

# ORDONNANCES DU 22 SEPTEMBRE 2017 RÉFORMANT LE DROIT DU TRAVAIL

# Cinq ordonnances pour réformer le droit du travail

## ■ CINQ ORDONNANCES + UNE SUR LE REPORT DU PRÉLÈVEMENT À LA SOURCE

- Ordonnance relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail
  - ▶ Sécuriser les relations de travail pour les employeurs et les salariés : rupture du contrat, CDD et contrat de travail temporaire, CDI de chantier ou d'opération
- Ordonnance relative au renforcement de la négociation collective
  - ▶ Faciliter la négociation dans les TPE
  - ▶ Modifier l'articulation entre accords de branche et d'entreprise : élargissement du champ de la négociation en entreprise
- Ordonnance relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales
  - ▶ Fusionner les institutions représentatives du personnel
  - ▶ Réformer les conditions de recours aux expertises
- Ordonnance relative au compte professionnel de prévention
  - ▶ Réformer le compte pénibilité et supprimer certains facteurs de risques
  - ▶ Supprimer la cotisation des employeurs
- Ordonnance portant diverses mesures relatives au cadre de la négociation collective

# Licenciement

## ■ INDEMNITÉ LÉGALE DE LICENCIEMENT

- Condition d'ancienneté
  - ▶ 8 mois (contre 12)
- Augmentation du montant de l'indemnité
  - ▶ 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années jusqu'à 10 ans
  - ▶ + 1/3 de mois de salaire pour les années à partir de 10 ans

# Licenciement

## ■ MISE EN PLACE DE MODÈLES TYPE DE LETTRE DE LICENCIEMENT

- Par décret

## ■ LICENCIEMENT INSUFFISAMMENT MOTIVÉ

- Possibilité de préciser les motifs après la notification
- En l'absence de demande du salarié, indemnité = 1 mois de salaire maximum

## ■ IRRÉGULARITÉ DE FORME

- Indemnité = 1 mois de salaire maximum

## ■ DÉLAI DE CONTESTATION DU LICENCIEMENT

- 12 mois

# Barème prud'homal en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse

## ■ INDEMNITÉS : BARÈME PRUD'HOMAL (SAUF EXCEPTIONS)

Ancienneté du salarié dans l'entreprise	Indemnité minimale (en mois de salaire brut)	Indemnité maximale (en mois de salaire brut)
0	Sans objet	1
1	1 (0,5 pour les entreprises < 11 salariés)	2
2	3 (0,5 pour les entreprises < 11 salariés)	3
3	3 (1 pour les entreprises < 11 salariés)	4
4		5
5	3 (1,5 pour les entreprises < 11 salariés)	6
6		7
....		
20 (...)	3	15,5 (...)
30 et au - delà	3	20

## CDD, CDI de chantier

- **POSSIBILITÉ D'AMÉNAGER PAR ACCORD DE BRANCHE ÉTENDU LES DISPOSITIONS LÉGALES DU CDD ET CONTRAT DE TRAVAIL TEMPORAIRE RELATIVES À**
  - La durée des contrats, le nombre de renouvellements...
- **NON REMISE DU CDD OU CONTRAT DE TRAVAIL TEMPORAIRE DANS LES DÉLAIS LÉGAUX**
  - Indemnité = 1 mois de salaire maximum
- **CDI DE CHANTIER OU D'OPÉRATION**
  - Recours par accord de branche étendu ou, à défaut, dans les secteurs où son usage est habituel et conforme à l'exercice de la profession, au 1<sup>er</sup> janvier 2017

# Télétravail

## ■ MISE EN ŒUVRE DU TÉLÉTRAVAIL

- Par accord collectif ou à défaut par une charte après avis du comité social et économique
- Dans ce cas, tout salarié occupant un poste éligible au télétravail peut demander à en bénéficier
- Refus de l'employeur : obligation de le motiver

## ■ TÉLÉTRAVAIL OCCASIONNEL

- En l'absence d'accord ou de charte, mise en œuvre d'un commun accord par tout moyen (mail...)

## ■ SUPPRESSION DE L'OBLIGATION LÉGALE DE PRISE EN CHARGE DES COÛTS LIÉS AU TÉLÉTRAVAIL

# Articulation accords de branche et d'entreprise

Bloc 1	Bloc 2	Bloc 3
<p>L'accord de branche prime sur l'accord d'entreprise</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- <i>Salaires minima</i></li><li>- <i>Classifications</i></li><li>- <i>Garanties collectives complémentaires</i></li><li>- <i>CDD et contrat de travail temporaire...</i></li></ul>	<p>L'accord de branche peut prévoir une clause de verrouillage interdisant à l'accord d'entreprise d'y déroger</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- <i>Primes pour travaux dangereux ou insalubres</i></li><li>- <i>Prévention des risques professionnels...</i></li></ul>	<p>L'accord d'entreprise prime sur l'accord de branche</p> <p><i>Tout le reste</i></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- <i>durée du travail</i></li><li>- <i>13<sup>ème</sup> mois</i></li><li>- <i>Indemnité de rupture...</i></li></ul>

Possibilité de négocier en entreprise sur de nombreux sujets



# Négociation dans les entreprises de moins de 50 salariés sans délégué syndical

Taille de l'entreprise	Modalités de négociation
< 11 salariés Et $\geq 11$ et < 20 salariés <u>sans élu du personnel</u>	Projet d'accord de l'employeur ratifié par les salariés aux 2/3
$\geq 11$ et < 50 salariés	Négo. avec des salariés élus, mandatés ou non par une organisation syndicale représentative qui représentent la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles Ou négociation avec des salariés non élus mandatés par une organisation syndicale représentative + approbation par les salariés à la majorité

## Négociation collective : divers

### ■ ORGANISATION D'UN RÉFÉRENDUM PAR L'EMPLOYEUR

- Un accord non majoritaire (30 %) peut être validé par référendum à l'initiative de l'employeur en l'absence d'opposition de l'ensemble des organisations signataires

### ■ DIMINUTION DU NOMBRE DE BRANCHES PROFESSIONNELLES

- 200 branches dans un délai de 2 ans (contre 3 ans)

### ■ DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES TPE

- Les accords de branche doivent comporter des dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés ou justifier pourquoi ils n'en contiennent pas

# Comité social et économique (CSE)

## ■ FUSION DES 3 INSTANCES EXISTANTES (DP, CE, CHSCT)

- Nombre maximal de mandats successifs = 3
  - ▶ Sauf dans les entreprises < 50 salariés
- Recours à des expertises
  - ▶ Co-financement employeur / CSE (80/20) pour un nombre important d'expertises
  - ▶ Budget de fonctionnement inchangé sauf dans les entreprises > 2000 salariés (0,22 % de la masse salariale)
    - Possibilité de transfert du reliquat du budget de fonctionnement au budget activités sociales et culturelles et inversement

## Comité social et économique (CSE)

### ■ CONSEIL D'ENTREPRISE : NOUVELLE INSTANCE PRÉVUE PAR ACCORD COLLECTIF

- Il peut être mis en place par accord collectif
- Compétent pour négocier et réviser des accords d'entreprise

# Compte professionnel de prévention

## ■ REMPLACEMENT DU COMPTE PÉNIBILITÉ

- Suppression des contributions pénibilité dues par les employeurs en 2018 (financement par la branche AT / MP)
- Suppression de 4 facteurs d'exposition par décret
  - ▶ Manutention manuelle de charges
  - ▶ Postures pénibles
  - ▶ Vibrations mécaniques
  - ▶ Risques chimiques