

Les « Ordonnances Travail »

Rencontre ECF ALSACE



Strasbourg

Jeudi 22 février 2018



PHILIPPOT
AVOCAT

Les décrets sont parus et les Ordonnances ratifiées

Septembre 2017 : Première partie des réformes visant à « rénover en profondeur notre modèle social »

- 5 ordonnances pour un total de 160 pages
- Idée générale : flexibiliser et sécuriser

Fin 2017 : Les précisions attendues sont publiées

- Une 6^{ème} Ordonnance : « ordonnance balai » du 20 décembre 2017
- Décrets d'application

14 février 2018 : Loi de ratification adoptée au Sénat

ENCOURAGEMENT A LA NEGOCIATION EN ENTREPRISE

Augmentation du nombre de sujets négociables dans l'entreprise

| Ordre public de branche | Ordre public de branche optionnel | Primauté de l'accord d'entreprise |
|---|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • Salaires minima hiérarchiques • Classification • Mutualisation des fonds du financement du paritarisme • Mutualisation des efforts de formation professionnelle • Mutualisation de certaines garanties de prévoyance • Certaines mesures relatives à la durée du travail (horaire d'équivalence, qualification du travail de nuit, certaines dispositions relatives au temps partiel) • Nouvelles mesures ouvertes à la négociation de branche en matière de CDD et d'intérim • Mesures relatives aux CDI de chantier • Egalité professionnelle • Conditions et durée de renouvellement de la période d'essai • Transfert conventionnel de salariés | <ul style="list-style-type: none"> • Prévention des effets de l'exposition aux risques de pénibilité • Insertion et maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés • Effectif à partir duquel les délégués syndicaux sont mis en place, nombre de délégués syndicaux et valorisation des parcours syndicaux • Prime pour travaux dangereux ou insalubres. | <p>Sur tous les autres sujets.</p> <p><u>Par exemple :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Primes (13^{ème} mois, ancienneté, rendement, etc.) • Organisation du temps de travail (majoration des heures supplémentaires ; contingent d'heures supplémentaires, etc.) • Organisation et indemnisation des trajets et déplacements professionnels • Utilisation des outils informatiques • Etc... |

Entreprises de moins de 50 salariés : possibilité de négocier sans passer par les syndicats

| Moins de 11 salariés | De 11 à moins de 50 salariés |
|--|---|
| <p>Accord accepté par les 2/3 des salariés (L2232-21 c. trav.)</p> <p>(Modalités fixées à par décret du 26 décembre 2017 : art. R2232-10 c. trav.). Le texte reste très peu précis.</p> <p>A noter principalement :</p> <ul style="list-style-type: none">• Consultation par tout moyen pendant le temps de travail et sans la présence de l'employeur ;• Le caractère personnel et secret de la consultation est garanti• Organisation et modalités fixées par l'employeur ;• Un PV est établi et publié. | <p><u>Entreprises de 11 à 20 salariés ET n'ayant pas d'élus</u> (art. L2232-23 c. trav.) :</p> <ul style="list-style-type: none">• Accord accepté par les 2/3 des salariés (mêmes modalités que pour les moins de 11 salariés) <p><u>Entreprises de 11 à 20 avec des élus / Entreprises de 21 à 49</u> (art. L2232-23-1 c. trav.) :</p> <p>Au choix :</p> <ul style="list-style-type: none">• Négociation avec un ou des élus titulaires du CSE non mandatés par un syndicat : signature par des élus représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles• Négociation avec un ou des membres de la délégation du personnel du CSE mandatés: signature par des élus représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles• Négociation avec un ou des salariés mandatés non membres de la délégation du personnel du CSE : approbation par les salariés à la majorité des suffrages exprimés. Modalités du référendum précisées à l'article D. 2232-2 :<ul style="list-style-type: none">- La consultation pendant le temps de travail, au scrutin secret sous enveloppe ou par voie électronique ;- Un PV est établi, publié et adressé à l'organisation mandante. |

