'information du personnel</p> <p>Renouvellement de l'institution : invitation des organisations syndicales intéressées deux mois avant l'expiration des mandats en cours</p>

Des évolutions autour du PAP

- L'employeur doit avertir les salariés 90 jours avant la date prévue du 1^{er} tour
- Le PAP ne détermine plus les établissements
- Les salariés mis à disposition sont exclus de l'éligibilité
- Le PAP peut modifier le nombre de sièges et modifier le volume des heures individuelles de délégation dès lors que le volume global de ces heures, au sein de chaque collège, est au moins égal à celui résultant des dispositions légales au regard de l'effectif de l'entreprise. C'est donc une possibilité de supprimer des sièges.
Mais on peut aussi être mieux disant que la Loi

La parité en version allégée

- « Assouplissement » des règles de représentation équilibrée des femmes et des hommes dans la liste de candidats
- Principe : un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part de femmes et d'hommes inscrits sur la liste électorale
- Nouveauté : Lorsque l'application des règles relatives à la représentation équilibrée conduit à exclure totalement la représentation de l'un ou l'autre sexe, les listes de candidats pourront comporter un candidat du sexe qui, à défaut ne serait pas représenté.
Ce candidat ne peut être en première position sur la liste
- Désormais, en cas de non respect des règles liées à la parité, les élus invalidés pourront être remplacé lors d'élections partielles

Composition du CSE

A. Le nombre de représentants :

- Il sera fixé par décret.
- Un secrétaire et un trésorier (forcément des titulaires), mais plus de secrétaire adjoint, sauf pour le CSE Central. Il reste possible de le prévoir, ainsi qu'un trésorier adjoint, dans le règlement intérieur.
- Il y aura un RS au CSE par OS représentative, mais évidemment le RS CHSCT disparaît.

Nombre d'élus au CSE, les élus CHSCT sont bien liquidés

Nombre de salariés	Actuellement								À venir		Évolution du nombre de délégués				
	Sans fusion							DUP (Rebsamen)		Comité social et économique		Sans fusion		Avec la DUP	
	CE		DP		CHSCT		Total		titulaires	suppléants	titulaires	suppléants	titulaires	suppléants	titulaires
titulaires	suppléants	titulaires	suppléants	titulaires	titulaires	suppléants									
De 11 à 24	0	0	1	1	0	1	1			1	1	0	0		
De 25 à 49	0	0	2	2	0	2	2			2	2	0	0		
De 50 à 74	3	3	2	2	3	8	5	4	4	4	4	-4	-1	0	0
De 75 à 99	4	4	3	3	3	10	7	5	5	5	5	-5	-2	0	0
De 100 à 124	5	5	4	4	3	12	9	6	6	6	6	-6	-3	0	0
De 125 à 149	5	5	5	5	3	13	10	7	7	7	7	-6	-3	0	0
De 150 à 174	5	5	5	5	3	13	10	8	8	8	8	-5	-2	0	0
De 175 à 199	5	5	6	6	3	14	11	9	9	9	9	-5	-2	0	0
De 200 à 249	5	5	6	6	4	15	11	11	11	10	10	-5	-1	-1	-1
De 250 à 299	5	5	7	7	4	16	12	12	12	11	11	-5	-1	-1	-1
De 300 à 399	5	5	7	7	4	16	12			11	11	-5	-1		
De 400 à 499	6	6	7	7	4	17	13			12	12	-5	-1		
De 500 à 599	6	6	8	8	6	20	14			13	13	-7	-1		
De 600 à 699	6	6	8	8	6	20	14			14	14	-6	0		
De 700 à 749	6	6	8	8	6	20	14			14	14	-6	0		
De 750 à 799	7	7	9	9	6	22	16			14	14	-8	-2		
De 800 à 899	7	7	9	9	6	22	16			15	15	-7	-1		
De 900 à 999	7	7	9	9	6	22	16			16	16	-6	0		
De 1000 à 1249	8	8	10	10	6	24	18			17	17	-7	-1		
De 1250 à 1499	8	8	11	11	6	25	19			18	18	-7	-1		
De 1500 à 1749	8	8	12	12	9	29	20			20	20	-9	0		
De 1750 à 1999	8	8	13	13	9	30	21			21	21	-9	0		
De 2000 à 2249	9	9	14	14	9	32	23			22	22	-10	-1		
De 2250 à 2499	9	9	15	15	9	33	24			23	23	-10	-1		
De 2500 à 2749	9	9	16	16	9	34	25			24	24	-10	-1		
De 2750 à 2999	9	9	17	17	9	35	26			24	24	-11	-2		

