

ORDONNANCES MACRON

LE POINT SUR LES ORDONNANCES RÉFORMANT LE DROIT DU TRAVAIL

L'ensemble des textes matérialisant la réforme du droit du travail décidée par le président de la République est maintenant publié, la dernière étape ayant été la promulgation de la loi de ratification des ordonnances le 29 mars 2018. Cette loi a apporté quelques précisions et/ou modifications aux ordonnances du 22 septembre 2017. Sic fait le point sur les principales dispositions des ordonnances qui réforment en profondeur le droit du travail et apportent de nombreux assouplissements aux entreprises.



Sécurisation des relations du travail

L'une des ordonnances du 22 septembre 2017 a pour effet de diminuer le contentieux lié à la rupture du contrat de travail.

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

L'indemnité accordée par le juge à un salarié ayant fait l'objet d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse est dorénavant encadrée, l'ordonnance fixant un montant minimum et un maximum en fonction de l'ancienneté du salarié. Toutefois, en cas de nullité de la rupture, ce barème ne s'applique pas ; tel sera le cas si le salarié a été victime de harcèlement, si le licenciement est lié à un motif discriminatoire ou encore à l'exercice d'un mandat par un salarié protégé...

Pour fixer le montant accordé au salarié, le juge peut tenir compte des indemnités de rupture qu'il a perçues. La loi de ratification précise que le juge ne peut pas tenir compte de l'indemnité légale de licenciement.

Modèles de lettres de licenciement

Pour sécuriser la rupture, des formulaires types de lettre de licenciement sont mis à disposition des employeurs, mais ils ne sont pas obligatoires. Il faut par ailleurs les adapter aux spécificités des accords collectifs et du salarié.

Possibilité d'apporter des précisions sur le motif de licenciement

L'ordonnance donne la possibilité à l'employeur, après la notification du licenciement, d'en préciser le motif, de sa propre initiative ou à la demande du salarié. Le salarié a 15 jours, à compter de la notification du licenciement, pour demander à l'employeur des précisions sur le motif de licenciement, ce dernier ayant 15 jours pour répondre. Si l'employeur précise les motifs de sa propre initiative, il a 15 jours à compter de la notification du licenciement pour le faire.

Cela ne permet pas à l'employeur d'ajouter un nouveau motif ; mais il peut être opportun d'apporter des précisions, afin d'éviter qu'en cas de contentieux le licenciement soit jugé sans motif.

Télétravail

La loi de ratification apporte une importante modification quant à la mise en place du télétravail.

Comme précédemment, il est prévu que le télétravail soit mis en place dans le cadre d'un accord collectif ou, à défaut, dans le cadre d'une charte élaborée par l'employeur après avis du Comité social et économique, s'il existe.

Avant la loi de ratification, en l'absence de charte ou d'accord collectif, le salarié et l'employeur pouvaient toutefois convenir de recourir de manière occasionnelle au télétravail, en formalisant leur accord par tout moyen. Mais cela ne concernait que le télétravail occasionnel.

La loi de ratification modifie le texte et supprime la référence au télétravail occasionnel. Dorénavant, la situation est la suivante : le télétravail est mis en place par un accord collectif ou par une charte ou, à défaut, par accord des parties. Cet accord peut être formalisé par tout moyen.



L'employeur n'étant pas tenu de négocier un accord collectif ou d'élaborer une charte, s'il n'y a aucun texte régissant le télétravail dans l'entreprise, on peut le mettre en œuvre par accord des parties formalisé par tout moyen (échange de mails, avenant au contrat...). Cette option présente un avantage pour l'employeur car, dans ce cas, l'employeur qui refuse d'accorder le télétravail à un salarié n'a pas à motiver son refus.

Tandis qu'en présence d'un accord collectif ou d'une charte, si un salarié occupant un poste éligible au télétravail en fait la demande à l'employeur et que ce dernier refuse, il doit motiver sa réponse.

Négociation collective

Articulation des accords d'entreprise et de branche

L'une des ordonnances du 22 septembre 2017 a fixé une nouvelle articulation entre les accords de branche et les accords d'entreprise. Elle indique que, sur treize sujets¹, l'accord de branche prime sur l'accord d'entreprise, à moins que ce dernier ne prévoise des garanties équivalentes (art. L 2253-1 C. tr.). Et, pour quatre thèmes², l'accord de branche peut prévoir qu'il prime sur l'accord d'entreprise, à moins que ce dernier ne prévoise des garanties équivalentes (art. L 2253-2 C. tr.).

La loi de ratification précise que l'équivalence de garanties s'apprécie par ensemble de garanties se rapportant à la même matière.

Négociation collective dans les TPE sans délégué syndical

Dans les entreprises dépourvues de délégué syndical, les modalités de négociation d'un accord d'entreprise sont simplifiées. Notamment pour celles de moins de onze salariés, voire celles dont l'effectif est compris entre onze et vingt salariés, en l'absence de membre élu de la délégation du personnel du Comité Social et Économique (CSE). Dans ce cas, l'employeur peut proposer un projet d'accord collectif qui a la valeur d'un accord d'entreprise s'il est validé par les deux tiers du personnel.

Le recours à la consultation du personnel n'était prévu à l'origine que pour négocier un accord d'entreprise, et non pour le réviser. La loi de ratification ajoute qu'il est possible de réviser un accord selon les mêmes modalités et qu'un accord négocié dans ces conditions peut être dénoncé par l'employeur ou à l'initiative des salariés.

