



# Ce que changent les ordonnances Macron

Dominique Le Roux

Directeur du département social des Editions Législatives

Webinar - Mardi 3 octobre 2017

**EL** EDITIONS  
LEGISLATIVES

**EL** ELEGIA  
FORMATION



# Les principaux thèmes impactés

- 1) La négociation collective
- 2) La fusion des IRP avec la création du CSE
- 3) La rupture du contrat
- 4) Le télétravail



# 1) La négociation collective

- ✓ L'articulation entre accords de branche et d'entreprise
- ✓ L'extension de l'accord majoritaire
- ✓ L'extension du référendum
- ✓ Avec qui signer un accord dans les PME
- ✓ Périodicité des NAO



# L'articulation branche/entreprise

- La loi travail de 2016 a ouvert aux accords d'entreprise la possibilité de déroger aux accords de branche en matière de durée du travail et de congés
- Les ordonnances Macron étendent cette possibilité au-delà de ces 2 domaines



# L'articulation branche/entreprise

Les 3 blocs des ordonnances Macron :

## Bloc 1

Les dispositions du seul  
ressort des accords de  
branche

## Bloc 2

Les dispositions rendues  
impératives par les  
accords de branche

## Bloc 3

Les dispositions du seul  
ressort des accords  
d'entreprise



# L'articulation branche/entreprise

## Relèvent du bloc 1 :

- Les salaires minima et les classifications
- La mutualisation du financement du paritarisme
- La mutualisation des fonds de la formation
- Les garanties collectives complémentaires
- La durée du travail (heures d'équivalence, définition du travailleur de nuit, durée minimale pour le temps partiel, complément d'heures, majoration des heures complémentaires, annualisation au-delà de 1 an)
- Les CDD (durée et renouvellement, durée de carence entre 2 contrats)
- La mise à disposition d'un intérimaire pour le former ou l'insérer
- Le CDI de chantier
- L'égalité professionnelle hommes femmes
- Les conditions et durées de renouvellement de la période d'essai
- La poursuite des contrats de travail entre deux prestataires
- La rémunération minimale du salarié porté et de l'indemnité d'apport d'affaires



# L'articulation branche/entreprise

## Relèvent du bloc 2 :

- La prévention de l'exposition aux facteurs de pénibilité
- L'insertion et le maintien dans l'emploi des salariés handicapés
- Les conditions de désignation des délégués syndicaux (seuil d'effectif, nombre, parcours syndical)
- Les primes pour travaux dangereux ou insalubres



# L'articulation branche/entreprise

## Relèvent du bloc 3 :

- Toutes les matières qui ne relèvent pas des blocs 1 et 2

➔ Cela vise par exemple les primes (hors travaux dangereux ou insalubres), les indemnités de rupture, la durée du préavis





# L'accord majoritaire devient la règle

- L'accord majoritaire est devenue la règle pour les accords sur la durée du travail et les congés **depuis 2017**

## Avant

- 30 % des voix au 1<sup>er</sup> tour des élections CE-DP
- Pas d'opposition des syndicats majoritaires non signataires

## Désormais

- 50 % des voix en faveur des syndicats représentatifs au 1<sup>er</sup> tour des élections CE-DP
- ou**
- 30 % des voix en faveur des syndicats représentatifs au 1<sup>er</sup> tour + validation de l'accord par référendum

- La règle majoritaire s'impose à **partir du 1<sup>er</sup> mai 2018** pour les autres accords



## Extension du référendum

- Lorsque l'accord est signé par des syndicats représentant 30 % des voix, ceux-ci peuvent en demander la validation par les salariés via un référendum

➡ Mais seuls les syndicats signataires pouvaient faire cette demande

- Les ordonnances Macron accordent cette possibilité à l'employeur si les signataires ne s'y opposent pas

➡ Le protocole qui organise la consultation des salariés doit être négocié avec tous les syndicats représentatifs (pas seulement les signataires) représentant au moins 30 % des voix



