

Présentation des 5 ordonnances
Macron – Pénicaud
dite loi Travail 2

Étude réalisée par
Maitre Dominique RIERA
et Frédéric DOBRITZ
en lien avec la FGTA-FO

Le 25 septembre 2017

Les 5 ordonnances

Faisant suite à la loi El Khomri (loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels) 5 projets d'ordonnances modifiant le code du travail ont été signés le 22 septembre 2017, les 5 ordonnances finalisées ont été publiées au JO du samedi 23 septembre 2017.

Elles portent respectivement pour titre :

1. La réforme de la négociation collective ;
2. La nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales ;
3. La prévisibilité et la sécurisation des relations de travail ;
4. Diverses mesures relatives au cadre de la négociation collective ;
5. Le compte personnel de prévention de la pénibilité.

Loi Travail 2016	5 Ordonnances 2017
100 pages	94 pages
123 articles	85 articles
131 décrets d'application	Ordonnance 1 : 11 décrets Ordonnance 2 : 54 décrets Ordonnance 3 : 14 décrets Ordonnance 4 : 1 décrets Ordonnance 5 : 35 décrets Total : 115 décrets

Le calendrier

1^{ère} quinzaine de septembre 2017 : consultation des instances consultatives : Commission nationale de la négociation collective, Conseil d'orientation des conditions de travail, Conseil supérieur pour l'égalité professionnelle, Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles, Caisses de sécurité sociale, Conseil national d'évaluation des normes, Conseil supérieur de la prud'homie

Le Conseil constitutionnel, saisi le 9 août 2017 d'un recours formé à l'encontre de la loi d'habilitation a rendu sa décision n° 2017-751 DC le 7 septembre 2017. Les Sages ont déclaré conforme à la Constitution l'ensemble des dispositions de la loi d'habilitation à prendre par ordonnances les mesures pour le renforcement du dialogue social.

Publication de la loi n° 2017-1340 du 15 septembre 2017 d'habilitation à prendre par ordonnances les mesures pour le renforcement du dialogue social

23 septembre 2017 : publication des 5 ordonnances au JO

A partir de la publication des 5 ordonnances, les 115 décrets prévus seront publiés.

Présentation des 5 ordonnances Macron – Pénicaud dite loi Travail 2

Sommaire

Synthèse

Partie 1 : La négociation collective

- 1.1 Articulation accord de branche / accord d'entreprise**
- 1.2 Dispositions relatives aux PME dans les accords de branche**
- 1.3 Fusion des accords préexistants**
- 1.4 Contestation des accords collectifs**
- 1.5 Négociations obligatoires de branche et d'entreprise**
 - A. Négociation obligatoire dans la branche
 - B. Négociation obligatoire en entreprise
- 1.6 Négociation dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux**
 - A. La conclusion d'accords collectifs dans les entreprises de 50 salariés et plus
 - B. La conclusion d'accords collectifs dans les entreprises de moins de 50 salariés
 - C. La conclusion d'accords collectifs dans les entreprises de moins de 11 salariés
- 1.7 Appréciation du caractère majoritaire des accords et référendum**
- 1.8 Restructuration des branches professionnelles**
- 1.9 Cadre de la négociation collective**
 - A. Extension et élargissement des accords collectifs
 - B. Élargissement des accords collectifs
 - C. Représentativité au niveau national et multi-professionnel
 - D. Fonctionnement du fonds paritaire
- 1.10 Création d'un observatoire départemental**

Partie 2 : La représentation des salariés dans l'entreprise

- 2.1 Mise en place d'un comité social et économique (CSE)**
 - A. Entreprise occupant au moins 11 salariés
 - B. Commission de santé, sécurité et conditions de travail
 - C. Représentants de proximité
 - D. Composition, élection et mandat
 - E. Mesures transitoires
- 2.2 Fonctionnement du CSE**
- 2.3 Attributions du comité social et économique**
 - A. Entreprises de 11 à 50 salariés
 - B. Entreprises de 50 salariés et plus
- 2.4 Formation des représentants du personnel au CSE**
- 2.5 Comité central et comité d'établissement**
- 2.6 Conseil d'entreprise**
- 2.7 Salariés protégés**
- 2.8 Exercice du mandat syndical**
 - A. Dialogue social
 - B. Congé de formation économique sociale et syndicale
- 2.9 Droit d'expression directe et collective des salariés**

Partie 3 : Le contrat de travail

I Les nouvelles règles du licenciement

3.1 Licenciement abusif

- A. Entreprises de 11 salariés et plus
- B. Entreprises de moins de 11 salariés

3.2 Lettre-type de notification du licenciement

3.3 Modification des motifs du licenciement

3.4 Délai de recours en cas de licenciement

- A. Pour motif économique
- B. Pour motif personnel

3.5 Indemnité de licenciement

3.6 Critères d'ordre des licenciements

3.7 Licenciement économique

- A. Périmètre d'appréciation de la cause économique
- B. Obligations de reclassement

3.8 Rupture conventionnelle collective

3.9 Contentieux prud'homal

II. CDD, contrat de mission (dans le cadre de l'intérim), contrat de chantier

3.10 Modification des règles du CDD

- A. Durée du CDD
- B. Renouvellement du CDD
- C. Délai de carence entre 2 CDD

3.11 Contrat de mission dans le cadre de l'intérim

- A. Contrat de mission : durée
- B. Contrat de mission : renouvellement
- C. Contrat de mission : délai de carence

3.12 CDI de chantier ou d'opération

3.13 Requalification du CDD en CDI

III. Relations particulières du travail

3.14 Fin du congé de mobilité

3.15 Contrat de génération

3.16 Télétravail

3.17 Reprises des entités économiques autonomes

3.18 Recours au travail de nuit

- A. La situation actuelle, avant la réforme
- B. Ce qui va changer avec la réforme

3.19 Recours au prêt de main d'œuvre à but non lucratif

- A. La situation actuelle, avant la réforme
- B. Ce qui va changer avec la réforme

3.20 Contrats de travail en cas de succession d'entreprises

IV. Mesures diverses

3.21 Code du travail numérique

3.22 La santé au travail

- A. Reclassement pour inaptitude
- B. Contestation des avis émis par le médecin du travail

3. 23 Le compte professionnel de prévention »

- A. Facteurs de risques professionnels
- B. Nouvelle dénomination : le compte professionnel de prévention
- C. Nouveau mode de financement du compte de prévention
- D. Modification de la négociation sur la pénibilité
- E. Modalités d'utilisation du compte pour de la formation
- F. Entrée en vigueur

Synthèse des 20 principales mesures issues des ordonnances

Le 23 septembre 2017 ont été publiées les 5 ordonnances réformant le code du travail. Sous la forme d'un tableau, nous présentons les 20 mesures emblématiques de cette réforme de fond du code du travail.

3^{ème} colonne du tableau :

- A : numéro de l'article
- O : numéro de l'ordonnance

Mesures		
1	Licenciement abusif (sans cause réelle et sérieuse) : un barème de dommages et intérêts impératif	A.2 O.3
	En cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse, la sanction encourue par l'employeur est déterminée en fonction d'un barème modulé en fonction de l'ancienneté du salarié et de la taille de l'entreprise. Dans les cas relevant de la discrimination, du harcèlement ou portant atteinte aux libertés fondamentales du salarié, le juge peut décider librement de la sanction qui s'impose	
2	Des indemnités légales de licenciement augmentées de 25 %	-
	Un décret publié en même temps que les ordonnances pourrait également augmenter le montant de l'indemnité légale de licenciement. Une hausse de 25 % du montant actuel de l'indemnité serait à l'étude	
3	Une réforme des règles de motivation des licenciements	A.4 O.3
	La motivation de la lettre de licenciement peut être complétée que après sa notification : <ul style="list-style-type: none"> - soit à l'initiative de l'employeur, - soit à la demande du salarié 	
4	Un formulaire-type pour procéder à un licenciement	A.4 O.3
	L'employeur peut recourir à un modèle-type de lettre de notification du licenciement en cas de licenciement pour motif personnel ou économique. La motivation de la lettre de licenciement peut être complétée après sa notification, soit à l'initiative de l'employeur, soit à la demande du salarié. Un décret fixera les conditions d'application de cette procédure	
5	Un périmètre d'appréciation du motif économique fixé au niveau national	A.18 O.3
	Le périmètre d'appréciation de la cause économique de licenciement est restreint au territoire national lorsque l'entreprise appartient à un groupe international, hors fraude.	