Mais dans la vraie vie, c'est pire

car c'est une comparaison avec une entreprise mono site

Un exemple, des élections ont eu lieu chez ATOS :

Chez ATOS Conseil, un seul site, 240 salariés :

	Titu.	Sup.
CE + DP + CHSCT	15	11
CSE	10	10

Chez ATOS INFRASTRUCTURE, un seul CE mais 11 sites DP dont 7 de plus de 50 salariés :

	Titu.	Sup.
CE + DP + CHSCT	77	52
CSE	22	22

Notre conseil :

Jouer profil bas lors du dernier mandat

B. Le nombre de mandats successifs :

- Le nombre de mandats successifs est maintenant limité à 3, à l'exception des entreprises de moins de 50 salariés.
- Cette disposition ne s'applique qu'aux mandats prenant effet postérieurement au 1er janvier 2018 (il ne concernera donc que les mandats des membres du CSE).
- Ce dispositif ne peut néanmoins avoir pour effet de réduire en deçà de 12 ans la durée des mandats successifs quelle que soit leur durée.
- Le PAP pourra prévoir plus de 3 mandats successifs.

Plus pour les uns, moins pour les autres

C. Participants aux réunions :

Sauf remplacement, plus de suppléants présents aux réunions. Les suppléants doivent être toujours être convoqués et recevoir les documents, au cas où.

Mais comment seront-ils informés ce que qui s'est dit en réunion ? En lisant le PV ? Et comment prévoir et s'organiser face à une absence du titulaire de dernière minute ?

A noter : Le code du travail ne le stipule pas expressément, mais on peut prévoir par accord d'entreprise que les suppléants assistent aux réunions du CSE.

A l'inverse, l'employeur peut être accompagné de 3 collaborateurs, soit 1 de plus que précédemment.

III. La CSSCT : la commission santé, sécurité et conditions de travail

- Les ordonnances suppriment le CHSCT mais instituent une commission santé, sécurité et conditions de travail au sein du CSE.
- Cette instance se verra attribuer, par délégation du comité, tout ou partie des attributions reconnues au CSE en matière de santé et sécurité
- Le texte précise cependant que la commission ne pourra pas recourir à une expertise, ni exercer les attributions consultatives du CSE en matière d'hygiène.
- Elle n'aura pas de personnalité morale.
- La commission pourra notamment proposer des expertises au CSE et préparer les consultations en matière d'hygiène et de sécurité.

De 50 à 300 salariés, vous n'avez plus de problèmes de santé

A) La CSSCT est en tout état de cause obligatoirement mise en place dans :

- les entreprises et établissements distincts d'au moins 300 salariés;
- les établissements mentionnés aux articles L. 4521-1 et suivants quel que soit l'effectif (installation nucléaire, sites Seveso...).

Elle peut cependant être mise en place par accord pour les entreprise de moins de 300

B) Composition et mise en place de la CSSCT

Les modalités de mise en place de la CSSCT sont prévues soit par un accord d'entreprise, soit un accord entre le chef d'entreprise et la majorité des membres du CSE, soit par le règlement intérieur du CSE. Ce dernier cas sera assurément source de nombreuses jurisprudence...

- Les membres de la CSSCT sont désignés par le CSE parmi ses membres pour une durée prenant fin avec celle des mandats des membres élus du comité.
- La commission devra comprendre au moins 3 membres (ordre public) dont au moins un représentant le second collège (techniciens, agent de maîtrise), ou le cas échéant le troisième collège (ingénieurs et cadres).
C'est l'accord de mise en place de la CSSCT (ou le RI du CSE) qui va déterminer le nombre d'élus, leurs heures de délégation, leurs moyens et leurs missions
- Les membres peuvent être choisis parmi les titulaires et les suppléants au CSE.
- Les membres de la commission peuvent bénéficier de journées de formation à la santé au travail d'au moins :
 - 5 jours dans les entreprises de plus de 300 salariés ;
 - 3 jours dans les entreprises de moins de 300 salariés.
- La CSSCT est présidée par l'employeur. La délégation patronale ne peut être supérieure au nombre d'élus « titulaire » de la CSSCT

IV. Fonctionnement du CSE

A) Les heures de délégation

Le nombre d'heures des membres titulaires du CSE sera fixé par décret pris en Conseil d'État mais ne pourra dans tous les cas être inférieur à :

- 10 heures dans les entreprises de moins de 50 salariés ;
- 16 heures dans les entreprises de plus de 50 salariés ;

A noter : il est expressément prévu que les réunions internes du comité ne s'imputent pas sur les heures de délégation (réunions préparatoires), ni a priori le temps passé en cas de droit d'alerte pour danger grave et imminent.