# Avec qui négocier dans les PME sans syndicat ?

## 1) Négocier dans une entreprise de moins de 11 salariés

L'employeur propose un « projet d'accord », ratifié par les 2/3 des salariés, après un délai minimal de 15 jours

➔ Cela vaut pour tous les thèmes

## 2) Négocier dans une entreprise de 11 à 20 salariés sans comité social et économique (CSE)

L'employeur propose un « projet d'accord », validé par les 2/3 des salariés

➔ Cela vaut pour tous les thèmes



# Avec qui négocier dans les PME sans syndicat ?

## **3) Négocier dans une entreprise de 11 à 49 salariés avec un CSE**

Négociation avec des salariés mandatés (validation par 1/2 des salariés) ou avec des élus du CSE (mandatés ou non mais qui représentent au moins 50% des voix au 1<sup>er</sup> tour)

➡ Cela vaut pour tous les thèmes

## **4) Négocier dans une entreprise de 50 salariés et plus**

Négociation avec les élus mandatés (validation par ½ des salariés), ou les élus non mandatés (qui représentent au moins 50% des voix au 1<sup>er</sup> tour) ou les salariés mandatés (validation par ½ des salariés)

➡ Cela vaut pour tous les thèmes, sauf pour les élus non mandatés qui ne négocient que sur les thèmes pour lesquels un accord collectif est nécessaire



# Périodicité des négociations obligatoires en entreprise

- Accord de méthode sur les NAO
  - ➔ Périodicité peut être portée à 4 ans
- A défaut d'accord, la périodicité des NAO est inchangée :
  - chaque année pour l'égalité professionnelle, les salaires et la durée du travail
  - Tous les 3 ans pour la GPEC



# Contestation des accords collectifs

- 2 mois pour contester la validité d'un accord d'entreprise, à compter de :
  - la communication de l'accord aux syndicats s'ils disposent de délégués syndicaux,
  - la publication de l'accord dans la base de données dans les autres cas *(laquelle n'existe pas encore)*
- Le juge décide, en cas d'annulation de l'accord, de l'effet rétroactif ou non de celle-ci



# Extension des accords compétitivité emploi

- Pour répondre aux nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise ou pour préserver ou développer l'emploi, un accord d'entreprise peut :
  - Aménager la durée du travail,
  - Aménager la rémunération,
  - Déterminer les conditions de mobilité interne

➔ Ce nouveau dispositif fusionne les anciens accords de maintien et de développement de l'emploi

- L'accord s'impose aux salariés, sous réserve pour ces derniers de refuser la modification de leur contrat de travail

➔ L'entreprise devra alors respecter la procédure de licenciement et devra abonder le compte personnel de formation du salarié



## 2) La fusion des IRP avec la création du CSE

- ✓ Règles de mise en place du CSE
- ✓ Les attributions du CSE
- ✓ Les moyens du CSE
- ✓ Le conseil d'entreprise
- ✓ Le représentant de proximité





## Fusion des IRP existantes

- Suppression du CE, du CHSCT, de la DUP et des DP  
➔ Création du comité social et économique (CSE)

**Entreprise de 11 à  
49 salariés**

CSE avec les  
attributions des  
anciens DP

**Entreprise 50 à 300  
salariés**

CSE avec les  
attributions des  
anciens DP, CE, CHSCT

**Entreprise de 300  
salariés et +**

CSE avec les attributions  
des anciens DP, CE,  
CHSCT (avec une  
commission ad hoc santé  
sécurité)



## L' application dans le temps

- Publication de l'ordonnance le 23 septembre 2017
- Des décrets sont nécessaires

➔ Pour les entreprises qui n'ont pas encore d'IRP, le CSE s'applique dès la publication des décrets et au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2018



# Quid des mandats en cours:

## 4 cas de figure :

**1) L'entreprise signe son PAP avant le 23 septembre 2017 et/ou a renouvelé le CE ou la DUP juste avant cette date**

- ➔ Les mandats s'achèveront au plus tard fin 2019
- ➔ Ces entreprises passeront en CSE le 1<sup>er</sup> janvier 2020