6	Des procédures de reclassement réaménagées	A.19 O.3
	L'article L 1233-4-1 est supprimé. Il prévoit que lorsque l'entreprise ou le groupe dont l'entreprise fait partie comporte des établissements en dehors du territoire national, le salarié dont le licenciement est envisagé peut demander à l'employeur de recevoir des offres de reclassement dans ces établissements	
7	Des délais de recours ramenés à 1 an en cas de contestation de la rupture du contrat de travail	A.6 O.3
	Le délai imparti au salarié pour contester la rupture de son contrat de travail est réduit à 12 mois (sauf contentieux spécifiques – notamment en cas de licenciement avec plan de sauvegarde de l'emploi – ou délais plus courts). Ces dispositions s'appliquent aux prescriptions en cours à compter de la date de promulgation de l'ordonnance	
8	De nouveaux champs de négociation ouverts au niveau des entreprises	A.1 O.2
	Les ordonnances donnent aux entreprises le droit de négocier à leur niveau l'agenda social, les consultations, les modalités d'information qui les concernent, le code du travail va permettre	
9	Par exemple il est indiqué par le gouvernement qu'il sera désormais possible de remplacer une prime d'ancienneté imposée par la branche pour un autre système, par obligatoirement proportionnel, pour subventionner par exemple <i>la garde d'un jeune enfant ou la rémunération des inventions</i> . Sans accord d'entreprise majoritaire, c'est l'accord de branche qui s'applique.	A.8 O.1
	Négociation pour les entreprises de moins de 50 salariés : possibilité de négocier directement avec un élu du personnel sur tous les sujets	
10	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 désormais conclure un accord collectif négocié sur tous les sujets. Ainsi, toutes les entreprises qui ont des salariés, quel que soit leur nombre, auront un accès direct et simple à la négociation	A.8 O.1
	La possibilité, dans toutes les entreprises de moins de 20 salariés qui n'ont pas d'élu du personnel, de négocier avec ses salariés sur tous les sujets	
11	Concrètement, l'employeur pourra consulter ses salariés pour décider collectivement des règles de vie au travail.	A.1 O.2
	De fait, désormais, la rémunération, le temps de travail et l'organisation du travail, pourront par exemple être directement négociés par le chef d'entreprise avec ses salariés	
11	Un dialogue social métamorphosé par la fusion des trois instances d'information et de consultation en une seule, le conseil social et économique (CSE), pour toutes les entreprises de plus de 50 salariés	A.1 O.2
	Une nouvelle institution dénommée Comité Social et Économique se substituera aux délégués du personnel dans les entreprises d'au moins 11 salariés et aux 3 instances d'information et de consultation (DP, CE et CHSCT) dans les entreprises d'au moins	

	50 salariés. Ce comité sera mis en place, selon le cas, au niveau de l'entreprise, d'une unité économique et sociale ou au niveau interentreprises. Des comités sociaux et économiques d'établissement et un CSE central d'entreprise seront constitués dans les entreprises comportant au moins 2 établissements distincts	
12	L'instauration de la rupture conventionnelle collective	A.11 O.3
	Concrètement, la négociation dans l'entreprise, pour toutes les tailles d'entreprise, pourra définir un cadre commun de départ strictement volontaire, et qui devra, comme pour la rupture conventionnelle individuelle, être homologué par l'administration. Il s'agit de transposer la rupture conventionnelle, au niveau collectif	
13	L'encadrement des expertises, par la mise en place d'une participation financière forfaitaire de 20 % du coût des expertises par le conseil social et économique sur les expertises ponctuelles (sauf expertise PSE et risques graves, qui restent pris en charge à 100 % par l'employeur, comme aujourd'hui)	A.1 O.2
	Lorsque le comité social et économique décide du recours à l'expertise, les frais d'expertise sont pris en charge par le comité, sur son budget de fonctionnement, à hauteur de 20 %, et par l'employeur, à hauteur de 80 %	
14	Des règles encadrant les CDD 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	A.25 à 28 O3
	Une convention ou un accord de branche pourra fixer la durée totale du CDD ou du contrat de mission, le nombre maximal de renouvellements possibles, le délai de carence applicable en cas de succession de contrats sur un même poste et les cas dans lesquels ce délai de carence n'est pas applicable. A défaut de stipulations conventionnelles sur ces points, les dispositions légales s'appliqueraient.	
15	La généralisation des contrats de chantier par à la négociation d'accord de branche fixant les règles permettant d'y recourir	A.33 et A.34 O.3
	Le recours au CDI de chantier sera possible, outre dans les secteurs où son usage est habituel au 1 ^{er} janvier 2017, dans les entreprises couvertes par un accord de branche définissant les raisons d'y recourir. Cet accord devra fixer un certain nombre de critères tels que la taille des entreprises et les activités éligibles ainsi que les contreparties pour les salariés en termes de rémunération et d'indemnité de licenciement	
16	Une extension du droit au télétravail	A.24 O.3
	Le télétravail pourra être mis en place dans l'entreprise par 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. Le télétravail occasionnel sera possible par simple accord entre l'employeur et le salarié, sans formalisme particulier.	

	Tout salarié occupant un poste éligible à un mode d'organisation en télétravail pourra demander à son employeur à en bénéficier. En cas de refus, la réponse devrait être motivée	
17	Elargissement de certaines compétences pour les branches professionnelles	A.1 O.1
	Les branches, par exemple, devront garantir les mêmes droits et garanties pour tous les salariés handicapés de la branche, qui devront être supérieures à celles prévues par la loi	
18	Aménagement des moyens portant sur l'exercice des mandats	A.1 O.2
	Les compétences acquises par les délégués syndicaux et les élus du personnel dans l'exercice de leurs mandats devront faire l'objet d'une reconnaissance et des moyens supplémentaires devraient être alloués pour la formation des représentants des salariés	
19	L'accès à un code du travail numérique	A.1 O.3
	Au plus tard le 1 ^{er} janvier 2020 serait mis en place une version du code du travail numérique, accessible gratuitement sur internet, en vue de permettre l'accès au droit du travail et aux dispositions législatives et réglementaires ainsi qu'aux stipulations conventionnelles applicables	
20	La suppression des formalités administratives en matière de déclaration administrative sur la pénibilité	A.1 O.5
	Le dispositif de prévention de la pénibilité seront aménagés. Le compte personnel de prévention de la pénibilité deviendra le « compte professionnel de prévention ». A compter du 1 ^{er} janvier 2018, sa gestion sera assurée par la branche accidents du travail/maladies professionnelles de la caisse nationale d'assurance maladie, de même que son financement. Les contributions pénibilité seront en conséquence supprimées à cette date	

Partie 1 : La négociation collective

Références

Ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective

Ordonnance n° 2017-1388 du 22 septembre 2017 portant diverses mesures relatives au cadre de la négociation collective

La convention de branche ou un accord collectif définissent le calendrier des négociations obligatoires. En ce qui concerne la périodicité des négociations, elle peut également être définie par accord collectif d'une durée de 4 ans maximum dans les entreprises dotées d'une ou de plusieurs sections syndicales.

Restent obligatoirement triennales au niveau des branches les négociations :

- sur la formation professionnelle et l'apprentissage. *Cette négociation porte notamment sur :*
 - *l'égal accès à la formation des salariés selon leur catégorie professionnelle et la taille de leur entreprise,*
 - *les abondements supplémentaires du compte personnel de formation,*
 - *la validation des acquis de l'expérience,*
 - *l'accès aux certifications,*
 - *le développement du tutorat et la valorisation de la fonction de tuteur ou de maître d'apprentissage, en particulier les actions aidant à l'exercer et les conditions de son exercice par des salariés âgés de plus de 55 ans.*

Des dispositions spécifiques sont précisées pour le volet VAE de cette négociation.

- sur les conditions de travail et la GPEC. *La négociation sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences peut se décliner à l'échelle du territoire et s'appuie sur les travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications mis en place par la commission paritaire nationale de l'emploi au niveau de chaque branche, tout en veillant à l'objectif de mixité des métiers. Cet observatoire porte une attention particulière aux mutations professionnelles liées aux filières et aux métiers de la transition écologique et énergétique.*
- sur les travailleurs handicapés. *La négociation porte notamment sur les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle ainsi que sur les conditions de travail, d'emploi et de maintien dans l'emploi.*
- sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, avec un volet spécifique consacré à *aux conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle.*

1.1 Articulation accord de branche / accord d'entreprise

Il est modifié l'articulation entre conventions de branche et conventions d'entreprise. Est précisé également les matières dans lesquelles la convention de branche peut décider qu'elle prévaut sur l'accord d'entreprise

Répartition précise des domaines de négociation en 3 catégories :

- **les matières dans lesquelles l'accord de branche prévaut sur l'accord d'entreprise.** Dans ces matières, l'accord d'entreprise ne peut pas prévoir de dispositions moins favorables que l'accord de branche, quelle que soit leurs dates de conclusion respectives. On peut appeler cet ensemble de matières *l'ordre public de branche obligatoire*
- **les matières dans lesquelles le choix est laissé aux partenaires sociaux de la branche quant à la force normative des accords qu'ils concluent.** Dans ces domaines, l'accord de branche peut donc prévoir qu'il prévaut sur l'accord d'entreprise si ce dernier est conclu postérieurement, auquel cas, l'accord d'entreprise ne peut pas prévoir de dispositions moins favorables que l'accord de branche. On peut appeler cet ensemble de matières *l'ordre public de branche optionnel*. A défaut de précision dans l'accord de branche, c'est l'accord d'entreprise qui prévaut
- **dans tous les autres domaines,** c'est l'accord d'entreprise qui prévaut sur l'accord de branche, c'est-à-dire que l'accord d'entreprise s'applique et écarte l'application de l'accord de branche qui porte sur le même sujet. Ces domaines sont donc ceux dans lesquels est consacrée la *primauté de l'accord d'entreprise*.