Pour les heures de délégations,
vous avez de la chance, ou pas ?
... entre 50 et 199 salariés, dommage !

	Actuellement		À venir	Évolution du nombre d'heures de délégation	
	Sans fusion	Avec DUP	Comité social et économique	Sans fusion	Avec DUP
Nombre de salariés					
De 11 à 24	10		10	0	
De 25 à 49	20		20	0	
De 50 à 74	96	72	72	-24	0
De 75 à 99	131	95	95	-36	0
De 100 à 124	175	126	126	-49	0
De 125 à 149	190	147	147	-43	0
De 150 à 174	190	168	168	-22	0
De 175 à 199	205	189	189	-16	0
De 200 à 249	210	231	220	10	-11
De 250 à 299	225	252	242	17	-10
De 300 à 399	245		242	-3	
De 400 à 499	265		264	-1	
De 500 à 599	330		312	-18	
De 600 à 699	330		336	6	
De 700 à 749	330		336	6	
De 750 à 799	365		336	-29	
De 800 à 899	365		360	-5	
De 900 à 999	365		384	19	
De 1000 à 1249	400		408	8	
De 1250 à 1499	415		432	17	
De 1500 à 1749	520		520	0	
De 1750 à 1999	535		546	11	
De 2000 à 2249	570		572	2	
De 2250 à 2499	585		598	13	
De 2500 à 2749	600		624	24	
De 2750 à 2999	615		624	9	

B) Périodicité des réunions : au moins 6 réunions par an, dont 4 portant en tout ou partie sur les attributions en matière de santé sécurité et conditions de travail (si effectif > 50).

Sans accord, au moins 1 fois/mois si effectif > 300, et au moins 1 fois/2 mois si effectif < 300.

Ordre du Jour : 3 jours calendaires avant la réunion

Budgets : augmentation du budget de fonctionnement dans les entreprises > 2000 salariés (de 0,2 à 0,22%), et fin de la stricte séparation entre les 2 budgets (fonctionnement => ASC, et inversement)

C) Délais de consultation :

- Avant :

Délais qui ne pouvaient être inférieurs à 15 jours.

Un décret avait fixé les délais maximum de consultation:

- 1mois sans recours à un expert
- 2 mois, en cas de recours à un expert
- 3 mois en cas de saisine du CHSCT
- 4 mois en cas d'ICCHSCT

- Après :

- Suppression du délai minimum de 15 jours, remplacé pour le CSE par «un délai d'examen suffisant»

- Un accord d'entreprise, ou à défaut de DS un accord avec le CSE, peut fixer les délais de consultation

- A défaut d'accord, un décret en Conseil d'Etat fixera les délais dans lesquels les avis du CSE sont rendus

=> Un accord d'entreprise pourra donc prévoir des délais d'examen inférieurs à 15 jours, ce qui n'était pas possible avant les ordonnances Macron

V. Attributions du CSE

A. Dans les entreprises de 11 à 49 : des délégués du personnel « allégés »

Le nouvel article L. 2312-5 reprend la mission principale des délégués du personnel en des termes inchangés : « La délégation du personnel au comité social et économique a pour mission de présenter à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du code du travail et des autres dispositions légales concernant notamment la protection sociale, ainsi que des conventions et accords applicables dans l'entreprise ».

Attention, un amendement adopté du Parlement rétablit "le droit existant en permettant aux représentants du personnel dans les entreprises de plus de 10 salariés de disposer du droit d'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes".

Dans les entreprises de 50 et plus : un grand remaniement

B) Dans les entreprises de 50 à 300 salariés, le CSE disposera des missions et moyens d'action des DP, CE et CHSCT.

C) Dans les entreprises de plus 300 salariés, le CSE disposera des missions et moyens d'action des DP, CE, CHSCT mais disposera d'une « commission santé, sécurité et conditions de travail ».

En-dessous de 300 salariés, l'Inspection du travail pourra imposer la création d'une telle commission si elle le juge nécessaire.

A noter :

Certaines compétences disparaissent des prérogatives du CSE des entreprises de 11 à 49 salariés, par exemple:

Le droit d'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes était une prérogative des délégués du personnel et donc applicable dès 11 salariés : le dispositif demeure, mais il est réservé aux CSE de 50 salariés et plus.

Vont demeurer :

-Les attributions générales :

Organisation et marche générale de l'entreprise et santé, sécurité et conditions de travail.

