



Cabinet DUBAULT-BIRI & Associés



IL Y A AVOCAT
ET AVOCAT

**11 AVOCATS
SPECIALISTES ET EXPERTS**
DANS DES DOMAINES
COMPLEMENTAIRES

2 SITES
EVRY ET MASSY

www.dba-avocats.com



Francis BIRI
Procédures
collectives



Sanja VASIC
Droit du travail et droit
de la sécurité sociale



Julien DUPUY
Contentieux
civil et commercial



Sanja VASIC
Droit des sociétés



Hervé DUMONT
Droit fiscal



Nathalie FAUDOT
Droit du travail et de
la Sécurité sociale



FOCUS SUR LES ORDONNANCES MACRON



PREAMBULE

Les textes

6 Ordonnances du 22 septembre 2017

- Renforcement de la négociation collective
- Nouvelle organisation du dialogue social et économique
- Prévisibilité et sécurisation des relations de travail
- Cadre de la négociation collective
- Compte professionnel de prévention
- Ordonnance relative au décalage d'un an de l'entrée en vigueur du prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu

1 Ordonnance « balai » du 20 décembre 2017

⇒ consolidation de l'articulation juridique des mesures prises par les ordonnances du 22 septembre 2017

Déjà une quinzaine de décrets depuis le 25 septembre 2017

Des lois de ratification et ordonnances en attente



PREAMBULE

Entrée en vigueur

Au lendemain de la date de publication des ordonnances : **24 septembre 2017**

Date de publication des décrets pris pour leur application

Au plus tard depuis le **1^{er} janvier 2018**

Le CSE : une mise en place progressive jusqu'au **31 décembre 2019**

Attention le Cons. Const. a été saisi le 21 février 2018



PREAMBULE

Plan

I – La sécurisation de la rupture du contrat de travail

II- La négociation collective

III- Le Comité Social et Economique (CSE)

IV- Recours à certains modes de travail



I- La sécurisation de la rupture du contrat de travail



I- La sécurisation de la rupture du contrat de travail

Procédure et motivation du licenciement

- 6 modèles facultatifs de lettres types de licenciement

Attention aux imprécisions et aux dispositions conventionnelles !

- Possibilité pour l'employeur de préciser les motifs du licenciement
(article L.1235-2 CT)
 - Après la notification du licenciement
 - Délai de 15 jours (calendaires ?)
 - Information du salarié
- Une sanction atténuée : simple irrégularité de procédure à défaut de demande du salarié



Réduction de l'impact du motif contaminant

(Art. L 1235-2-1)

- Lorsque la lettre de licenciement énonce une pluralité de motifs et que l'un porte atteinte à une liberté fondamentale, le licenciement est toujours nul
- Néanmoins, l'ordonnance prévoit que la nullité de la rupture ne dispense pas le juge d'examiner l'ensemble des griefs énoncés. Il doit donc en tenir compte, le cas échéant, dans l'évaluation de l'indemnité qu'il alloue au salarié



I- La sécurisation de la rupture du contrat de travail

Licenciement économique

- Périmètre d'appréciation du motif économique limité à la France (art.L.1233-3 al.12)
- Définition « économique » de la notion de Groupe (art.L.1233-3 al .13)
 - le groupe dont l'entreprise dominante à son siège social en France est formé de cette entreprise et des filiales qu'elle contrôle
- Définition du secteur d'activité (art.L.1233-3 al.14): il est caractérisé notamment par la nature des produits, des biens ou services délivrés, la clientèle, la cible, les réseaux et modes de distributions, se rapportant à un même marché.
- Obligation de reclassement limitée au territoire national et au Groupe
- Proposition de reclassement plus nécessairement personnalisée
- Critères de l'ordre des licenciements peuvent être fixés par accord collectif (y compris au niveau de l'établissement ou même d'un point de vente par ex)