La rupture conventionnelle collective peut désormais être mise en œuvre

Deux décrets du 20 décembre précisent la procédure de validation

- Les principes :
 - RCC = Plan de départs volontaires / Outil d'ajustement des effectifs.
 - Un accord collectif (droit commun)
 - Règles et objectifs fixés dans l'accord : nombre maximal de départs, conditions à remplir par les salariés, conditions d'information du CSE, etc.
 - Communication dématérialisée avec la DIRECCTE via le site internet dédié à la RCC et au PSE (<https://www.portail-pse-rcc.emploi.gouv.fr>) : information sur l'engagement d'une négociation d'un accord ; demande de validation de l'accord conclu ; transmission du bilan de la mise en œuvre
 - Loi de ratification : le DIRECCTE contrôle le « *caractère précis et concret des mesures de reclassement* »
 - Validation par le Directeur de la DIRECCTE : 15 jours / silence vaut acceptation
 - Rupture d'un commun accord avec les salariés volontaires

- Point de vigilance :

« *Un accord collectif peut déterminer le contenu d'une rupture conventionnelle collective **excluant tout licenciement pour atteindre les objectifs** qui lui sont assignés en termes de suppression d'emplois.* » (L. 1237-19 c. trav.)

= incompatibilité entre RCC et licenciement économique

- Pas de chantage
- Si des licenciements économiques sont prononcés sur des postes qui avaient au préalable été ouverts à la RCC : risque remise en cause des ruptures d'un commun accord ?
- Risque de refus d'homologation du PSE ultérieur ou de contestation des licenciements économiques ?

Anticiper les risques d'engagement d'une procédure de licenciement économique à moyen terme

La modification des contrats par un « *accord de performance collective* » peut être envisagée

L'abondement du CPF du salarié en cas de refus est fixé : 100 heures minimum financées à hauteur de 30 € (D. 6323-3-2 c. trav.)

- Rappel des principes :
 - Outil de réorganisation sans suppressions d'emplois
 - Accord d'entreprise signé « *afin de répondre aux nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise ou en vue de préserver, ou de développer l'emploi* » (art. L. 2254-2 c. trav.) : rebaptisé accord de performance collective par la loi de ratification.
 - L'accord peut :
 - aménager la durée du travail et ses modalités d'organisation ;
 - aménager la rémunération
 - déterminer les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise.

Refus des salariés => licenciement présumé justifié. La procédure de licenciement pour motif personnel sera appliquée.

Aménagement possible de la négociation obligatoire en entreprise

Rappel (L. 2242-1 et s. c. trav.) :

- Deux négociations annuelles :
 - Rémunération, temps de travail et partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise
 - Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et qualité de vie au travail.
- Une négociation triennale : la GPEC.

Dans les ordonnances (L. 2242-10 et s. c. trav.) :

- Possibilité d'étaler jusqu'à 4 ans par accord d'entreprise ;
- Possibilité de déterminer les thèmes de négociation.

L'obligation de négocier la GPEC est étendue

- Entreprise ou groupe d'entreprises d'au moins 300 salariés ;
- Etablissement ou entreprise d'au moins 150 salariés en France appartenant à une entreprise ou un groupe de dimension communautaire :
 - Entreprise qui emploie au moins 1000 salariés en Europe ;
 - Groupe d'au moins 1000 salariés comportant au moins une entreprise employant au moins 150 salariés dans au moins deux états européens.

(art. L. 2242-2 c. trav.)

CREATION DU COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE

Dispositions transitoires pour le passage au CSE :

Loi de ratification :

- Mandats se terminant entre le 1er janvier et le 31 décembre 2018 : leur durée peut être **réduite ou prorogée** d'un an maximum soit par accord collectif, soit par décision de l'employeur, après consultation du CE ou, à défaut, des DP ou, le cas échéant, de la DUP ou de l'instance regroupée (Ord. 2017-1386 du 22-9-2017 art. 9, II, 3°).

Cette faculté permettra de faire coïncider les fins de mandats des différentes institutions.