Publication des accords sur internet

La loi de ratification indique que les accords collectifs, qui doivent être publiés sur internet depuis la mise en œuvre de la loi du 8 août 2016, sont publiés dans une version ne comportant pas les noms et prénoms des négociateurs et des signataires. Par ailleurs, l'employeur peut occulter les éléments portant atteinte aux intérêts stratégiques de l'entreprise.

Sont dispensés de publication : les accords sur l'épargne salariale, les accords relatifs

au plan de sauvegarde de l'emploi et les accords de performance collective.

Représentation du personnel

Mise en place du Comité social et économique (CSE)

L'ordonnance du 22 septembre 2017 relative au dialogue social prévoit que les entreprises doivent mettre en place le CSE au terme du mandat des élus et au plus tard le 31 décembre 2019. Corrélativement, les mandats des membres du CE, du CHSCT, de la DUP et des DP prennent fin au plus tard à la même date. La loi de ratification apporte quelques précisions complémentaires.

Dorénavant, pour les entreprises déjà dotées de représentants du personnel, les dates de mise en place du CSE sont les suivantes :

Date d'échéance des mandats	Date de mise en place du CSE
Mandats arrivant à échéance entre le 23/9/2017 et le 31/12/2017	<ul style="list-style-type: none"> Prorogation automatique des mandats jusqu'au 31/12/2017 (dès lors qu'aucun protocole d'accord préélectoral n'a été conclu avant le 23/9/2017) Mise en place du CSE à compter du 1^{er} janvier 2018 Mais possibilité de proroger les mandats pour un an maximum, soit par accord collectif, soit par décision de l'employeur après consultation des représentants
Mandats arrivant à échéance entre le 1/1/2018 et le 31/12/2018	<ul style="list-style-type: none"> Mise en place du CSE au terme des mandats Mais possibilité de réduire ou de proroger les mandats pour un an maximum, soit par accord collectif, soit par décision de l'employeur après consultation des représentants
Mandats arrivant à échéance entre le 1/1/2019 et 31/12/2019	<ul style="list-style-type: none"> Mise en place du CSE au terme des mandats Mais possibilité de réduire les mandats pour un an maximum, soit par accord collectif, soit par décision de l'employeur après consultation des représentants
Mandats arrivant à échéance après le 31/12/2019	<ul style="list-style-type: none"> Mise en place du CSE au plus tard le 31/12/2019 (sans aucune formalité particulière). Possibilité de fixer une date antérieure de mise en place soit par accord collectif, soit par décision de l'employeur après consultation des représentants Protocole d'accord préélectoral conclu avant le 23/9/2017, élections organisées après cette date selon anciennes règles : mise en place du CSE à compter du 1^{er} janvier 2020. Possibilité de fixer une date antérieure de mise en place soit par accord collectif, soit par décision de l'employeur après consultation des représentants

1. Il s'agit notamment des salaires minima, des classifications, des garanties collectives complémentaires, du renouvellement de la période d'essai, de quelques dispositions sur la durée du travail (horaires d'équivalence, temps partiel) ainsi que sur les CDD et contrats de mission (durée du contrat, renouvellement, délai de carence...).

2. Il s'agit des primes pour travaux dangereux ou insalubres, de la prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels, de quelques dispositions sur les délégués syndicaux et de l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés.

Produisez
différemment



www.ibizasoftware.fr

Toute la production de votre cabinet

Comptabilité, Immobilisations, Fiscalité,
Paie, Révision, GED, Gestion interne,
Présentation imagée des comptes...



Connectée aux outils de votre choix



Notes de frais, Scan OCR,
Collecte bancaire, Workflow RH,
Reporting...

Partagée en toute autonomie

avec vos clients



Devis / factures, Partage des pièces
comptables, Comptabilité de trésorerie,
Comptabilité collaborative temps réel,
Paie autonome, Tableaux de bord...



Fonctionnement du CSE

La loi de ratification modifie quelques dispositions de l'ordonnance relatives au fonctionnement du CSE :

- › dans les entreprises de onze à 49 salariés, le droit d'alerte des membres de la délégation du personnel au CSE est rétabli en cas d'atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles ;
- › la contribution de l'employeur aux activités sociales et culturelles, à défaut d'accord d'entreprise, ne peut être inférieure au rapport de cette contribution à la masse salariale brute existant pour l'année précédente ;
- › les possibilités de transfert du reliquat entre le budget de fonctionnement et celui des activités sociales et culturelles ou inversement sont limitées. Seule une partie du reliquat du budget de fonctionnement, à définir par décret, pourra être transférée vers le budget des ASC, et non plus sa totalité ;
- › les sommes issues de la participation et de l'intéressement, initialement incluses dans l'assiette de calcul des budgets des activités sociales et culturelles et de fonctionnement, sont exclues de l'assiette de calcul desdits budgets.

Nombre de mandats successifs des membres du CSE

Le nombre de mandats successifs est limité à trois, sauf dans les entreprises de moins de cinquante salariés, ainsi que dans celles dont l'effectif est compris entre cinquante et 300 salariés, sous réserve qu'un accord collectif le prévoie.

Alice Fages
Directeur des études sociales
du Conseil supérieur

Save the date

Le Conseil supérieur organisera une conférence-débat sur les CSE le lundi 2 juillet de 15h00 à 18h00 : « Les missions auprès des Comités Sociaux et Économiques : qu'est-ce qui change pour les experts-comptables après les ordonnances Macron ? ».

Cette conférence filmée sera diffusée en différé.

+ POUR ALLER PLUS LOIN

Rendez-vous sur Conseil Sup' Services
onglet "Accompagnement" :
› www.conseil-sup-services.com