I- La sécurisation de la rupture du contrat de travail

Indemnisation du licenciement

- **L'indemnité de licenciement** (entrée en vigueur depuis le 27 septembre 2017)
 - ❑ 8 mois d'ancienneté
 - ❑ Tranche 1 - 10 ans : $\frac{1}{4}$ de mois de salaire par année d'ancienneté
Tranche > 10 ans : $\frac{1}{3}$ de mois de salaire par année d'ancienneté
 - ❑ Moyenne des 12 ou 3 derniers mois
 - ❑ Ancienneté = années de service + mois complet



I- La sécurisation de la rupture du contrat de travail

Indemnisation du licenciement

- **Licenciement sans cause réelle et sérieuse : un barème obligatoire** (entrée en vigueur depuis le 24 septembre 2017)
 - ❑ Plancher de l'indemnité différent en fonction de l'effectif de l'entreprise : + ou – de 11 salariés
 - ❑ Montant maximum compris entre 1 et 20 mois, quel que soit l'effectif de l'entreprise
 - ❑ Modulation du montant en fonction des indemnités de rupture versées (loi de ratification)
 - ❑ Barème applicable en cas de résiliation judiciaire et de prise d'acte de rupture

- **Cas d'exclusion du barème :**
 - ❑ Licenciement nul en application d'une disposition législative
 - ❑ Licenciement intervenu en violation d'une liberté fondamentale
 - ❑ Indemnité minimum de 6 mois de salaire non plafonnée



I- La sécurisation de la rupture du contrat de travail

Délai de recours

- 12 mois pour contester la rupture du contrat de travail (art. L.1471-1): Nouveau délai de droit commun
- 2 ans pour les contestations relative à l'exécution du contrat
- 3 ans en matières de créances salariales
- 5 ans en matière de harcèlement / discrimination
- 10 ans pour les dommages corporels



I- La sécurisation de la rupture du contrat de travail

Nouveaux modes autonomes de rupture

- La rupture conventionnelle collective – RCC (art.L.1237-19)
 - ❑ Mode autonome de rupture, exclusif de tout licenciement
 - ❑ Information de la Direccte - du CSE et des salariés
(en amont comme en aval)
 - ❑ Nécessité d'un accord collectif majoritaire, validé par la Direccte (délai de 15 jours pour valider – le silence vaut validation)
 - ❑ Participation à la revitalisation du bassin d'emploi (entreprises >1000 salariés)
 - ❑ Recours: 2 mois devant le TA qui doit statuer en 3 mois

Attention le CSE sera consulté de manière régulière et détaillée sur le suivi de la mise en œuvre effective de la RCC



I- La sécurisation de la rupture du contrat de travail

Nouveaux modes autonomes de rupture

- **Le congé de mobilité**

Contenu de l'accord: Durée du congé, conditions d'éligibilité, modalités d'adhésion, montant des indemnités, rémunération pendant le congés ...

- Mode de rupture autonome (= rupture d'un commun accord) et amiable du contrat de travail (la rupture ne pourra pas être contestée en invoquant le motif économique)
- Elargissement du champ d'application : entreprises >300 salariés ayant conclu un accord GPEC
- Information de la Direccte tous les 6 mois



II- La négociation collective



II- La négociation collective

L'accord d'entreprise au cœur du dispositif

- Nouvelle articulation des normes autour de 3 blocs
- Faciliter la négociation collective notamment dans les entreprises dépourvues de DS



II- La négociation collective

Primauté et limite de l'accord d'entreprise

BLOC 1

Primauté impérative de l'accord de branche

Art. L.2253-1 CT

Liste limitative de 13 thèmes :

- Salaires minimaux hiérarchiques
- Classifications
- Mutualisation des fonds de financement du paritarisme
- Mutualisation des fonds de la formation professionnelle
- Garanties collectives complémentaires (protection sociale)
- Certaines questions relatives à la durée du travail : équivalences, définition du travailleur de nuit, durée minimale de travail et taux de majoration des heures complémentaires pour les travailleurs à temps partiel
- Certaines questions relatives au CDD : durée, nombre de renouvellement possibles, délai de transmission du contrat, délai de carence
- Idem pour intérim
- Motifs de recours au CDI de chantier, taille des entreprises concernées, activités concernées
- Égalité professionnelle entre les hommes et les femmes
- Renouvellement de la période d'essai (conditions et durée)
- Modalités de transfert des contrats de travail en application de l'article L. 1224-1 du Code du travail
- Portage salarial