**2) Les mandats en cours s'arrêtent entre le 23 septembre et le 31 décembre 2017**

- ➔ Les mandats sont prorogés automatiquement jusqu'à fin 2017 ; l'employeur peut les proroger d'un an maximum par accord ou décision unilatérale après consultation des IRP
- ➔ Ces entreprises passent en CSE en janvier 2018 (et au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2019 si l'employeur décide une prorogation supplémentaire d'un an)



# Quid des mandats en cours:

## 4 cas de figure :

### 3) Les mandats en cours s'arrêtent en 2018

➔ L'employeur peut les proroger ou les réduire au plus d'un an ou passer en CSE à la date de fin des mandats

### 4) Les mandats en cours s'arrêtent en 2019

➔ L'employeur doit passer en CSE

### Quid des entreprises à établissements multiples ?

➔ La durée des mandats peut être prorogée ou réduite pour faire coïncider mise en place des CSE d'établissement et du CSE central



# Seuils de mise en place du CSE

- Le seuil d'effectif pour la mise en place du CSE (11 salariés ou 50 salariés) s'apprécie sur une période de 12 mois consécutifs (contre 12 mois consécutifs ou non lors des 36 derniers mois jusqu'à présent)
  - Le CSE peut être mis en place au niveau l'entreprise, de l'UES ou des établissements distincts
- ➔ Le nombre et le périmètre de ces établissements distincts est défini par accord collectif, ou par accord avec le CSE ou, nouveauté, par l'employeur



# Les missions du CSE dans les PME de 11 à 49 salariés

- Le CSE présente à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives sur :
  - Les salaires
  - L'application du Code du travail
- Il contribue à promouvoir la santé sécurité
- Il réalise des enquêtes en cas d'accident du travail
- Il peut saisir l'inspection du travail



Un certain nombre de missions particulières ne sont pas reprises (droit d'alerte sur le harcèlement, utilisation du CICE, formation)



# Les moyens du CSE dans les PME de 11 à 49 salariés

- **Il dispose :**

- d'un local
- de réunions mensuelles, voire + si urgence

La délégation patronale ne peut pas excéder le nombre de titulaires du CSE

Le suppléant n'assistera aux réunions qu'en l'absence du titulaire

- d'un registre spécial identique à celui des anciens DP
- 10 heures de délégation par mois minimum

- **Il n'a pas :**

- la personnalité civile, de règlement intérieur, de budget
- de secrétaire ou trésorier



# Les missions du CSE dans les entreprises de 50 salariés et +

- Le CSE a les mêmes attributions générales que le CE
- Il reprend les attributions des anciens DP
- En matière d'hygiène et de sécurité, le CSE :
  - Procède à l'analyse des risques,
  - Contribue à faciliter l'accès des femmes à tous les emplois
  - Suscite toute initiative pour prévenir le harcèlement
  - Procède à des inspections en matière de santé sécurité
  - réalise des enquêtes en cas d'AT MP
- En revanche, il n'a plus dans ses attributions :
  - de contribuer à la prévention et à la protection de la santé physique et mentale des salariés





# Les consultations du CSE dans les entreprises de 50 salariés et +

- 3 consultations annuelles sur les orientations stratégiques, sur la situation économique et la politique sociale

Un accord d'entreprise peut porter ce rythme à 3 ans et prévoir un seul avis pour les 3 consultations

La consultation sur la politique sociale pourra donner lieu à des avis séparés

- L'information des élus transite toujours via la BDES

Un accord d'entreprise pourra supprimer les 2 dernières rubriques de la BDES (sous-traitance et transferts entre entités du groupe)

- Des consultations ponctuelles identiques sur :
  - Méthodes de recrutement et contrôle des salariés
  - Restructuration, OPA, PSE, procédures de sauvegarde



# Les moyens du CSE dans les entreprises de 50 salariés et +

- Pas plus de 3 mandats de 4 ans maximum chacun
- 16 heures de délégation par mois minimum
- Le CSE se dote d'un règlement intérieur
- Il désigne un secrétaire et un trésorier
- 2 budgets pour les ASC et le fonctionnement du CSE
  - Mais le CSE pourra transférer les reliquats annuels d'un budget vers l'autre
  - L'assiette n'est plus le compte 641 mais la masse salariale brute soumise à cotisations