-Les 3 grandes consultations périodiques (mais elles sont aménageables par voie d'accord, qui peut en porter la périodicité de 1 à 3 an, et définir le contenu, les modalités de consultation, la liste et le contenu des informations, etc ..) :

Orientations stratégiques de l'entreprise, la situation économique et financière, et la politique sociale de l'entreprise.

-Les consultations et informations ponctuelles :

Soumises au triptyque ordre public, négociation, dispositions supplétives.

Avec une possibilité de négociation sur le contenu des consultations, les modalités et les délais de consultation.

A noter : un accord peut prévoir une consultation sur les orientations stratégiques au niveau du Groupe uniquement.

VI. Les expertises

Le financement des expertises :

- La participation financière du CSE aux expertises est étendue :
- Les ordonnances prévoient que le CSE prend en charge 20 % du coût de certaines expertises et l'employeur 80 %.
- Ces expertises au coût partagé sont les suivantes :
 - la consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise ;
 - toutes les consultations ponctuelles du CSE (sauf celle liées aux risques graves et aux licenciements économiques).

L'employeur reste tenu de financer à 100 %:

- les expertises liées à la consultation sur la situation économique et financière de l'entreprise ;
- les expertises liées la consultation sur la politique sociale de l'entreprise ;
- l'expertise en cas de licenciement collectif pour motif économique ;
- l'expertise en cas de risque grave.

VII. Le CSE central

L'article L. 2313-1 nouveau prévoit que dans les entreprises comportant au moins deux établissements distincts, sont constitués des comités sociaux et économiques d'établissement et un comité social et économique central d'entreprise.

Le CSE central est composé :

-de l'employeur (ou de son représentant) assisté éventuellement de deux collaborateurs qui ont voix consultative

-d'un nombre égal de délégués titulaires et de suppléants, élus, pour chaque établissement, par le comité social et économique d'établissement parmi ses membres : ce nombre est déterminé par décret en Conseil d'État (à paraître) et le nombre total des membres ne peut excéder un maximum également déterminé par décret en Conseil d'État (à paraître)

- des éventuels RS au CSE Central

Détermination des établissements

Fixation du nombre et du périmètre des établissements distincts :

- Par accord d'entreprise, et non plus par le protocole d'accord préélectoral (article L. 2313-2 du Code du travail),
- A défaut, et en l'absence de DS, par accord conclu entre l'employeur et le CSE à la majorité des membres titulaires,
- A défaut, par décision de l'employeur avec comme critère l'autonomie de gestion du responsable de l'établissement, notamment en matière de gestion du personnel.

En cas de litige portant sur la décision de l'employeur : fixation par l'autorité administrative (recours : compétence du juge judiciaire) – *en attente d'un décret.*

VIII. Le Conseil d'entreprise

Le conseil d'entreprise est une instance qui a vocation à regrouper les attributions des délégués syndicaux et celles du comité social et économique.

Ce conseil dispose donc de toutes les compétences du comité social et économique et intègre la fonction de négociation, de conclusion et de révision des accords collectifs d'entreprise ou d'établissement.

Heures de délégation des membres du conseil d'entreprise :

Le projet de décret fixe le nombre minimum d'heures de délégation s'ajoutant au temps de délégation classique pour les élus du Conseil d'entreprise appelés à participer à des négociations.

Cela représenterait :

- 12 heures par mois dans les entreprises jusqu'à 149 salariés;
- 18 heures par mois dans les entreprises de 150 à 499 salariés;
- 24 heures par mois dans les entreprises d'au moins 500 salariés.

Par exception, le conseil d'entreprise ne peut pas négocier tous les accords collectifs et notamment ceux qui sont soumis à des règles de validité spécifiques.

Ces derniers devront être négociés, selon toute vraisemblance, avec le délégué syndical qui garde donc son existence propre :

Ces accords sont les suivants :

- accord portant sur le PSE;
- accord sur le protocole d'accord préélectoral;
- les nouveaux accords liés au fonctionnement de l'entreprise.

L'Assemblée Nationale vient de modifier l'ordonnance concernant le conseil d'entreprise; un amendement précise que cette instance est la seule compétente pour négocier, conclure et réviser les conventions et accords d'entreprise ou d'établissement". Cela signifierait donc qu'il n'y aurait plus de DS à désigner, si une entreprise choisit d'opter par accord pour la mise en place d'un conseil d'entreprise.