Ces 3 catégories préexistaient. Mais leur répartition était très différente : l'ordre public de branche obligatoire était limité à quelques domaines (mini conventionnels, classifications, financement de la formation, prévoyance, et, depuis la loi « travail », égalité professionnelle et pénibilité).

De même, les domaines pour lesquels la primauté de l'accord d'entreprise était prévue étaient limités, principalement en application de la loi Travail, aux dispositions relatives à la durée du travail et aux congés.

C'est l'ordre public de branche optionnel qui constituait la règle.

Désormais, la répartition entre ces 3 domaines est la suivante :

Ordre public de branche obligatoire	Ordre public de branche optionnel	Primauté de l'accord d'entreprise
Salaires minima hiérarchiques	Prévention des effets de l'exposition aux 10 risques pénibilité	Tous les autres domaines
Classifications	Insertion et maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés	
Mutualisation des fonds du financement du paritarisme	Effectif à partir duquel les DS sont mis en place, nombre de DS et valorisation des parcours syndicaux	
Mutualisation des fonds de la formation professionnelle	Primes pour travaux dangereux ou insalubres	
Mutualisation de certaines garanties de prévoyance		
Certaines mesures relatives à la durée du travail (horaire d'équivalence, qualification du travail de nuit, certaines dispositions relatives au temps partiel)		
Nouvelles mesures ouvertes à la négociation de branche en matière de CDD et d'intérim		
Mesures relatives au CDI de chantier		
Egalité professionnelle		
Conditions et durées de renouvellement de la période d'essai		
Transferts conventionnels		

Cette répartition n'interdit ni aux branches, ni aux entreprises de négocier sur l'un des sujets mentionnés ci-dessus. Les branches et les entreprises ont toujours la faculté de prévoir des dispositions conventionnelles dans l'ensemble des domaines relevant des relations de travail.

Ces dispositions visent seulement à articuler les stipulations des accords de branche et des accords d'entreprise, lorsqu'elles ont le même objet.

Dispositions transitoires

Afin de tenir compte de ces nouvelles dispositions, dans les 4 matières relevant de l'ordre public de branche optionnel :

- les clauses des accords de branche qui, sur le fondement des dispositions antérieures à l'ordonnance, interdisaient aux accords d'entreprise de déroger dans un sens moins favorable, continuent de produire effet si les parties confirment leur portée, avant le 1^{er} janvier 2019.
- les clauses des accords de branche antérieures à la loi du 4 mai 2004 continuent de primer sur celles des accords d'entreprise, si les parties confirment leur portée avant le 1^{er} janvier 2019.

Dans tous les autres domaines, les accords conclus antérieurement à l'entrée en vigueur de l'ordonnance sont soumis à cette nouvelle articulation.

1.2 Dispositions relatives aux PME dans les accords de branche

Il est tenu compte des contraintes particulières des petites entreprises. A cette fin, la convention de branche :

- soit comporte des stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés,
- soit justifie des motifs pour lesquels elle n'en comporte pas.

1.3 Fusion des accords préexistants

La réforme unifie 4 dispositifs conventionnels préexistants :

- les accords de réduction du temps de travail,
- les accords de maintien de l'emploi,
- les accords en faveur de la préservation ou du développement de l'emploi,
- les accords de mobilité professionnelle ou géographique interne

Le licenciement du salarié qui refuse l'application des stipulations de l'accord à son contrat de travail repose sur un motif spécifique et l'employeur est tenu d'abonder le compte personnel de formation de ce dernier selon des modalités qui seront définies par décret.

Ce type d'accord sera soumis dès son entrée en vigueur aux modalités de validité des accords majoritaires :

- il devra être signé par des syndicats représentant 50 % des salariés,
- ou à défaut, par des syndicats représentant 30 % des salariés et approuvé par référendum à la majorité des salariés concernés.

Cas de recours	Nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise (nouveau) ou en vue de préserver ou développer l'emploi
Contenu obligatoire de l'accord allégé	Préambule qui définit les objectifs. Suppression de la sanction de l'absence de préambule (nullité de l'accord), qui existait dans le cadre des accords APDE
	Pas de condition spécifique telle que maintien du SMIC +20 %, maintien de la rémunération mensuelle, maintien de qualification, etc.
Contenu facultatif	Modalités d'information des salariés sur son application et son suivi
	Conditions dans lesquelles les dirigeants salariés, les mandataires sociaux et actionnaires fournissent des efforts proportionnés à ceux des salariés
	Modalités de conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale des salariés

Modalités de négociation	Conditions de droit commun. Il est donc désormais possible de conclure ces accords, y compris dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux
Durée de l'accord	Déterminée ou indéterminée
Conséquences du refus du salarié de se voir appliquer l'accord	Rupture sui generis. Cause réelle et sérieuse. Exclusion du motif économique. La procédure applicable est celle du licenciement individuel pour motif économique
	Droit du salarié : indemnité de préavis, indemnité de licenciement, bénéfice de l'indemnisation du chômage, abondement CPF par l'employeur (conditions définies par décret)

1.4 Contestation des accords collectifs

Présomption de conformité à la loi

Les accords collectifs répondant aux règles de validité applicables à la date de conclusion sont présumés négociés et conclus conformément à la loi. Cette présomption de conformité peut être renversée : celui qui conteste la validité de l'accord ou le déroulement de la négociation doit apporter la preuve que l'accord n'a pas été négocié ou conclu dans le respect de la loi (le tout, sauf dispositions légales contraires).

Action en nullité

L'action en nullité d'un accord collectif, ou d'une partie de celui-ci, doit être engagée sous peine d'irrecevabilité dans un délai de 2 mois :

- pour les accords d'entreprise, ce délai court à compter, pour les OS, de la date à laquelle l'accord leur a été notifié, et, pour les salariés, de la date de la publicité de l'accord.
- pour les accords de branche, ce délai court à compter de la date de leur publicité.

Ce délai s'applique sans préjudice des délais applicables pour la contestation d'un accord de méthode (délai spécifique de 3 mois) ou des contestations spécifiques relatives aux PSE.

Conséquences de l'annulation

En cas d'annulation judiciaire d'un accord collectif, ou d'une partie de celui-ci, le juge peut décider que l'annulation, en raison de ses conséquences excessives au regard des situations que cet accord a créé et de l'intérêt général pouvant s'attacher au maintien des effets de l'accord, ne produira ses effets que pour l'avenir.

Cette possibilité de moduler dans le temps les effets de l'annulation s'applique sans préjudice des actions contentieuses déjà engagées à la date de la décision du juge, sur le même fondement.

1.5 Négociations obligatoires de branche et d'entreprise

A. Négociation obligatoire dans la branche

Les dispositions relatives au domaine et à la périodicité de la négociation obligatoire de branche sont réorganisées dans le triptyque « Ordre public / Champ de la négociation collective / Dispositions supplétives ».

Ordre public	Une commission mixte est réunie si la négociation n'a pas été engagée sérieusement et loyalement
Champ de la négociation collective	<p>Comme aujourd'hui, un accord de branche peut modifier la périodicité de chacun des thèmes de négociation</p> <p>Nouveautés : s'ils concluent un accord, les partenaires sociaux ont une liberté entière dans le choix des thèmes de négociation selon le calendrier déterminé par cet accord.</p> <ul style="list-style-type: none">- la durée de cet accord modifiant les thèmes de négociation et leur périodicité, ne peut excéder 4 ans.- si un accord est conclu dans l'un des thèmes (supplétifs) concernés par la négociation obligatoire de branche, il doit être renégocié à une date ne pouvant excéder 4 ans
Dispositions supplétives	<p>A défaut d'accord modifiant les thèmes de négociation et leur périodicité, les partenaires sociaux engagent les négociations obligatoires de branche annuelles, triennales et quinquennales, dans les conditions actuelles</p> <p>Ces thèmes n'ont pas été modifiés</p>

B. Négociation obligatoire en entreprise

A l'instar de la négociation de branche, les dispositions relatives à la négociation obligatoire en entreprise sont réorganisées dans le triptyque « Ordre public / Champ de la négociation collective / Dispositions supplétives ».