- Mandats se terminant entre le 1er janvier 2019 et le 31 décembre 2019 : leur durée peut être **réduite** d'un an maximum soit par accord collectif, soit par décision de l'employeur, après consultation du CE ou, à défaut, des DP ou, le cas échéant, de la DUP ou de l'instance regroupée.
- Mandats se terminant après le 31 décembre 2019 : ils cesseront à cette date de manière anticipée et un CSE devra être mis en place dès le 1er janvier 2020.

Composition du CSE (art. R. 2314-1 c. trav.)

| Effectif | CSE : titulaires | DUP « Rebsamen » avec CHSCT |
|-----------|------------------|-----------------------------|
| 11 à 24 | 1 | |
| 25 à 49 | 2 | |
| 50 à 74 | 4 | 4 |
| 75 à 99 | 5 | 5 |
| 100 à 124 | 6 | 6 |
| 125 à 149 | 7 | 7 |
| 150 à 174 | 8 | 8 |
| 175 à 199 | 9 | 9 |
| 200 à 249 | 10 | 11 |
| 250 à 299 | 11 | 12 |

Sauf modification dans le protocole d'accord préélectoral : « *Le PAP peut modifier le nombre de sièges (...)* » (art. L. 2314-7 et L. 2314-1 c. trav.).

Reprise des attributions des DP, CE et CHSCT

Attributions générales

- Entreprises de 11 à 50 salariés :
Le CSE dispose des attributions générales des délégués du personnel, notamment celles de présenter des réclamations individuelles et collectives.
- Entreprises de 50 salariés et plus :
Le CSE dispose des attributions générales du comité entreprise (marche générale de l'entreprise et activités sociales) et du CHSCT (conditions de travail, analyse des risques professionnels, prévention du harcèlement moral, etc.)

Réunions et consultations du CSE

Réunions du CSE

- Une fois par mois pour les réclamations (comme pour les DP)
- Une fois tous les deux mois dans les entreprises de 50 à - de 300 salariés
- Une fois par mois dans les entreprises d'au moins 300 salariés (possible de négocier 6 par an).
- Les suppléants ne participent plus aux réunions

Consultations récurrentes

Les 3 grandes consultations sont maintenues (orientations stratégiques, situation économique et financière de l'entreprise et politique sociale).

Toutefois : possible de les porter à 3 ans et d'en définir le contenu par accord d'entreprise ou, en l'absence de délégué syndical, avec le CSE lui-même.

Les heures de délégation

(art. R. 2314-1 c. trav.)

| Effectif | CSE : heures par membre | CSE : total des heures | DUP « Rebsamen » avec CHSCT : total des heures |
|-----------|-------------------------|------------------------|--|
| 11 à 24 | 10 | 10 | |
| 25 à 49 | 10 | 20 | |
| 50 à 74 | 18 | 72 | 72 |
| 75 à 99 | 19 | 95 | 95 |
| 100 à 124 | 21 | 126 | 126 |
| 125 à 149 | 21 | 147 | 147 |
| 150 à 174 | 21 | 168 | 168 |
| 175 à 199 | 21 | 189 | 189 |
| 200 à 249 | 22 | 220 | 231 |
| 250 à 299 | 22 | 242 | 252 |

Précisions sur l'utilisation des heures de délégation pour les membres du CSE (art. L. 2315-7 et s. et R. 2315-3 et s. c. trav.)

- Les heures de délégation peuvent être utilisées cumulativement dans la limite de douze mois
- Les heures peuvent être réparties entre les membres du CSE
- Un membre ne doit pas disposer, dans le mois, de plus d'une fois et demi le crédit d'heures de délégation dont il bénéficie.
 - Soit par exemple un maximum de 31h30 sur un même mois pour membre du CSE dans une entreprise entre 100 et 199 salariés
- Le représentant informe l'employeur au plus tard huit jours avant la date prévue de l'utilisation des heures cumulées ou mutualisées (art. R. 2315-5 et R. 2315-6 c. trav.)
- Le temps passé en commissions : sauf accord d'entreprise contraire, il n'est pas déduit des heures de délégation dans la limite annuelle globale de :
 - 30 heures pour les entreprises de 300 salariés à 1000 salariés ;
 - 60 heures pour les entreprises d'au moins 1000 salariés.
- En revanche le temps passé en réunions préparatoires est déduit du crédit d'heures (art. L. 2315-11 2° c. trav.)