La position de la FIECI : Face à ce Conseil d'entreprise, instance nouvelle ayant donc vocation à regrouper les attributions des Délégués syndicaux (c'est-à-dire de négociation) et celles du futur Comité social et économique (CSE), pour lequel nombre d'inconnues demeurent encore, mais au sujet duquel déjà nous percevons bien les réels dangers, **la consigne la plus ferme, au niveau de la Confédération, de la Fédération et des syndicats, est de ne signer aucun accord visant à la mise en place d'un tel Conseil d'entreprise.**

IX. Les représentants de proximité

L'article L. 2313-7 nouveau prévoit que l'accord de mise en place du CSE peut créer des « représentants de proximité ». Ce nouveau représentant du personnel conventionnel n'est pas défini par le texte.

Il est seulement prévu que l'accord d'entreprise précise également :

- le nombre de représentants de proximité ;
- leurs attributions, notamment en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail ;
- les modalités de leur désignation ;
- leurs modalités de fonctionnement, notamment le nombre d'heures de délégation dont ils bénéficient pour l'exercice de leurs attributions.

Il est également prévu que les représentants de proximité sont membres du CSE ou désigné par lui pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité. Ils ne sont donc pas élus par le personnel a priori.

Il s'agit donc d'une émanation du CSE mais qui n'est pas forcément composée de membres élus. Mais nous n'avons pas de certitudes sur la protection des ces nouveaux représentant « désignés » du personnel.

Tout est prévu par accord d'entreprise, ces « délégués du personnel conventionnels » ne peuvent pas être mis en place par accord entre l'employeur et le CSE ou par le PAP.

Attention, aucune disposition supplétive n'est prévue, aussi l'accord se doit d'être précis et complet.

Des ruptures du contrat de travail facilitées

A. Un modèle de lettre de licenciement

Pour limiter les risques d'erreurs des employeurs et ainsi réduire les risques de contentieux, l'ordonnance prévoit la création par décret de modèles de lettres de licenciement (a priori, formulaires Cerfa), aussi bien pour le licenciement personnel qu'économique.

L'employeur pourra les utiliser pour procéder à la notification du licenciement.

Ces modèles rappelleront les droits et obligations du salarié et de l'employeur au moment de la rupture du contrat.

Ces dispositions entreront ainsi en vigueur à la date de publication de ces décrets, et au plus tard le 1er janvier 2018.

B. La motivation de la lettre de licenciement

- La règle selon laquelle la lettre de licenciement fixe les limites du litige est maintenue mais aménagée (quelque soit l'effectif et l'ancienneté).
- Les motifs contenus dans la lettre pourront être « précisés » par l'employeur, soit de sa propre initiative, soit à la demande du salarié, après la notification du licenciement. Ce n'est qu'après ces éventuelles précisions que les limites du litige seront fixées.
- L'employeur aura donc droit à une « seconde chance ».
- Les délais pour apporter ces « précisions » seront fixés par décret.
- Néanmoins, ces délais pourraient être de : 15 jours pour le salarié pour demander des précisions, 15 jours pour l'employeur pour en apporter spontanément ensuite, et 15 jours à nouveau pour l'employeur sollicité pour, s'il le souhaite, y répondre, si l'on en croit le projet de décret tout juste paru. Mais cela reste à confirmer.
- **Notre conseil**, à ce jour : demander ces précisions à l'employeur (car l'insuffisance de motivation de la lettre ne sera plus cause de licenciement injustifié, mais d'une simple irrégularité de procédure indemnisée à hauteur d'1 mois de salaire).

C. Licenciement économique

Périmètre limité au niveau national

Jusqu'à présent, lorsqu'une entreprise appartenait à un groupe international, la réalité de la cause économique à l'origine du licenciement était appréciée au niveau du groupe ou du secteur d'activité du groupe auquel appartenait l'entreprise, sans qu'il y ait lieu de réduire le groupe aux sociétés ou entreprises situées sur le territoire national.

Désormais, si un groupe rencontre des difficultés économiques au sein de sa filiale française, le motif économique sera apprécié au niveau national

Suppression de l'obligation de reclassement à l'étranger

La faculté offerte au salarié de demander à l'employeur de recevoir des offres de reclassement dans les établissements de l'entreprise ou du groupe qui sont situés hors du territoire national est supprimée. La recherche d'un reclassement à l'étranger disparaît en tant qu'obligation légale

D. Les règles d'indemnisation devant le Conseil des prud'hommes

- Applicable pour les licenciements notifiés après le 23/09/2017.
- Auparavant, les sommes allouées au salarié en cas de victoire étaient laissées à l'appréciation du juge
- Dorénavant, fixation d'un plancher et un plafond pour les dommages intérêts attribués en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse :
- Allant de 1 mois de salaire pour un an d'ancienneté (15 jours dans les TPE) à 20 mois de salaire si plus de 30 ans d'ancienneté.
- le plancher de 6 mois pour les salariés ayant au moins 2 ans d'ancienneté est ramené à 3 mois.
- Le juge peut prendre en compte les indemnités de licenciement versées par l'employeur.
- Ce barème est impératif sauf en cas « d'atteinte aux libertés fondamentales » (par exemple : droit de grève, liberté syndicale, harcèlement moral ou sexuel, égalité homme/femme, violation de protections spécifiques – maternité, ...) et lorsque le juge constate que le licenciement est nul.