II- La négociation collective

Primauté et limite de l'accord d'entreprise

BLOC 2

**Primauté de l'accord de
branche par le jeu des
clauses de verrouillage**

Art. L.2253-2 CT

Liste limitative de 4 thèmes :

- Prévention et effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels
- Travailleurs handicapés
- Effectif à partir duquel les DS peuvent être désignés, nombre et valorisation de leurs parcours syndicaux
- Primes pour travaux dangereux ou insalubres



II- La négociation collective

Primauté et limite de l'accord d'entreprise

BLOC 3

Primauté de l'accord d'entreprise

Art. L.2253-3 CT

Tous les domaines non listés dans les blocs 1 et 2
Qu'ils soient conclus antérieurement ou postérieurement à la date d'entrée en vigueur de l'accord de branche

- En l'absence d'accord d'entreprise, l'accord de branche s'applique
- Les clauses de verrouillages des accords de branches qui portent sur le bloc 3 ont cessé de produire effet depuis le 01.01.2018



Exemples:

- La durée de la période d'essai initiale (l'accord d'entreprise peut prévoir une durée plus longue que l'accord de branche, mais dans la limite de la durée légale)
- Les préavis et indemnité de rupture du contrat
- Les primes (ancienneté, 13^{ème} mois, indemnité de trajet)

Sous réserve de convaincre les partenaires de la négociation ☺



II- La négociation collective

Négociation des accords d'entreprise Entreprises 11 à 49 salariés

Effectifs	Partenaires de la négociation	Conditions de majorité
< 11 salariés (pas de DS)	Accord proposé aux salariés	Approbation par referendum par au moins 2/3 des salariés
De 11 à 20 salariés sans CSE (Pas de DS) <i>(PV de carence)</i>	Accord proposé aux salariés	Approbation par referendum par au moins 2/3 des salariés
De 11 à 49 salariés sans DS	<ul style="list-style-type: none">▪ Salariés mandatés par une organisation syndicale représentative▪ Salarié membre titulaires du CSE	<ul style="list-style-type: none">▪ Accord conclu avec un salarié mandaté non membre de la délégation CSE : approbation de l'accord par referendum à la majorité des suffrages exprimés▪ Approbation de l'accord est subordonnée à la signature des membres du CSE représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles



II- La négociation collective

Négociation des accords d'entreprise Entreprises > 50 salariés sans DS

Effectifs	Partenaires de la négociation	Conditions de majorité
Sans DS et avec CSE	Membres titulaires du CSE mandatés par une OSR	Ratification par les salariés à la majorité des suffrages exprimés
Sans DS avec CSE et sans salarié mandaté	Salarié membre titulaire du CSE (sauf PSE)	Ratification de l'accord par les membres du CSE représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles
Sans DS, avec CSE mais sans membre du CSE ayant manifesté son souhait de négocier Ou Sans DS et en présence d'un PV de carence en cours de validité	Salariés mandatés par une OSR	Ratification par les salariés à la majorité des suffrages exprimés



II- La négociation collective

Assouplissements relatifs aux accords majoritaires

Rappel :

- Consacrés par la Loi travail du 8 août 2016
- Accords majoritaires sont des accords d'entreprise signés par :
 - ✓ Un ou plusieurs syndicats ayant recueilli >50% des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des dernières élections des titulaires au CE
 - ✓ À défaut, un ou plusieurs syndicats ayant recueilli >30% des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des dernières élections + approbation de l'accord par les salariés à la majorité des suffrages exprimés
- Thèmes limités depuis 01.01.2017 (durée du travail, repos ou congés)
Autres thème à compter du 1^{er}.09.2019