Les délais de consultation du CSE « à défaut d'accord » sont fixés

Art. R. 2312-5 et s. c. trav. :

- A défaut d'accord avec les syndicats ou le CSE (et hors délais spécifiques) ce dernier est réputé avoir été consulté :
 - **Dans un délai d'1 mois** à compter de la mise à disposition des informations (comme pour le CE : ex. art R.2323-1-1) ;
 - Dans un délai de 2 mois en cas d'intervention d'un expert (comme pour le CE : ex. art R.2323-1-1) ;
 - Dans un délai de 3 mois en cas d'intervention d'une ou plusieurs expertises dans le cadre de consultation se déroulant à la fois au niveau du comité social et économique central et d'un ou plusieurs comités sociaux économiques d'établissement.

En pratique : le délai est raccourci pour les consultations comportant une problématique relevant de la compétence du «CHSCT» : le délai pour l'avis du CE était en effet porté à trois mois en cas de consultation du CHSCT et à 4 mois si l'ICCHSCT était mise en place.

- Si consultation CSE central + CSE :
 - Ces mêmes délais s'appliquent au CSE central
 - avis des CE remis au CSE central au mois 7 jours avant cette date limite.

SECURISATION DES LICENCIEMENTS

Des modèles de lettres de licenciement sont publiés

- **6 modèles** : (Décret n° 2017-1820 du 29 décembre 2017 établissant des modèles types de lettres de notification de licenciement)
 - Licenciement pour motif personnel disciplinaire (faute sérieuse, grave ou lourde) ;
 - Licenciement pour motif personnel non disciplinaire ;
 - Licenciement pour inaptitude (non professionnelle et professionnelle) ;
 - Licenciement économique individuel ;
 - Petit licenciement collectif pour motif économique individuel ;
 - Grand licenciement pour motif économique collectif.
- **Attention malgré tout** :
 - A ne pas oublier de motiver ;
 - A ne pas oublier les différentes étapes obligatoires des différentes procédures de licenciement;
 - A vérifier les particularités conventionnelles éventuelles.

Possibilité de préciser la motivation du licenciement après notification

- 2 possibilités (art. R. 1232-13 c. trav.) :
 - Initiative du salarié :
 - Dans les 15 jours suivant la notification du licenciement, le salarié peut, demander à l'employeur des précisions sur les motifs énoncés dans la lettre de licenciement.
 - L'employeur dispose d'un délai de 15 jours après la réception de la demande du salarié pour apporter des précisions s'il le souhaite. Il communique ces précisions au salarié par lettre recommandée avec avis de réception ou remise contre récépissé.
 - Initiative de l'employeur :
 - Dans les 15 jours suivant la notification du licenciement et selon les mêmes formes, l'employeur peut, à son initiative, préciser les motifs du licenciement.
- Conséquences de cette nouvelle procédure (art. L. 1235-2 c. trav.) :
 - Si le salarié n'a pas demandé de précision ET que la lettre est considérée comme insuffisamment motivée : Sanction = maxi 1 mois de salaire.

Les licenciements pour motif économique facilités

- Appréciation du motif économique au niveau national y compris lorsque l'entreprise appartient à un groupe international (sauf fraude : difficultés créées artificiellement par une « *présentation comptable* »)
- Recherches de reclassement cantonnées au territoire national
- Offres de reclassement : option offerte :
 - « *L'employeur adresse de manière personnalisée les offres de reclassement à chaque salarié ou diffuse par tout moyen une liste des postes disponibles à l'ensemble des salariés* » (art. L. 1233-4 c. trav.). Précisions à l'article D. 1233-2-1 c. trav.) : « *permettant de conférer date certaine* » :
 - Les offres individuelles précisent : l'intitulé du poste et son descriptif, le nom de l'employeur, la nature du contrat de travail, la localisation du poste, le niveau de rémunération, la classification du poste.
 - La liste : les postes disponibles, les critères de départage entre salariés en cas de candidatures multiples sur un même poste, délai pour présenter sa candidature écrite (minimum 15 jours).