Barème des indemnités de licenciement sans cause réelle et sérieuse

- de 11 salariés			11 salariés et plus		
Ancienneté	Minimum	Maximum	Ancienneté	Minimum	Maximum
0	0	1	0	0	1
1	0,5	2	1	1	2
2	0,5	3,5	2	3	3,5
3	1	4	3	3	4
4	1	5	4	3	5
5	1,5	6	5	3	6
6	1,5	7	6	3	7
7	2	8	7	3	8
8	2	8	8	3	8
9	2,5	9	9	3	9
10	2,5	10	10	3	10
11	3	10,5	11	3	10,5
12	3	11	12	3	11
13	3	11,5	13	3	11,5
14	3	12	14	3	12
15	3	13	15	3	13
16	3	13,5	16	3	13,5
17	3	14	17	3	14
18	3	14,5	18	3	14,5
19	3	15	19	3	15
20	3	15,5	20	3	15,5
21	3	16	21	3	16
22	3	16,5	22	3	16,5
23	3	17	23	3	17
24	3	17,5	24	3	17,5
25	3	18	25	3	18
26	3	18,5	26	3	18,5
27	3	19	27	3	19
28	3	19,5	28	3	19,5
29	3	20	29	3	20
30 et +	3	20	30 et +	3	20

Les indemnités en cas d'irrégularité de la procédure :

En cas de licenciement économique :

- l'indemnité minimale en cas de nullité de la procédure pour licenciement économique passe de 12 à 6 mois.
- L'indemnité minimale en cas de non-respect de la procédure de réembauchage passe de 2 à 1 mois.

En cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse :

- rappel : le salarié de + 2 ans d'ancienneté travaillant dans une entreprise d'au moins 11 salariés pouvait toucher jusqu'à 1 mois si son licenciement pour motif réel et sérieux était justifié. Si son licenciement était dépourvu de cause réelle et sérieuse, il n'y avait pas de cumul avec les DI.
- le salarié qui avait moins de – 2 ans d'ancienneté et/ou qui travaillait dans une entreprise de moins de 11 salariés, l'indemnité était fixée librement et pouvait se cumuler avec les DI.

Désormais quelques soient l'ancienneté et l'effectif,

- si le licenciement est justifié, l'indemnisation de procédure est plafonnée à 1 mois ;
- si le licenciement est injustifié, il n'y a plus cumul pour les salariés de moins de 2 ans d'ancienneté ou travaillant dans une entreprise de moins de 11 salariés : seul le barème des DI s'applique.

Le régime est unifié mais à la baisse et touche surtout les salariés de peu d'ancienneté ou travaillant dans des TPE.

E. L'augmentation de l'indemnité légale de licenciement :

- Les indemnités légales de licenciement sont désormais fixées à 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les 10 premières années, et 1/3 de mois de salaire pour les années à partir de 10 ans.
- les indemnités de licenciement sont dues dès 8 mois d'ancienneté, au lieu de 12 mois auparavant.
- Cette disposition est applicable pour les licenciements prononcés après le 27 septembre 2017, ainsi que pour les ruptures conventionnelles intervenues après cette date basées sur la même indemnité.
- En cas d'année incomplète l'indemnité est calculée proportionnellement au nombre de mois complets