Ordre public	Peu de dispositions composent cette partie. Et elles ne sont pas nouvelles : <ul style="list-style-type: none">- Tant que la négociation est en cours, l'employeur ne peut pas arrêter de décisions unilatérales dans les matières concernées ; A défaut d'accord, un PV est établi ; Les accords collectifs sur les salaires ne peuvent être déposés qu'accompagnés du PV d'ouverture des négociations sur l'égalité F / H.
Champ de la négociation collective	<p>Comme aujourd'hui, un accord peut modifier la périodicité de chacun des thèmes de négociation</p> <p>Nouveautés : s'ils concluent un accord, les partenaires sociaux ont une liberté entière dans le choix des thèmes de négociation, selon le calendrier déterminé par cet accord.</p> <ul style="list-style-type: none">- La durée de cet accord ne peut excéder 4 ans.- L'accord peut également déterminer les modalités de mise en œuvre des négociations obligatoires dans le groupe, l'entreprise ou l'établissement.- NB : Possibilité de modifier la périodicité de la négociation annuelle sur l'égalité professionnelle même si l'entreprise n'est pas couverte par un accord sur l'égalité ou par un plan d'action.- si un accord est conclu dans l'un des domaines (supplétifs) concernés par la négociation obligatoire d'entreprise, il doit être renégocié à une date ne pouvant excéder 4 ans.- suppression de la possibilité pour une OS signataire d'un accord modifiant la périodicité de la négociation sur les salaires effectifs, de formuler la

	demande, au cours de la période fixée par l'accord, que cette négociation soit engagée.
Dispositions supplétives	A défaut d'accord modifiant la périodicité des négociations, l'employeur engage les négociations obligatoires annuelles, et triennales dans les conditions actuelles
	Les thèmes de négociations n'ont pas été modifiés

1.6 Négociation dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux

A. La conclusion d'accords collectifs dans les entreprises de 50 salariés et plus

Il faut distinguer 3 hypothèses, qui seraient cette fois-ci exclusives les unes des autres.

Priorité donnée à la négociation avec les élus mandatés

L'employeur qui souhaite négocier serait tenu d'informer les organisations syndicales représentatives dans la branche dont relève l'entreprise ou, à défaut, les organisations syndicales représentatives au niveau national et interprofessionnel, de sa décision d'engager des négociations.

Pour être valable, l'accord négocié avec les élus mandatés devrait être approuvé par les salariés à la majorité.

Possibilité de négocier avec des élus non mandatés

Si aucune OSR ne manifeste son souhait de mandater un élu, la négociation pourrait se faire avec les élus non mandatés.

Attention : *dans ce cas, l'accord ne pourrait porter que sur les mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à la conclusion d'un accord collectif, à l'exception des accords collectifs relatifs à l'information et la consultation des représentants du personnel sur un projet de licenciement économique.*

Pour être valable, cet accord devrait être signé par des élus représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles.

Négociation avec des salariés non élus mandatés dans les entreprises de plus de 50 salariés

En cas de carence, lorsque les élus refusent de négocier, l'employeur pourrait négocier avec un salarié non élu mandaté par une OSR. L'accord pourrait porter sur toutes les mesures qui peuvent être négociées par accord d'entreprise. Il serait valable s'il est approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés.

B. La conclusion d'accords collectifs dans les entreprises de moins de 50 salariés

Désormais, *pour pouvoir être étendus, la convention de branche ou l'accord professionnel doivent comporter des stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de cinquante salariés ou justifier des motifs pour lesquels ils ne comportent pas de telles stipulations* (article 2).

Dans les entreprises de 11 à moins de 50 salariés, plusieurs hypothèses sont à distinguer, en fonction de l'effectif et de la présence de représentants du personnel.

Entreprises comprenant entre 11 et 20 salariés et dépourvues de représentant du personnel : referendum

Pour ces entreprises, lorsqu'elles n'ont pas d' élu au CSE, le projet d'ordonnance permet à l'employeur, comme dans les TPE, de recourir directement au referendum. Il pourrait ainsi soumettre à l'approbation des deux tiers du personnel un accord qu'il aura rédigé unilatéralement.

Entreprises comprenant entre 11 et moins de 50 salariés : deux canaux de négociation

Dans ces entreprises, l'employeur pourrait négocier aussi bien avec les élus qu'avec des salariés non élus mais mandatés par des organisations syndicales représentatives dans la branche ou, à défaut, par des organisations syndicales représentatives au niveau national et interprofessionnel (OSR).

Il faudrait alors distinguer selon que la négociation se fait avec les élus du CSE ou non :

- en cas de négociation avec les élus, qu'ils soient mandatés ou non, l'accord conclu serait valable dès lors que les élus signataires représentent la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles ;
- en cas de négociation avec des salariés non élus, mandatés par des OSR, l'accord devrait être approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés.

En outre, *dans les entreprises dont l'effectif habituel est compris entre 11 et moins de 50 salariés, en l'absence de délégué syndical dans l'entreprise ou l'établissement, les accords [...] peuvent être négociés, conclus et révisés* (article 8) :

- soit *par un ou plusieurs salariés expressément mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales,*
- soit *par un des membres de la délégation du personnel du comité social et économique.*

Des dispositions sont également prévues pour permettre de négocier sur tous les sujets en l'absence de délégués syndicaux dans les entreprises de 50 salariés et plus. Les membres de la délégation du personnel du comité social et économique (CSE) peuvent négocier, conclure et réviser des accords collectifs de travail s'ils sont expressément mandatés à cet effet par une ou plusieurs organisations syndicales.

C. La conclusion d'accords collectifs dans les entreprises de moins de 11 salariés

Dans les TPE, le projet permet à l'employeur de soumettre un projet d'accord, qu'il aura rédigé seul, à l'approbation du personnel.

Pour que le texte prenne la valeur d'un accord collectif, il devrait être ratifié par la majorité des deux tiers du personnel. A défaut, il serait réputé non écrit.

Il s'agit de la mesure la plus innovante en la matière, puisqu'elle étendrait considérablement le référendum à l'initiative de l'employeur portant sur un texte non négocié.

Cette possibilité serait également ouverte aux entreprises de 11 à 20 salariés dépourvues de délégué syndical et de représentants élus du personnel.

1.7 Appréciation du caractère majoritaire des accords et référendum

Les articles 10 et 11 précisent certaines dispositions relatives à la règle de validation majoritaire des accords collectifs de travail.

Référendum

Initiative du référendum par l'employeur	L'employeur peut désormais demander l'organisation de la consultation des salariés visant à valider l'accord qui a été signé par des OS ayant recueilli plus de 30 % des suffrages mais moins de 50 % des suffrages exprimés, à condition que l'ensemble de ces organisations ne s'y oppose pas
Moment de l'initiative du référendum par l'employeur	Cette initiative de l'employeur peut intervenir à l'expiration du délai d'1 mois laissé aux OS, à compter de la signature de l'accord, pour indiquer qu'elles souhaitent une consultation des salariés
Protocole organisant le référendum	Le protocole fixant les modalités de la consultation des salariés est valide s'il est signé à la fois par l'employeur et par des OSR ayant recueilli plus de 30 % des suffrages exprimés en faveur d'OSR

Généralisation des accords majoritaires

La généralisation des accords majoritaires est fixée au 1^{er} mai 2018 (au lieu du 1^{er} septembre 2019, comme l'avait initialement prévu l'article 21 de la loi « Travail » du 8 août 2016).

1.8 Restructuration des branches professionnelles

La restructuration des branches est accélérée et facilitée :

- le ministre du travail engage, à l'expiration d'un délai de 24 mois suivant l'entrée en vigueur de la loi Travail (et non plus 3 ans) la fusion des branches n'ayant pas conclu

d'accord ou d'avenant lors des 7 dernières années ainsi que la fusion des branches comptant moins de 5000 salariés.

- la période durant laquelle le ministre du travail ne peut pas procéder à la fusion des branches (en cas d'opposition des membres de la CNNC) est réduit à 24 mois suivant l'entrée en vigueur de la loi Travail (au lieu de 3 ans).

1.9 Cadre de la négociation collective

A. Extension et élargissement des accords collectifs

Les pouvoirs du Ministre du travail en matière d'extension sont accrus.

L'extension vise à rendre applicable une convention ou un accord de branche à l'ensemble des entreprises comprises dans son champ d'application géographique et professionnel, et non seulement aux entreprises adhérentes aux organisations représentatives d'employeurs signataires.

Nouveautés

Exclusion de certaines clauses lors de l'extension	Le ministre du travail peut exclure de l'extension des clauses, non seulement lorsqu'elles sont illégales, mais également lorsqu'elles sont de nature à porter une atteinte excessive à la libre concurrence
	Le ministre, de son initiative ou à la demande d'une OP ou d'une OS représentative dans le champ d'un accord, peut saisir un groupe d'experts chargé d'apprécier les effets économiques et sociaux susceptibles de résulter de l'extension
Réserves émises lors de l'extension	Le ministre du travail peut étendre les clauses incomplètes au regard des dispositions légales, sous réserve soit de l'application de ces dispositions légales (comme actuellement), soit lorsque la loi renvoie leur mise en œuvre à la conclusion d'une convention de branche ou d'entreprise, que les compléments soient prévus par la convention d'entreprise

B. Élargissement des accords collectifs

Là encore, les prérogatives du ministre du Travail sont augmentées.