- Généralisation de l'accord majoritaire
- Pleine application du dispositif au 1^{er} mai 2018



II- La négociation collective

Accord sur l'emploi et le fonctionnement de l'entreprise

- Un accord unique remplaçant les accords dérogatoires d'entreprise (accord de performance collective):
 - de réduction du temps de travail
 - de mobilité interne
 - de maintien dans l'emploi
 - de préservation ou de développement de l'emploi
- Un accord au contenu librement défini
- Application des règles nouvelles de validité de l'accord d'entreprise majoritaire
- Primauté de l'accord sur le contrat de travail : substitution de plein droit de l'accord aux clauses contraires du contrat de travail
- Licenciement sui generis en cas de refus du salarié + abondement du compte personnel de formation (+100 heures au CPF)



III – Le Comité Social et Economique (CSE)



III – Le Comité Social et Economique (CSE)

Mise en place du CSE

- CSE remplace DP, CE et CHSCT
- Mise en place dès 11 salariés
- Appréciation des effectifs : 12 mois continus
- Une mise en place progressive entre le 1^{er} janvier 2018 et le 1^{er} janvier 2020
 - Lors de premières élections
 - Au terme du mandat en cours des IRP
 - Au plus tard au 1^{er} janvier 2020



III – Le Comité Social et Economique (CSE)

Elections du CSE

Transposition de la procédure électorale antérieure à celle du CSE

Nouveautés:

- Pas d'élections sur demande moins de 6 mois après un PV de carence
- Délai unifié de 90 jours entre l'information du personnel et le 1^{er} tour
- Invitation non systématique des organisations syndicales à la négociation du protocole accord préélectoral (PAP) dans les entreprises < 20 salariés
- Nouvelles négociations facultatives possibles dans le cadre du PAP
- Possibilité pour l'employeur de fixer la répartition du personnel et des sièges entre les collègues
- Les salariés mis à disposition ne sont plus éligibles dans l'entreprise utilisatrice
- Assouplissement de la composition des listes de candidats

Procès-verbaux disponibles (www.formulaires.modernisation.gouv.fr)



III– Le Comité Social et Economique (CSE)

Moyens et attributions du CSE

- Mandat de 4 ans avec un maximum de 3 mandats consécutifs
- Les suppléants n'assistent plus aux réunions
- **Entreprises de moins de 50 salariés:**
 - ❑ Missions calquées sur celles des délégués du personnel
 - ❑ Nombre de représentants : 1 à 2 titulaires
 - ❑ Heures de délégation : 10h/mois/titulaire
 - ❑ Réunion 1/mois
 - ❑ Pas de subvention de fonctionnement
- **Entreprises de plus de 50 salariés:**
 - ❑ Missions calquées sur celles du CE et du CHSCT
 - ❑ Commission CSSCT (entreprises >300 salariés)
 - ❑ Nombre de représentants : 5 à 35 titulaires
 - ❑ Heures de délégation : 18h à 34h/mois
 - ❑ Réunion : 6/an (50 à 300 salariés) – 12/an (>300 salariés)
 - ❑ Financement : 0,20% de la masse salariale brute (entreprises <2000 salariés)

0,22% de la masse salariale brute (entreprises >2000 salariés): la loi de ratification a réécrit les conditions de détermination du montant de la contribution: le rapport de cette contribution à la masse salariale ne peut être inférieur au même rapport existant sur l'année précédente



III – Le Comité Social et Economique (CSE)

Le Conseil d'entreprise

- $CE = CSE + DS$

Possibilité de transformer le CSE en Conseil d'Entreprise (CE):
attribution des DS (négociation des accords d'entreprise)

- Rôle de négociation des accords d'entreprise
- Mise en place par accord d'entreprise



IV – Recours à certains modes de travail



IV – Recours à certains modes de travail

Le Télétravail

Organisation du télétravail:

- Accord collectif de branche ou d'entreprise (définit les conditions, les modalités, contrôle ...)
- A défaut, charte élaborée par l'employeur après avis du CSE s'il existe
- Plus d'avenant au contrat de travail
- Télétravail ponctuel : nécessité d'un accord entre l'employeur et le salarié
- La loi de ratification vient d'étendre cette possibilité à tous les cas de recours au télétravail et pas seulement au télétravail occasionnel

Mise en œuvre du télétravail:

- Obligation pour l'employeur de motiver un refus si le poste est éligible au télétravail
- Présomption d'AT-MP pour tout accident survenu au domicile du salarié
- Suppression de l'obligation de prise en charge des coûts liés au télétravail : l'accord ou la charte organisent, ou non, la prise en charge des frais (possibilité de prévoir des remboursements sur la base de forfaits)



IV – Recours à certains modes de travail

Le CDI de chantier ou le CDI d'opération

= un CDI par lequel un employeur, qui exerce dans une branche d'activité où cet usage est constant, engage un salarié en lui indiquant que son embauche est exclusivement liée à la réalisation d'un ouvrage ou de travaux précis mais pour une durée qui ne peut être préalablement définie avec certitude

- Relève de la compétence exclusive de la branche (Bloc 1) : conclusion d'un accord de branche étendu
- CDI à durée et terme incertain
- Modalités de rupture et indemnités du licenciement pour motif personnel



IV – Recours à certains modes de travail

CDD et intérim

- Possibilité de déroger aux dispositions légales par accord de branche étendu :
 - Durée totale du contrat
 - Nombre maximal de renouvellements
 - Succession de contrats sur le même poste
- Défaut de remise du CDD ou remise hors délai : abandon de la requalification en CDI
- Ouvre droit à une indemnité qui ne peut être supérieure à 1 mois de salaire
- Prescription indemnité requalification : 12 mois



IV – Recours à certains modes de travail

Prêt de main d'œuvre à but non lucratif

- Favoriser le prêt de main d'œuvre entre un groupe ou une entreprise d'au moins 5000 salariés et une jeune entreprise ou PME de moins de 8 ans d'existence
- Facturation à un montant inférieur aux salaires versés
- Conclusion d'une convention de prêt de main d'œuvre
- Conclusion d'un avenant au contrat de travail



Transfert de contrat de travail

- La dérogation au maintien des contrats de travail en cas de transfert d'entreprise induite par la loi travail Travail est étendue
- Cette dérogation n'est plus réservée aux entreprises d'au moins 1000 salariés mais à toutes entreprises d'au moins 50 salariés tenues d'établir un PSE
- Ainsi, lorsque un PSE comporte une reprise de site, les règles légales régissant le transfert d'entreprise ne s'opposent plus à ce que le cédant procède, sous certaines conditions, à des licenciements avant le transfert, le cessionnaire n'étant tenu de reprendre que les salariés dont le contrat n'a pas été rompu au jour du transfert



La santé au travail

- La recherche de reclassement est limitée aux sociétés implantées en France
- Une approche capitaliste de la notion de groupe
- Le critère des possibilités de permutation du personnel est inscrit dans le code du travail: il se comprend de l'ensemble des entreprises du groupe dont l'organisation, les activités, ou le lieu d'exploitation assurent la permutation de tout ou partie du personnel



La santé au travail

- Un recours élargi contre les avis d'inaptitude, les propositions de mesures individuelles d'aménagement d'adaptation ou de transformation de poste de travail
- Compétence du CPH maintenue en la forme des référés
- Le CPH statue dans un délai de 15 j
- Le médecin du travail n'est pas parti au litige (mais il doit être informé)
- Le litige oppose le salarié et l'employeur
- Le CPH est dorénavant compétent pour se prononcer au fond sur l'avis et il n'est plus tenu de désigner un médecin expert
- Une mesure d'instruction est possible à la demande de l'employeur
- Les frais de procédure et d'expertise sont dues par la partie perdante et réglés selon un tarif fixé par décret à paraître



Merci de votre attention !