Avant ordonnances 1/5 par an + 2/15 au-delà de 10 ans	Ancienneté	Indemnités légales actuelles : ¼ par an et 1/3 à partir de 10 ans	Indemnités « SYNTEC » ETAM IC :	
0	8 mois	0,16	0	0
0,20	1 an	0,25	0	0
0,40	2 ans	0,50	0,50	0,66
0,60	3 ans	0,75	0,75	1
0,8	4 ans	1	1	1,33
1	5 ans	1,25	1,25	1,66
1,20	6 ans	1,50	1,50	2
1,40	7 ans	1,75	1,75	2,33
1,60	8 ans	2	2	2,66
1,80	9 ans	2,25	2,25	3
3,33	10 ans	3,33	2,50	3,33
3,66	11 ans	3,66	2,75	3,66
4	12 ans	4	3	4
4,33	13 ans	4,33	3,25	4,33
4,66	14 ans	4,66	3,50	4,66
5	15 ans	5	3,75	5
5,33	16 ans	5,33	4	5,33
5,66	17 ans	5,66	4,25	5,66
6	18 ans	6	4,50	6
6,33	19 ans	6,33	4,75	6,33
6,66	20 ans	6,66	6,66	6,66
7	21 ans	7	7	7
7,33	22 ans	7,33	7,33	7,33
7,66	23 ans	7,66	7,66	7,66
8	24 ans	8	8	8
8,33	25 ans	8,33	8,33	8,33
8,66	26 ans	8,66	8,66	8,66
9	27 ans	9	9	9
9,33	28 ans	9,33	9,33	9,33
9,66	29 ans	9,66	9,66	9,66
10	30 ans	10	10	10
10,33	31 ans	10,33	10	10,33
10,66	32 ans	10,66	10	10,66
11	33 ans	11	10	11
11,33	34 ans	11,33	10	11,33
11,66	35 ans	11,66	10	11,66
12	36 ans	12	10	12
12,33	37 ans	12,33	10	12

F. Délai de recours devant le CPH

- Le délai de contestation de la rupture du contrat de travail pour déposer une saisine devant le Conseil des Prud'hommes (en cas de licenciement) est réduit et passe de 2 ans à 1 an, à compter de la notification du licenciement.
- Cette disposition est applicable pour les licenciements prononcés après le 23 septembre 2017, qu'ils soient individuels ou économiques.

G. La Rupture Conventiennelle Collective :

- Afin de remplacer le PDV (plan de départ volontaire) hors PSE, quelque que soit l'effectif, sans nombre maximum de ruptures et sans motivation particulière.
- Elle n'est pas soumise à la consultation du CSE (simple information) mais à la validation de la Direccte (dans les 15 jours, le silence valant validation).
- Pour les IRP, nécessité d'une autorisation de l'IT.
- Bénéfice des indemnités chômage ensuite.

- Mise en œuvre par accord d'entreprise majoritaire ou validé par référendum, prévoyant modalités, nombre maximal, conditions à remplir pour en bénéficier, modalités de calcul des indemnités, etc ...
- Entrée en vigueur à la date de publication du décret, et au plus tard le 1^{er} janvier 2018

Les formes particulières de travail

- Télétravail
- Contrat précaire
- CDI de projet

I. Le Télétravail, généralisé et en même temps pas vraiment

- **Extension du cadre juridique du télétravail au télétravail occasionnel :**

Jusqu'à maintenant, la réglementation sur le télétravail concernait « toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail est effectué hors de ces locaux de l'entreprise de façon régulière et volontaire ».

Ce critère de régularité a été supprimé de la définition du télétravail (Ord. no 2017-1387, art. 24).

En théorie, ce critère signifiait qu'était exclu de la réglementation sur le télétravail, le recours exceptionnel au télétravail pour répondre à des situations particulières, La pratique en faisait toutefois une lecture bien différente. Il était souvent interprété comme une obligation de fixité des jours de télétravail.

Conséquences : le recours exceptionnel au télétravail était privilégié parce qu'il échappait à la réglementation du télétravail.

Depuis le 24 septembre 2017, le télétravail, qu'il soit effectué de façon régulière ou non, doit être soumis à la réglementation du télétravail (Ord. no 2017-1387, art. 24, I). Seule sa mise en place reste allégée.

- **Obligation d'un accord collectif ou d'une charte pour le télétravail régulier :**

Depuis le 24 septembre 2017, le télétravail régulier «est mis en place dans le cadre d'un accord collectif, ou à défaut, dans le cadre d'une charte élaborée par l'employeur... » (C. trav., art. L. 1222-9 mod.).

La négociation d'un accord collectif ou l'établissement d'une charte (unilatéralement par l'employeur) permet d'encadrer le télétravail afin qu'il soit adapté aux besoins de l'entreprise et qu'il réponde aux aspirations des salariés tout en évitant les éventuelles dérives (discrimination, intrusion dans la vie privée, isolement du salarié, surcharge de travail...).

Il en résulte qu'en l'absence d'accord collectif ou de charte sur le télétravail dans l'entreprise, il n'est pas possible de recourir au télétravail (à l'exception du télétravail occasionnel), même en établissant un avenant au contrat de travail.

Le Télétravail, des éléments de sécurisation

- **Un simple commun accord pour le télétravail occasionnel**

En l'absence de charte ou d'accord collectif sur le télétravail, il est possible de recourir au télétravail de manière occasionnelle sur un simple accord entre le salarié et l'employeur.