L'élargissement vise à rendre applicable une convention ou un accord de branche étendu aux entreprises relevant d'un secteur d'activité professionnel ou d'un territoire non compris dans le champ d'application de cette convention ou de cet accord.

Nouveautés

- L'élargissement, lorsqu'il concerne un secteur professionnel, peut porter sur « tout ou partie » d'une convention ou d'un accord, et non plus cette convention ou accord dans son entier.

- Le secteur professionnel ou territorial auquel l'accord est élargi doit présenter des conditions analogues, quant aux emplois exercés. Auparavant, il s'agissait de comparer des situations économiques analogues.
- Le ministre peut désormais rendre obligatoire dans le secteur professionnel ou territorial considéré les « accords-types » destinés aux entreprises de moins de 50 salariés, déjà étendus à un autre secteur.

C. Représentativité au niveau national et multi-professionnel (Article 3)

L'ordonnance tire les conséquences de l'adhésion de l'UNAPL à l'UPA (devenue U2P) et exclut donc les professions libérales du niveau national et multi professionnel.

Ce secteur relève désormais du niveau national interprofessionnel.

D. Fonctionnement du fonds paritaire

Le Fonds pour le financement du dialogue social, créé par la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, a pour missions :

- collecter les ressources destinées aux organisations syndicales et patronales
- répartir et verser les financements auprès des organisations syndicales et patronales selon les règles définies par la loi
- garantir la traçabilité des financements et l'application des règles de répartition
- veiller à la conformité de l'utilisation des fonds alloués aux organisations concernées

Nouveautés

Fonds de financement du paritarisme (AGFPN)	Suppression de la condition de siéger dans les organismes paritaires collecteurs agréés pour bénéficier des crédits du fonds paritaire, conditionnant ainsi l'éligibilité des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs aux crédits à leur seule représentativité
	L'ordonnance organise la prise en compte des mesures de l'audience syndicale et patronale de l'année en cours au 1 ^{er} janvier de l'année suivante
	L'ordonnance prévoit de différer la prise en compte des arrêtés de fusion des champs conventionnels et des arrêtés d'extension de l'accord de fusion desdits champs pris en cours d'année au 1 ^{er} janvier de l'année suivante

1.10 Création d'un observatoire départemental

il est prévu la création d'un Observatoire d'analyse et d'appui au dialogue social et à la négociation dans les entreprises de moins de 50 salariés au niveau départemental

Missions	<ul style="list-style-type: none"> - Il favorise et encourage le développement du dialogue social et la négociation collective au sein des entreprises de moins de 50 salariés - Il établit un bilan annuel du dialogue social - Il est saisi par les OS ou OP de difficultés rencontrées - Il apporte son concours aux entreprises en droit social
Composition	Il est composé de manière tripartite (membres, salariés et employeurs, désignés par les OSR dans le département et par les OP représentatives au niveau national interprofessionnel et multiprofessionnel. Chaque organisation répondant au critère dispose d'un siège + des représentants de l'autorité administrative)
Mise en place	Il est institué par décision administrative

Un décret en Conseil d'État précisera les conditions d'application de l'observatoire et notamment les conditions de désignation des membres.

Partie 2 : La représentation des salariés dans l'entreprise

Référence

Ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales

Une nouvelle institution dénommée comité social et économique se substituera :

- aux délégués du personnel dans les entreprises d'au moins 11 salariés
- aux 3 instances d'information et de consultation (DP, CE et CHSCT) dans les entreprises d'au moins 50 salariés.

Un accord d'entreprise peut prévoir la fusion totale des instances dans l'entreprise (CSE et DS) en une seule, incluant la compétence de négociation des accords collectifs : le Conseil d'entreprise

2.1 Mise en place d'un comité social et économique

A. Entreprise occupant au moins 11 salariés

La mise en place d'un CSE est obligatoire dès que l'entreprise occupe au moins 11 salariés

Il est prévu qu'un comité social et économique doit être mis en place dans toutes les entreprises d'au moins 11 salariés, c'est-à-dire de 11 salariés et plus. Cet effectif doit avoir été atteint pendant 12 mois consécutifs. Il est calculé selon les règles habituelles prévues par le code du travail (Article L 1111-2)

Aujourd'hui : *jusqu'à présent, pour la mise en place des délégués du personnel et du comité d'entreprise, le code du travail prévoyait que l'effectif de 11 et 50 salariés devait avoir été atteint pendant 12 mois, consécutifs ou non, au cours des 3 années précédentes (Articles L 2312-2 et L 2322-2).*

Comme c'était déjà le cas pour le CE et les délégués du personnel, l'obligation de mettre en place un CSE s'applique à tous les employeurs de droit privé, donc à toutes les entreprises privées, quelles que soient leur forme juridique et leur activité (sociétés commerciales, sociétés civiles, associations, etc.). De même, les établissements publics employant du personnel de

droit privé et les établissements publics industriels et commerciaux restent soumis à la législation sur les instances représentatives du personnel.

Remarque : *absence d'obligation d'organiser des élections dans les entreprises de moins de 20 salariés, si aucun candidat ne s'est présenté dans un délai de 30 jours à compter de l'information du personnel sur l'organisation des élections*

Le CSE est supprimé au moment de son renouvellement, si l'effectif de l'entreprise est resté en dessous de 11 salariés pendant au moins 12 mois.

B. Commission de santé, sécurité et conditions de travail

Une commission de santé, sécurité et conditions de travail est obligatoirement mise en place dans les entreprises et les établissements d'au moins 300 salariés (jusqu'à présent : existence du CHSCT à compter de 50 salariés), et, en tout état de cause, dans les établissements comprenant au moins une installation nucléaire de base et les établissements classés SEVESO.

Le cadre de mise en place est prévu par un accord d'entreprise, ou, à défaut, par accord entre l'employeur et le CSE, ou, à défaut, par l'employeur.

En cas d'accord collectif ou d'accord avec le CSE, cet accord détermine :

- le nombre de membres de la commission,
- ses modalités de désignation,
- les missions qui lui sont déléguées par le CSE,
- ses modalités de fonctionnement,
- la formation de ses membres,
- les éventuels moyens dédiés.

Dans les établissements de moins de 300 salariés, l'inspecteur du travail peut imposer la création d'une commission santé, sécurité et conditions de travail, si nécessaire.

Les membres de la commission sont désignés par le CSE parmi ses membres. Elle comprend au moins 3 membres salariés dont un cadre.

La commission est présidée par l'employeur ou son représentant.

C. Représentants de proximité

L'accord collectif d'entreprise qui détermine le nombre et le périmètre des établissements peut prévoir la mise en place des représentants de proximité. Il définit alors le nombre de

représentants, leurs attributions, les modalités de leur désignation et leurs modalités de fonctionnement.

Pour ainsi dire, le maintien des DP (qui deviennent représentants de proximité) est rendu facultatif.

D. Composition, élection et mandat

Les membres de la délégation du comité	Le nombre de membres du CSE est déterminé par décret en Conseil d'Etat
	Ils sont élus pour 4 ans sauf accord en disposant autrement (inchangé)
	Le nombre de mandats successifs est limité à 3 (nouveau)
	Chaque OS représentative peut désigner un représentant syndical au CSE (inchangé)
	Le suppléant n'assiste aux réunions du comité qu'en l'absence du titulaire
	Lorsque l'employeur a engagé le processus électoral et qu'un procès-verbal de carence a été établi, une demande d'organisation des élections ne peut intervenir que dans un délai de 6 mois après l'établissement de ce procès-verbal (jusqu'à présent, une demande pouvait intervenir à tout moment)
	Reprise des dispositions actuelles sur les dispositions concernant les élections professionnelles (élections partielles, électorat et éligibilité, modes de scrutin, organisation des élections, durée et fin de mandat, déplacement et circulation, nombre de collèges électoraux)

E. Mesures transitoires

La mise en place du CSE est possible dès la publication au Journal officiel de l'ordonnance et de ses décrets d'application.

Hypothèse 1 :

Les instances représentatives du personnel doivent être renouvelées avant la publication de l'ordonnance et de ses décrets d'application.

Il est prévu que l'ordonnance entre en vigueur à la date de publication au JO des décrets d'application, et au plus tard le 1^{er} janvier 2018. Tant que les textes n'ont pas été publiés, on doit appliquer les anciennes règles du code du travail. L'employeur devra organiser des élections de manière à permettre le renouvellement, selon le cas, du CE, des délégués du personnel et du CHSCT ou de la délégation unique du personnel.

Hypothèse 2 :

Les instances représentatives du personnel doivent être renouvelées entre la publication de l'ordonnance et le 31 décembre 2018.