## Les réunions du CSE dans les entreprises de 50 salariés et +

- Une réunion tous les 2 mois dans les entreprises de moins de 300 salariés (1 réunion par mois au-delà de 300 salariés)
- Le suppléant n'assistera aux réunions qu'en l'absence du titulaire
- L'ordre du jour est transmis 3 jours avant la réunion
- L'employeur peut se faire assister de 3 personnes lors des réunions (contre 2 pour le CE)



# La commission santé sécurité

- Elle est mise en place dans les entreprises ou établissements distincts d'au moins 300 salariés, les établissements comprenant un installation nucléaire et les sites Seveso

Un accord d'entreprise ou avec le CSE (à la majorité des titulaires) peut définir les conditions de mise en place

- La commission santé sécurité comprend au moins 3 salariés, dont un cadre :
  - Elle est présidée par l'employeur
  - Les membres sont des élus, titulaires ou suppléants
- Les membres ont une formation de 5 ou 3 jours
- Le médecin du travail et le responsable santé sécurité en sont membres de plein droit



# Les expertises du CSE

- L'employeur finance à 100 % l'expertise sur :
  - Le PSE
  - La consultation sur la situation économique
  - La consultation sur la politique sociale
  - En cas de risque grave
- Le CSE finance les autres expertises légales à hauteur de 20%, l'employeur 80% :
  - Les orientations stratégiques (c'était déjà le cas mais avec un plafond à 1/3 du budget annuel)
  - Projet important modifiant les conditions de travail...



## Le droit d'alerte du CSE

- Il dispose d'un droit d'alerte en cas :
  - d'atteinte aux droits des personnes
  - de danger grave et imminent
  - d'utilisation non conforme du CICE
  - d'alerte économique



## Le CSE central

- Il est consulté sur les attributions qui dépassent le cadre de l'établissement
- Il est présidé par l'employeur + 2 représentants
- Le CSE central désigne un secrétaire et un adjoint en matière d'hygiène et de sécurité
- 1 réunion tous les 6 mois
- L'ordre du jour est communiqué 8 jours avant



## 2 nouvelles IRP

- Le conseil d'entreprise

➔ C'est un CSE qui a les compétences pour signer des accords collectifs

Il est institué par accord

- Le représentant de proximité

Il est institué par accord, lequel définit :

- Le nombre de représentants, les heures de délégation
- leurs attributions, les modalités de désignation

Le représentant est membre du CSE ou désigné par lui





## 3) La rupture du contrat

- ✓ La motivation de la lettre de licenciement
- ✓ Le barème de dommages intérêts
- ✓ Le montant de l'indemnité légale de licenciement
- ✓ Licenciement pour inaptitude
- ✓ Licenciement économique



# La motivation de la lettre de licenciement

- L'insuffisance de motivation de la lettre de licenciement ne prive plus, à elle seule, le licenciement de cause réelle et sérieuse.

➡ Elle ouvre droit à une indemnité de 1 mois de salaire maximum

- Le salarié peut demander à l'employeur des précisions sur le motif invoqué dans la lettre de rupture

➡ Dans ce cas, le juge apprécie les motifs invoqués dans les deux courriers



# La sanction du licenciement irrégulier

- Le licenciement opéré sans respect de la procédure de licenciement donne lieu au versement d'une indemnité de 1 mois de salaire maximum
- Cela inclut également le non-respect de « procédure conventionnelle de consultation préalable au licenciement »
- Les délais pour agir sur la rupture du contrat : 1 an



