

ACTU !

Projet de réforme du code du travail par ordonnances

Rappels

La rénovation du modèle social présentée début juin par le Gouvernement articule la réforme du droit du travail avec un grand plan d'investissement pour les compétences et la formation professionnelle, la réforme de l'apprentissage, la réforme de la formation professionnelle, la refonte de l'assurance chômage, la hausse du pouvoir d'achat et la réforme des retraites.

La première étape consiste à permettre, très rapidement, aux acteurs du dialogue social et économique d'avoir tous les leviers pour négocier des règles qui prennent mieux en compte les attentes des salariés comme les besoins des entreprises.

Le Gouvernement souhaite ainsi accorder une place centrale à la négociation collective, instaurer un dialogue social fort et sécuriser la relation de travail ainsi que les effets de la rupture de celle-ci.

Quoi de neuf ?

Après une concertation avec les partenaires sociaux et l'adoption d'un projet de loi d'habilitation, le Gouvernement a présenté fin août le texte des ordonnances qui portent réforme du code du travail, avec 4 objectifs :

- Donner la priorité aux TPE et PME ;
- Faire confiance aux entreprises et aux salariés en leur donnant la capacité d'anticiper et de s'adapter de façon simple, rapide et sécurisée ;
- De nouveaux droits et de nouvelles protections pour les salariés ;
- De nouvelles garanties pour les syndicats et les élus du personnel qui s'engagent dans le dialogue social.

En l'état, les ordonnances comprennent 36 mesures. Le contenu de ces ordonnances sera finalisé courant septembre et chacune sera ensuite adoptée par une loi d'habilitation.

Compte tenu de ce calendrier et de la date de rédaction du présent article, ne sont présentées ci-après que les principales dispositions prévues par les ordonnances. Il s'agit d'une présentation succincte de ces mesures.

- **Donner la priorité aux TPE et PME**
 - Une négociation simple et accessible pour les entreprises de moins de 50 salariés, grâce à la possibilité de négocier directement avec un élu du personnel sur tous les sujets.
 - Lorsqu'il n'y a pas de délégué syndical dans l'entreprise (c'est le cas de 96 % des PME), le représentant du personnel, élu par les salariés, pourra conclure, sous conditions, un accord collectif sur tous les sujets pour bénéficier de toutes les souplesses offertes par la négociation.

- La possibilité, dans toutes les entreprises de moins de 20 salariés qui n'ont pas d'élu du personnel, de négocier par référendum avec ses salariés sur tous les sujets.
 - Un barème de dommages et intérêts impératif qui donne sécurité et visibilité sur les contentieux potentiels.
 - Ce barème s'appliquera pour les licenciements abusifs, mais pas dans certains cas (discrimination, harcèlement, atteinte aux libertés fondamentales du salarié, etc.).
 - Une réforme des règles de licenciement permettant que les vices de forme ne l'emportent plus sur le fond.
 - Un formulaire-type de lettre de licenciement rappelant les droits et devoirs de chaque partie pour éviter les erreurs de procédure lors d'un licenciement.
 - Une nouvelle obligation pour les accords de branche de prévoir des dispositions spécifiques qui tiennent compte de la réalité des TPE/PME.
- **Donner la capacité d'anticiper et de s'adapter de façon simple, rapide et sécurisée**
 - La possibilité d'anticiper et de s'adapter rapidement aux évolutions à la hausse ou à la baisse du marché par des accords majoritaires simplifiés sur le temps de travail, la rémunération et la mobilité.
 - Un dialogue social simplifié et opérationnel, par l'intermédiaire du conseil social et économique (CSE).
 - Il fusionnera, dans les entreprises de plus de 50 salariés, les fonctions actuelles des délégués du personnel, du comité d'entreprise, et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT). Dans les entreprises, dont l'effectif est inférieur à 50 salariés et supérieur à 11 salariés, il aura les mêmes attributions que les délégués du personnel.
 - L'instauration de la rupture conventionnelle collective.
 - Il s'agit de transposer la rupture conventionnelle, mise en place après une négociation interprofessionnelle en 2008, au niveau collectif.
 - Des règles encadrant les CDD correspondant à la spécificité des secteurs d'activité, négociées et mises en place par accord de branche, dans le cadre de la nouvelle compétence de branche sur la gestion et la qualité de l'emploi.
 - La possibilité d'accéder à des contrats de chantier grâce à la négociation d'accord de branche fixant les règles permettant d'y recourir.
 - Le contrat de chantier permet au salarié de disposer des mêmes droits et protections qu'un salarié en CDI, notamment en matière de formation, et offre une garantie d'emploi généralement plus longue que la durée maximum d'un CDD, ainsi que l'assurance de toucher des indemnités à la fin de sa mission.
 - Un périmètre d'appréciation du motif économique fixé au niveau national.
 - Lorsqu'une entreprise connaît des difficultés économiques dans son secteur et sur le territoire national, elle pourra engager des licenciements qui seront appréciés sur le seul périmètre national.
 - Des délais de recours harmonisés à un an en cas de contestation de la rupture du contrat de travail.

- **Nouveaux droits et nouvelles protections pour les salariés**

- Un droit au télétravail sécurisé, souple, permettant une meilleure conciliation de la vie professionnelle et de la vie personnelle.
- Davantage de prévisibilité, d'équité et de protection en cas de litige avec l'employeur, grâce à la mise en place d'un plancher et d'un plafond de dommages et intérêts.
- Nouvelles garanties pour les syndicats et les élus du personnel qui s'engagent dans le dialogue social.
- Des moyens garantis et des formations renforcées pour exercer son mandat.
 - Les compétences acquises par les délégués syndicaux et les élus du personnel dans l'exercice de leurs mandats, seront mieux reconnues et des moyens supplémentaires seront alloués pour la formation des représentants des salariés.

Qui est concerné ?

Tous les employeurs et salariés

Quelle est la date d'entrée en vigueur ?

- Septembre 2017 :
 - Adoption de la loi d'habilitation
 - Finalisation des ordonnances
- Dans les 3 mois de la publication de la loi : dépôt au Parlement d'un projet de loi de ratification pour chacune des ordonnances.

Pour en savoir plus

- Projet de loi d'habilitation à prendre par ordonnances les mesures pour le renforcement du dialogue social du 2 août 2017
- Projets d'ordonnances présentés le 31 août 2017
- Ordonnance relative au renforcement de la négociation collective
- Ordonnance relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales
- Ordonnance relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail
- Ordonnance portant diverses mesures relatives au cadre de la négociation collective
- Ordonnance relative au compte professionnel de prévention