Il n'est plus possible de procéder à l'élection d'un CE et de délégués du personnel et à la désignation d'un CHSCT. Autrement dit, l'entreprise devra se doter d'un CSE. Tout au plus, si les mandats à renouveler viennent à expiration entre la date de publication au JO de l'ordonnance et le 31 décembre 2018, l'employeur peut décider de prolonger d'une année au plus les mandats en cours. Après une année de prolongation, l'employeur devra faire procéder à l'élection d'un CSE.

Hypothèse 3 :

Les instances représentatives du personnel doivent être renouvelées entre le 1er janvier et le 31 décembre 2019.

L'employeur n'a pas le choix, il faut impérativement mettre en place un comité social et économique, en principe à l'échéance normale des mandats en cours.

Hypothèse 4 :

Les instances représentatives du personnel doivent être renouvelées après le 31 décembre 2019.

Il est prévu que les mandats des membres du CE, du CHSCT, de la délégation unique du personnel et des délégués du personnel cessent au plus tard le 31 décembre 2019. De fait, ils prendront fin de manière prématurée et l'employeur devra organiser de nouvelles élections pour permettre la mise en place du nouveau comité social et économique.

2.2 Fonctionnement du CSE

Dans les entreprises de moins de 50 salariés	
Réunions	Les membres du comité remettent une note écrite exposant l'objet des demandes 2 jours avant la réunion et l'employeur répond par écrit à ces demandes au plus tard dans les 6 jours ouvrables suivant la réunion (reprise de l'organisation des réunions des DP)
Registre spécial	Les demandes du CSE et les réponses motivées de l'employeur sont transcrites sur un registre spécial (reprise du régime des DP)
Heures de délégation	10 heures par mois, cumulables dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'État
Pas de personnalité morale, de secrétaire, de trésorier, de budget de fonctionnement ou d'ASC...	
Dans les entreprises d'au moins 50 salariés	
Personnalité morale	Le comité est doté de la personnalité morale, il désigne un trésorier et un secrétaire et gère son patrimoine
Règlement intérieur	Établissement obligatoire d'un règlement intérieur et mise à disposition d'un local aménagé
Ordre du jour	Établissement de l'ordre du jour, observations de personnalités extérieures en matière de santé et de sécurité, votes et délibérations, établissement d'un procès-verbal : inchangé
Réunions	Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, le comité se réunit une fois par mois, dans celles de moins de 300 salariés, une fois tous les 2

	mois. Par ailleurs, le CSE est réuni à la suite de tout accident ayant entraîné des conséquences graves
Commissions du CSE	A l'exception de la commission santé, sécurité et conditions de travail, les commissions du CSE, leur nombre, et les thématiques qu'elles abordent sont mises en place par accord d'entreprise
	A défaut d'accord, les commissions actuelles du CE sont maintenues (éco-nomique, formation, information et aide au logement, égalité profession-nelle, des marchés), dans leur périmètre actuel (selon la commission : entreprises de plus de 300 salariés ou de plus de 1000 salariés...)
Budget de fonctionnement	0,20 % de la masse salariale brute dans les entreprises de 50 à 2000 salariés (inchangé)
	0,22 % de la masse salariale brute dans les entreprises de plus de 2000 salariés
Fongibilité partielle avec le budget ASC	Les excédents du budget de fonctionnement peuvent être affectés par le CSE à son budget ASC

Expertise	
Financement de l'expert	Financement intégral par l'employeur pour les consultations sur la situation économique et financière de l'entreprise, sur la politique sociale, en cas de licenciement pour motif économique et de risque grave constaté
	Financement à 20 % par le comité et à 80 % par l'employeur, pour les autres cas listés de recours à l'expert
	Financement à 100 % par le CSE pour les expertises non prévues par le code du travail
Choix de l'expert	Un accord d'entreprise ou, à défaut, un accord avec le CSE peut adapter le nombre d'expertises dans le cadre des 3 consultations annuelles, jusqu'à n'en retenir qu'une sur plusieurs années pour ces 3 consultations
Délai d'expertise	Un décret détermine pour chaque catégorie d'expertise le délai maximum dans lequel l'expert remet son rapport
Contestation	Les possibilités et modalités de contestation de l'expertise prévues pour le CHSCT sont étendues à l'ensemble des expertises du CSE (saisine du juge judiciaire dans le délai de 5 jours pour contester l'opportunité du recours à l'expert, le choix de l'expert, le cahier des charges, le coût prévisionnel ou final). Le juge statue en la forme des référés

2.3 Attributions du CSE

A. Entreprises de 11 à 50 salariés

Les missions du CSE sont allégées par rapport à celles attribuées aux délégués du personnel.

Le CSE dispose de missions générales :

- présenter des réclamations individuelles et collectives ;
- contribuer à promouvoir la santé, la sécurité et les conditions de travail dans l'entreprise et réaliser des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles.

Le CSE ne dispose pas (contrairement aux DP) de missions particulières (en matière de formation, sur l'utilisation du CICE, droit d'alerte).

B. Entreprises de 50 salariés et plus

Le CSE est informé et consulté sur les décisions de l'employeur intéressant la marche générale de l'entreprise, en particulier sur les mesures ayant un impact sur :

- les effectifs,
- la modification de l'organisation de l'entreprise,
- la durée du travail et les conditions d'emploi,
- l'introduction de nouvelles technologies,
- le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés et assimilés.

Dans le champ de la santé, sécurité et conditions de travail, le CSE :

- procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs
- contribue notamment à faciliter l'accès des femmes à tous les emplois, à la résolution des problèmes liés à la maternité, l'adaptation et à l'aménagement des postes de travail et le maintien des personnes handicapées à tous les emplois au cours de leur vie professionnelle
- peut susciter toute initiative qu'il estime utile et proposer des actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes
- lors des visites de l'agent de contrôle de l'inspection du travail, les membres du CSE peuvent présenter leurs observations

2.4 Formation des représentants du personnel au CSE

Précisions et clarification sur la mise en œuvre des formations nécessaires à l'exercice du mandat : le temps consacré à la formation est pris sur le temps de travail, rémunéré comme tel, et n'est pas déduit des heures de délégation

Les formations sont renouvelées lorsque les représentants ont exercé leur mandat pendant 4 ans, consécutifs ou non.

La formation des membres de la commission santé, sécurité, conditions de travail est prise en charge par l'employeur dans des conditions déterminées par décret. Elle est d'une durée de 5 jours dans les entreprises d'au moins 300 salariés et de 3 jours dans les entreprises de moins de 300 salariés.

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, les titulaires du CSE bénéficient, lorsqu'ils sont élus pour la première fois, d'un stage de formation économique d'une durée maximale de 5 jours, imputée sur le CFESS.

Dans les entreprises composées d'établissements multiples, lorsqu'un accord collectif fixe le nombre et le périmètre des commissions santé, sécurité et conditions de travail, il prévoit également les modalités de formation de ses membres. Il peut également définir les modalités de mise en œuvre d'une formation spécifique correspondant aux risques ou facteurs de risques particuliers.

2.5 Comité central et comité d'établissement

Le CSE central est composé de l'employeur ou de son représentant et d'un nombre égal de titulaires et de suppléants, élus, pour chaque établissement, par le CSE d'établissement parmi ses membres. Le nombre maximum de membres est fixé par décret en Conseil d'État. Lorsque les réunions portent sur la santé, la sécurité et les conditions de travail, il peut comprendre, à titre consultatif, certaines personnes extérieures à l'entreprise, telles que le médecin ou l'inspecteur du travail...

Les conditions d'élections, la durée du mandat et le fonctionnement du CSE central et des CSE d'établissement sont identiques à celles applicables au comité central d'entreprise et aux comités d'établissement.

Le comité central est consulté sur :

- les projets décidés au niveau de l'entreprise ne comportant pas de mesures d'adaptations spécifiques, ou lorsque leurs éventuelles mesures de mise en œuvre ne sont pas encore définies
- les mesures d'adaptation communes à plusieurs établissements des projets portant sur la politique sociale, les conditions de travail et le bilan social (nouveau)

Lorsqu'il y a lieu de consulter le CSE central et le CSE d'Etablissement, un accord peut définir l'ordre et les délais des consultations de ces instances respectives. A défaut, les avis des CSE d'établissements sont rendus et transmis au CSE central préalablement à son avis.

2.6 Conseil d'entreprise

En plus des missions confiées au CSE, lorsqu'il est mis en place dans l'entreprise, le conseil d'entreprise est compétent pour négocier, conclure et réviser les conventions et accords d'entreprise ou d'établissement.

Le conseil d'entreprise est mis en place par accord d'entreprise conclu pour une durée indéterminée ou par accord de branche étendu.

Cet accord fixe :

- la liste des thèmes pour lesquels les décisions unilatérales de l'employeur sont soumises à l'avis conforme du conseil d'entreprise,
- le cas échéant, la composition de la délégation de négociation,
- la périodicité des thèmes de négociation,
- les moyens accordés aux représentants du personnel et notamment le nombre d'heures de délégation (minimum fixé par décret en Conseil d'État selon l'effectif de l'entreprise).