Le périmètre pour la recherche de reclassement en matière de licenciement pour inaptitude est réduit et mieux défini

Recherches de reclassement cantonnées au territoire national et au groupe auquel appartient l'entreprise (art. L. 1226-2 et L. 1226-10 c. trav.)

La visibilité donnée par le barème des indemnités pour licenciement sans cause réelle et sérieuse : Entreprises de 11 salariés et +

| 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 |
| (...) | (...) | (...) |
| 27 | 3 | 19 |
| 28 | 3 | 19,5 |
| 29 | 3 | 20 |
| 30 et au-delà | 3 | 20 |

La visibilité donnée par le barème des indemnités pour licenciement sans cause réelle et sérieuse Entreprises de – 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 |

Attention aux cas d'exclusion du barème

Le plancher est relevé à 6 mois et aucun plafond n'est applicable en cas de licenciement nul

- Violation d'une liberté fondamentale,
- Harcèlement moral ou sexuel
- Licenciement discriminatoire
- licenciement consécutif à une action en justice, en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
- Violation du statut de salarié protégé
- Licenciement d'un salarié suite à un accident du travail
- Violation de statut protecteur de la femme en état de grossesse ou en congé de maternité
- Licenciement du jeune père

(art. L. 1235-3-1 c. trav.)

CDD, CDI DE CHANTIER ET INTERIM

ATTENTION AUX DISPOSITIONS DE LA BRANCHE

- Les conventions et accords de branche pourront fixer une grande partie des règles de recours au CDD et à l'intérim (durée, renouvellements, etc.)
- Les branches pourront également prévoir les conditions de recours au CDI de chantier.

LE PRÊT DE MAIN D'OEUVRE

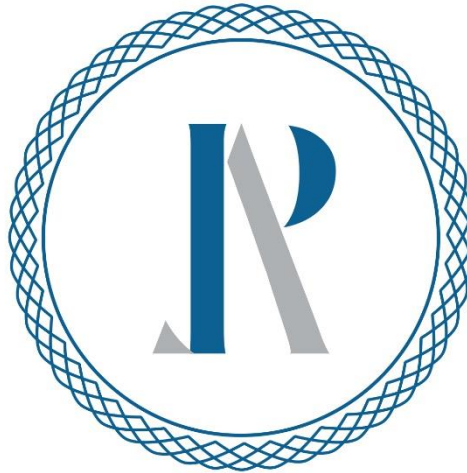
Rappel des principes (art. L. 8241-3 c. trav.) :

- Les entreprises ou groupes d'au moins 5 000 salariés peuvent prêter des salariés à des entreprises ayant moins de 8 ans d'existence ou ayant au maximum 250 salariés. La loi de ratification ajoute parmi les utilisatrices, sans condition d'ancienneté ou d'effectifs, les associations et fondations pouvant bénéficier d'un mécénat d'entreprise susceptible d'ouvrir droit à une réduction d'impôts.
- Prix inférieur au prix coûtant ;
- Objectif du prêt : permettre à l'entreprise prêteuse d'améliorer la qualification de sa main-d'œuvre, favoriser les transitions professionnelles ou constituer un partenariat d'affaires ou d'intérêt commun
- Durée maximale de 2 ans.

Intérêt

- Pour l'utilisateur : Bénéficiaire de salariés pour une durée déterminée relativement longue, sans avoir recours au CDD, à un coût inférieur au coût réel.
- Pour les entreprises ou groupes d'au moins 5000 salariés : Occuper des salariés inoccupés, réduire la masse salariale, former des salariés à de futurs projets dans les mettant à disposition d'entreprises bénéficiant de compétences particulières ou exerçant un domaine spécifique

Merci pour votre attention !



P H I L I P P O T
AVOCAT

65 avenue des Vosges, 67000 Strasbourg, Téléphone : 06 60 85 41 84 / 03 10 36 02 36
olivier.philippot@philippotavocat.fr - www.philippotavocat.fr