# Le barème des dommages et intérêts

- Ce barème vise tous les salariés dont le licenciement est injustifié, y compris ceux employés dans les PME de moins de 11 salariés et ceux qui ont moins de 2 ans d'ancienneté
- Le juge fixe le montant des dommages intérêts en tenant compte:
  - D'un minimum : 1 mois après 1 an d'ancienneté, 3 mois après 2 ans
  - D'un maximum : 1 mois par année d'ancienneté jusqu'à 10 ans, ½ mois au-delà avec un plafond à 20 mois pour 30 ans d'ancienneté
- Ce barème ne vise pas les licenciements nuls en raison notamment d'une violation d'une liberté fondamentale, de faits de harcèlement, de discrimination, d'une action en justice en matière d'égalité professionnelle, de non-respect des règles sur les salariés protégés, la maternité et en matière d'ATMP



# Indemnité légale de licenciement

- Trois modifications apportées par l'ordonnance du 22 septembre et le décret du 25 septembre 2017 :
  - L'ancienneté minimale requise passe de 1 an d'ancienneté ininterrompue à 8 mois
  - Le montant est majoré de 25 % jusqu'à 10 ans d'ancienneté
  - Le calcul de l'indemnité légale se fait en tenant compte, en cas d'année incomplète, des **mois complets**
- Le décret vise les licenciements notifiés et les ruptures conventionnelle signées à **partir du 27 septembre 2017**



# Licenciement pour inaptitude

- Recherche des possibilités de reclassement au sein du groupe :
  - sur le seul territoire national
  - et dont l'organisation, l'activité ou le lieu permet la permutation du personnel
- La sanction en cas d'inaptitude professionnelle (pour défaut de reclassement ou non consultation des DP) passe de 12 à 6 mois
- La procédure de contestation de l'avis d'inaptitude devant le juge des référés est revue :
  - Le juge s'appuiera sur le médecin inspecteur et non plus sur un médecin expert inscrit près une cour d'appel



# Licenciement pour motif économique

- Le motif économique s'apprécie :
  - Au niveau de l'entreprise ou, si c'est un groupe, au niveau du secteur d'activité des filiales implantées en France.
- Les offres de reclassement peuvent être adressées par écrit au salarié ou via une liste
  - Elles doivent toujours être précises et concrètes
- Sanctions :
  - En cas de non-respect du PSE, le licenciement est nul et donne lieu à une indemnité de 6 mois (12 auparavant)
  - Le non-respect de la priorité de réembauche donne lieu à une indemnité de 1 mois (2 auparavant)



# Ruptures conventionnelles collectives

- Rupture d'un commun accord dans le cadre d'un accord collectif qui détermine :
  - Le nombre de départs, les critères de départ
  - Les modalités de candidatures
  - Les modalités de calcul de l'indemnité de départ
  - Les mesures visant au reclassement externe
- Le CSE est informé
- L'accord est validé par la Direccte
- L'acceptation par l'employeur de la candidature du salarié vaut rupture d'un commun accord





## 4) Le télétravail



# Le télétravail

- Un accord collectif ou une charte est nécessaire pour le **télétravail régulier**, précisant :
  - Les conditions de passage et les modalités d'acceptation du salarié,
  - Les modalités de contrôle du temps de travail et de régulation de la charge de travail
  - La détermination des horaires durant lesquels le salarié est joignable
- Pour le **télétravail occasionnel**, un accord employeur salarié suffit
- L'accident survenu sur le lieu du télétravail est présumé un AT
- L'employeur doit motiver son refus d'accorder le télétravail



# Merci

# L'ouvrage

- ✓ L'analyse concrète et complète de notre rédaction + des recommandations pratiques
- ✓ Les points de vue des meilleurs praticiens et experts du droit social
- ✓ Les articles du Code du travail consolidés, à jour

Réserver dès à présent l'ouvrage  
***Ordonnances Macron - La réforme du  
code du travail : ce qui change***

par téléphone au 01 40 92 36 36  
ou sur [www.editions-legislatives.fr](http://www.editions-legislatives.fr)

Parution 20 octobre 2017

Prix de  
lancement  
50 €\*  




## La conférence

# Nouvelle réforme en droit du travail : impact des ordonnances Macron !

4 octobre (complet) à PARIS

Sessions supplémentaires les  
7 novembre et 13 décembre 2017

Renseignements et inscriptions: <http://bit.ly/ordonnances-macron>