Pour être valable, l'accord conclu avec le conseil d'entreprise doit être signé par la majorité des membres titulaires élus du conseil d'entreprise ou ayant obtenu la majorité des suffrages exprimés lors des élections professionnelles.

Un Conseil d'entreprise peut être mis en place au niveau de l'UES.

2.7 Salariés protégés

Il est défini à droit constant le cadre de la protection des salariés investis de fonctions représentatives, ainsi que, pour certaines d'entre elles et pour une durée temporaire, des salariés les ayant exercées ou brigüées

La réforme n'apporte pas de bouleversement en la matière. La liste des salariés protégés est actualisée, pour intégrer les nouveaux représentants du personnel :

- le membre élu à la délégation du personnel au comité social et économique
- le représentant syndical au comité social et économique
- le représentant de proximité
- le membre de la délégation du personnel du comité social et économique interentreprises
- le représentant du personnel à la commission santé, sécurité et conditions de travail
- le représentant du personnel d'une entreprise extérieure, désigné à la commission santé, sécurité et conditions de travail.

Comme aujourd'hui, cette liste est déclinée s'agissant des différents actes nécessitant l'autorisation préalable de l'inspecteur du travail : licenciement, rupture du CDD ou d'une mission de travail temporaire, transfert partiel d'entreprise.

A noter, que l'on peut regretter que la réforme n'ait pas intégré la jurisprudence qui décide que l'arrivée à terme du CDD d'un salarié protégé, même s'il ne comporte pas de clause de renouvellement, nécessite l'autorisation préalable de l'inspecteur du travail.

A l'instar des élus actuels, les nouveaux membres de la délégation du personnel du CSE ne peuvent être licenciés qu'à la condition que le comité soit consulté sur ce point.

Toutefois, cette procédure n'est pas applicable pour les membres de la délégation du personnel du CSE interentreprises.

2.8 Exercice du mandat syndical

A. Parcours syndical

Article 5	
Entretien professionnel de fin de mandat	Recensement des compétences acquises en cours de mandat et valorisation de l'expérience acquise élargis à tous les représentants, quel que soit le nombre d'heures de délégation, dans les entreprises de 2000 salariés et plus. Maintien du seuil d'heures de délégation sur l'année représentant au moins 30 % de la durée du travail pour les autres entreprises
Mise à disposition des salariés auprès d'OS par accord collectif de branche ou d'entreprise	L'accord doit prévoir les aménagements de nature à permettre à l'employeur de respecter son obligation de formation d'adaptation au poste de travail (plan de formation)
Participation des salariés des PME aux négociations de branche	Prise en charge des salaires par l'AGFPN des salaires des salariés participant aux négociations de branche dans certaines entreprises : seuil d'effectif déterminé par décret en Conseil d'État

B. Congé de formation économique sociale et syndicale

Il est prévu un droit au maintien de la rémunération et des contributions et cotisations afférentes à la rémunération des salariés en congés de formation économique, sociale et syndicale par l'employeur

- Rétablissement du maintien, par l'employeur, des salaires (sans plafond) pendant la durée du congé de formation, ainsi que des cotisations et contributions afférentes.
- Possibilité de déduction de la contribution AGFPN dans les conditions définies par décret. Fin du système de remboursement à l'employeur par l'organisation syndicale.

2.9 Droit d'expression directe et collective des salariés

La réforme précise et actualise les conditions dans lesquelles le droit d'expression collective des salariés est renforcé pour tenir compte des technologies numériques tout en rappelant que cet exercice ne doit pas conduire au discrédit de l'entreprise

- Modifications à la marge des dispositions relatives au droit d'expression directe des salariés dans l'entreprise, notamment pour tenir compte des outils numériques.

Partie 3 : Le contrat de travail

Références

Ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail

Ordonnance n° 2017-1389 du 22 septembre 2017 relative à la prévention et à la prise en compte des effets de l'exposition à certains facteurs de risques professionnels et au compte professionnel de prévention

I. Les nouvelles règles du licenciement

3.1 Licenciement abusif

En cas de licenciement abusif, un barème obligatoire (plafond et un plancher) est instauré pour les dommages et intérêts octroyés par le juge (à noter que les planchers sont différents dans les TPE).

Si l'une ou l'autre des parties refuse la réintégration du salarié, le juge octroie au salarié une indemnité à la charge de l'employeur, dont le montant est compris entre les montants minimaux et maximaux fixés dans le tableau ci-dessous.

Suppression du plancher de 6 mois de salaire pour les salariés d'au moins 2 ans d'ancienneté dans une entreprise d'au moins 11 salariés

Suppression de la réparation en fonction du préjudice subi pour les salariés de moins de 2 ans d'ancienneté et pour les licenciements dans une entreprise de moins de 11 salariés

A. Entreprises de 11 salariés et plus

Selon l'article du projet d'ordonnance, en cas de licenciement abusif, le juge pourrait accorder au salarié des dommages et intérêts, dont les valeurs devraient respecter des montants « planchers » et « plafonds », variables selon l'ancienneté du salarié comme l'indique le tableau suivant :

Barème indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse		
Ancienneté du salarié dans l'entreprise (en années complètes)	Indemnité minimale (en mois de salaire brut)	Indemnité maximale (en mois de salaire brut)
0	Sans objet	1
1	1	2
2	3	3,5
3	3	4
4	3	5
5	3	6
6	3	7
7	3	8
8	3	8
9	3	9
10	3	10
11	3	10,5
12	3	11
13	3	11,5
14	3	12
15	3	13
16	3	13,5
17	3	14
18	3	14,5
19	3	15
20	3	15,5
21	3	16
22	3	16,5
23	3	17
24	3	17,5
25	3	18
26	3	18,5
27	3	19
28	3	19,5
29	3	20
30 et au-delà	3	20

B. Entreprises de moins de 11 salariés

De façon dérogatoire, un barème s'applique aux licenciements sans cause réelle et sérieuse dans une entreprise comptant un effectif inférieur à 11 salariés.

2 remarques sont à faire sur ce barème :

- seule une valeur minimale (ou plancher) est déterminée, aucune valeur maximale (valeur plafond) n'est déterminée ;
- le barème s'arrête à une ancienneté dans l'entreprise de 10 années complètes, il semblerait que le barème des entreprises de 11 salariés et plus s'appliquerait alors au-delà, mais une précision de l'administration sera attendue à ce sujet.

Barème indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse	
Ancienneté du salarié dans l'entreprise (en années complètes)	Indemnité minimale (en mois de salaire brut)
0	Sans objet
1	0,5
2	0,5
3	1
4	1
5	1,5
6	1,5
7	2
8	2
9	2,5
10	2,5

Application des barèmes	Les 2 barèmes s'imposeraient en cas de	licenciement sans cause réelle et sérieuse résiliation judiciaire aux torts de l'employeur prise d'acte de rupture du contrat de travail pour des griefs fondés
Non-application des barèmes	Ces barèmes ne concerneraient pas	les indemnités versées dans le cas d'irrégularités en matière de licenciement économique en cas de licenciement nul et d'absence de réintégration du salarié (l'indemnité minimale ne peut être inférieure aux salaires des 6 derniers mois)
Les cas permettant de prononcer la nullité du licenciement sont notamment les suivants	Violation d'une liberté fondamentale	
	Licenciement d'une victime ou d'un témoin de faits de harcèlement moral ou sexuel	
	Licenciement discriminatoire ou consécutif à une action en justice en matière d'égalité professionnelle entre hommes et femmes	
	Violation du statut protecteur au titre de l'exercice d'un mandat (salarié protégé)	
	Violation de la protection accordée aux lanceurs d'alerte	
	Non-respect du régime de protection lié au congé maternité, accident du travail ou maladie professionnelle	
Modulation possible des dommages et intérêts	Le juge pourrait, pour déterminer la valeur des indemnités versées au salarié, tenir compte des indemnités de licenciement attribuées au salarié	
	En d'autres termes, le juge serait en capacité de diminuer le montant de l'indemnité prud'homale si par cas le salarié avait perçu une indemnité de licenciement <i>élevée</i>	

Les dispositions seront applicables aux licenciements notifiés postérieurement à la publication de l'ordonnance.

Remarque : Lors de la conférence de presse du 31 août 2017 à l'Hôtel de Matignon, Muriel PENICAUD présentant les ordonnances en application de la loi d'habilitation, afin d'apaiser les tensions due au plafonnement des dommages-intérêts, a annoncé une hausse des indemnités légales de licenciement de 25 %.

Elle a également annoncé qu'elles ne seront pas plafonnées contrairement aux indemnités prud'homales.

Cette augmentation de l'indemnité légale est favorable aux salariés mais pas vraiment aux employeurs. En effet, ces derniers devront verser une somme plus élevée aux personnes licenciées.