Le télétravail peut être occasionnel lorsqu'il s'agit de répondre à une situation exceptionnelle : préconisation du médecin du travail, contraintes familiale ou personnelle du salarié (maladie ou handicap d'un proche...), événement exceptionnel (grève des transports...).

Cet accord est formalisé par tout moyen (C. trav., art. L. 1222-9 mod.). Il peut s'agir d'un avenant au contrat sur papier mais aussi un courriel. En tout état de cause, il est important d'établir un moyen de preuve.

A noter : L'Assemblée Nationale par un amendement supprimerait les mots "de manière occasionnelle" du troisième alinéa de l'article L.1222-9 qui traite du télétravail. Conséquence : en l'absence de charte ou d'accord collectif, l'accord entre le salarié et l'employeur pourrait porter, qu'il s'agisse de télétravail occasionnel ou régulier, sur toutes les modalités de recours au télétravail.

- **Application de la présomption d'accident du travail**

Il est clairement précisé dans le code du travail que « l'accident survenu sur le lieu où est exercé le télétravail pendant l'exercice de l'activité professionnelle du télétravailleur est présumé être un accident de travail au sens des dispositions de l'article L. 411-1 du code de sécurité sociale ».

II. Les contrats précaires

(applicable au 24 septembre 2017)

A) Dérogations possibles :

Une convention collective ou un accord de branche étendu pourra déroger au régime défini par le Code du travail dans certains domaines :

- CDD et contrat de mission: durée, nombre de renouvellements, délai de carence
- Conditions de recours aux CDI de chantiers : taille de l'entreprise, activités concernées, mesures d'information du salarié, contrepartie rémunération et indemnité de licenciement, garantie formation, modalités de rupture du contrat en cas de chantier interrompu de manière anticipé
- Le contrat d'opération (CDI de chantier) a un cadre légal (mais il faut un accord de branche) ; durée et terme incertain ; pas de prime de précarité.

B) Allègement des sanctions :

- Jusqu'à présent, la jurisprudence considérait que la transmission tardive au salarié du CDD ou du contrat d'intérim équivalait à une absence d'écrit, entraînant la requalification du CDD ou du contrat d'intérim en CDI.
- Afin de minorer les sanctions applicables aux simples irrégularités de forme, l'ordonnance prévoit que l'absence de transmission du contrat au salarié dans les 2 jours ouvrables suivant l'embauche n'entraîne pas la requalification en contrat à durée indéterminée mais ouvre droit à une indemnité maximale d'1 mois de salaire.

III. CDI de chantier

Près de dix ans après la création des « CDD à objet défini », l'ordonnance entérine la création des CDI de chantier ou d'opération.

Il s'agit d'un contrat à durée indéterminée qui prend place à côté du CDI classique, du CDD et du contrat d'intérim.

- Le texte donne au contrat d'opération une existence légale, une nouvelle appellation, celle de contrat à durée déterminée de chantier ou d'opération, et définit les grandes lignes de son régime juridique.
- Désormais, tous les secteurs qui rentrent dans le nouveau cadre légal ont vocation à conclure de tels contrats.
- Contrairement au CDI de droit commun, l'ordonnance limite l'usage d'un tel contrat aux branches qui ont conclu un accord collectif en ce sens.
- Il est à noter toutefois que cette limite ne s'applique pas aux entreprises des secteurs "où son usage est habituel et conforme à l'exercice régulier de la profession qui y recourt au 1er janvier 2017".

- Lorsque le chantier ou l'opération pour lequel le contrat a été conclu vient à se réaliser, l'employeur a la possibilité de licencier le salarié. La fin du chantier ou la réalisation de l'opération est une cause réelle et sérieuse de licenciement, et sera soumis à la procédure de licenciement pour motif personnel.
- Comme le contrat d'opération est un contrat à durée indéterminée, il n'ouvre pas droit au versement d'une prime de précarité contrairement aux CDD et à l'intérim.

IV. Contrat de génération

Le dispositif est entièrement supprimé depuis le 24 septembre 2017 :

– les employeurs ne peuvent plus bénéficier des aides

financières ;

– les grandes entreprises et les PME n'ont plus l'obligation de négocier sur ce sujet ;

– les grandes entreprises n'encourent plus de pénalité en cas de carence d'accord ou de plan d'action.

CONCLUSION

Face à ces multiples changements et challenges, nous sommes plus que jamais à vos côtés, et nous comptons aussi sur vos compétences et sur votre volontariat afin d'appréhender au mieux cette nouvelle ère et d'en relever tous les défis.