Exemple : un salarié qui touche 2.000 euros bruts par mois perçoit, en l'état actuel des choses, une indemnité de 4.000 euros pour 10 ans d'ancienneté.

Avec cette augmentation, il percevra 5.000 euros au titre de cette indemnité :

$$4.000 \text{ euros} + 25 \% = 5.000 \text{ euros.}$$

Exemple : un salarié licencié qui a 6 ans d'ancienneté touche 3.000 euros par mois. Jusqu'à présent, il touchait une indemnité légale de licenciement d'un montant de 3.600 euros. Avec cette hausse de 25 % prévue par la Ministre du travail, il devrait dès lors lui verser 4.500 euros.

3.2 Lettre-type de notification du licenciement

l'employeur peut utiliser un modèle type, dont le contenu sera fixé par décret en Conseil d'État, pour procéder à la notification du licenciement. Ce modèle rappellera également les droits et obligations de chaque partie

Lorsque l'employeur décide de licencier un salarié (*pour motif personnel ou pour des motifs économiques*), il lui notifie sa décision par lettre recommandée avec avis de réception.

Cette lettre comporte l'énoncé du ou des motifs invoqués par l'employeur.

Elle ne peut être expédiée moins de 2 jours ouvrables après la date prévue de l'entretien préalable au licenciement auquel le salarié a été convoqué.

Un décret en Conseil d'État détermine les modalités d'application du présent article *et fixe les modèles que l'employeur peut utiliser pour procéder à la notification du licenciement.*

Ces modèles rappellent en outre les droits et obligations de chaque partie.

3.3 Modification des motifs du licenciement

il est instauré une procédure permettant de préciser les motifs énoncés dans la lettre de licenciement, après la notification de celle-ci. Cette procédure peut être engagée à la demande du salarié ou de l'employeur

Le nouvel article L 1235-2 du code du travail prévoit que les motifs énoncés dans la lettre de licenciement peuvent, après notification de celle-ci, être précisés ou complétés :

- soit par l'employeur,
- soit à la demande du salarié

Un décret fixerait les conditions d'application de cette procédure.

Si le salarié n'a pas formé une telle demande, et qu'il conteste la légitimité de son licenciement, ce dernier ne pourrait pas être jugé dépourvu de cause réelle et sérieuse en raison d'une insuffisance de motivation. L'intéressé ne pourrait prétendre, à ce titre, qu'à une indemnité pour irrégularité de procédure égale à 1 mois de salaire maximum.

Le non-respect de la procédure d'entretien préalable au licenciement pour motif personnel ou économique ou d'une procédure conventionnelle de consultation préalable à la rupture constituerait une irrégularité justifiant l'octroi d'une indemnité égale à 1 mois de salaire maximum.

Concrètement, il faudra distinguer 3 situations distinctes :

Le salarié n'a pas formulé de demandes de précisions auprès de l'employeur	Lorsque le salarié n'a pas demandé à son employeur des précisions sur les motifs de licenciement indiqués dans la lettre, qu'il estime incomplets, l'irrégularité que constitue une insuffisance de motivation de la lettre de licenciement ne privera pas le licenciement, à elle seule, de cause réelle et sérieuse. Le salarié pourra ainsi seulement prétendre à une indemnité qui ne pourra pas dépasser 1 mois de salaire. En revanche, si le juge estime que le licenciement n'est pas fondé, les insuffisances de la lettre de licenciement pourront constituer un indice supplémentaire
Le salarié a formulé une demande de précision ou l'employeur a complété la lettre	Dans ces 2 cas, en partant du principe que la lettre est suffisamment motivée afin de permettre au juge d'exercer son office, ce dernier va se fonder sur les motifs invoqués pour rechercher si le licenciement est bien justifié
Le salarié a formulé une demande qui n'aboutit pas	Le salarié peut formuler une demande de précision qui n'aboutit pas : <ul style="list-style-type: none">- soit que l'employeur n'y fait pas droit,- soit que les précisions demeurent insuffisantes. Dans ce cas, le juge pourra décider que cette absence ou insuffisance de motivation entraîne un licenciement sans cause réelle et sérieuse

3.4 Délai de recours en cas de licenciement

A. Licenciement pour motif économique

La nouvelle réglementation harmonise les délais de recours à 12 mois en cas de rupture du contrat de travail pour motif économique ou pour motif personnel (hors cas de discrimination et harcèlement)

Le délai de recours aux prud'hommes est réduit de moitié, puisque désormais la saisine devra se faire dans les 12 mois suivant le départ du salarié.

Toute contestation portant sur le licenciement pour motif économique se prescrit par 12 mois à compter de la dernière réunion du comité social et économique ou, dans le cadre de l'exercice par le salarié de son droit individuel à contester le licenciement pour motif économique, à compter de la notification de celui-ci (article L 1235-7).

Ce délai n'est opposable au salarié que s'il en a été fait mention dans la lettre de licenciement.

B. Licenciement pour motif personnel

Toute action portant sur la rupture du contrat de travail se prescrit par 12 mois à compter de la notification de la rupture.

3.5 Indemnité de licenciement

L'article L 1234-9 est modifié du code du travail, pour abaisser l'ancienneté minimale dont doit disposer un salarié pour bénéficier d'indemnités de licenciement. Celle-ci passe ainsi de 12 mois à 8 mois

Dans l'ordonnance, une mesure est passée presque inaperçue du grand public. Il s'agit de la diminution de la durée d'ancienneté requise pour toucher l'indemnité légale de licenciement.

A l'heure actuelle, en cas de licenciement d'un salarié, hors licenciement pour faute grave ou lourde, l'employeur doit lui verser une indemnité de licenciement, dont le mode de calcul est précisé dans le code du travail. Cette indemnité n'est due qu'aux salariés ayant au moins 1 année d'ancienneté ininterrompue, au sein de l'entreprise (Article L 1234-9 du code du travail).

Donc seuls les salariés licenciés après 1 an d'ancienneté (donc 12 mois) ont droit à l'indemnité de licenciement.

L'ordonnance modifie ce dispositif en réduisant à 8 mois, au lieu de 12 mois, la durée d'ancienneté nécessaire à l'obtention de l'indemnité.

Dès lors qu'un salarié aura 8 mois d'ancienneté, et non plus 12 mois, il devra bénéficier de l'indemnité légale de licenciement.

Rappelons que (voir supra), lors de la conférence de presse du 31 août 2017 à l'Hôtel de Matignon, Muriel PENICAUD présentant les ordonnances en application de la loi d'habilitation a annoncé une hausse des indemnités légales de licenciement de 25 %.

3.6 Critères d'ordre des licenciements

Le périmètre d'application des critères d'ordre des licenciements est fixé aux zones d'emploi, et non à l'entreprise dans son ensemble, en cas de licenciement économique de moins de 10 salariés dans une entreprises de plus de 50 salariés sur une même période de 30 jours, c'est-à-dire sans plan de sauvegarde de l'emploi.

L'ordonnance adapte les dispositions du code du travail relatives aux procédures de consultation des représentants du personnel sur les licenciements collectifs pour motif économique. Les textes renvoient non plus au comité d'entreprise et aux délégués du personnel, mais au comité social et économique (issu des ordonnances). Ce dernier devrait être informé, le cas échéant, des conséquences du projet en matière de santé, de sécurité ou de conditions de travail.

En cas de licenciement économique de moins de 10 salariés dans une même période de 30 jours, cette instance devrait rendre son avis dans le délai d'1 mois à compter de la première réunion.

3.7 Licenciement économique

A. Périmètre d'appréciation de la cause économique

La loi définit le périmètre d'appréciation de la cause économique. Il est ainsi prévu que les difficultés économiques, les mutations technologiques ou la nécessité de sauvegarder la compétitivité de l'entreprise s'apprécient au niveau de cette entreprise si elle n'appartient pas à un groupe. Dans le cas contraire, ces causes s'apprécient au niveau du secteur d'activité commun à l'entreprise et à celui des entreprises du groupe auquel elle appartient, établies sur le territoire national

Pour toute entreprise qui souhaite mettre en œuvre une procédure de licenciement économique, il convient d'apprécier la réalité de la cause économique qui en est à l'origine.

Lorsqu'une entreprise n'appartient pas à un groupe, la réalité du motif économique, c'est-à-dire, les difficultés économiques, les mutations technologiques ou la nécessité de sauvegarder la compétitivité, s'appréciant au niveau de l'entreprise uniquement.

Cela n'est a priori pas remis en cause par l'ordonnance. En effet, l'ordonnance n'apporte ici rien de nouveau et ne fait qu'intégrer dans le code du travail les solutions déjà dégagées par la jurisprudence à plusieurs reprises (Cass. Soc, 17 juin 1992 : n° 89-42769 ; Cass. Soc, 10 juin 1998 : n° 96-41795 ; Cass. Soc, 16 mars 2011 : n° 09-43293 et Cass. Soc, 26 juin 2012 : n° 11-13736).

En revanche, les entreprises pour lesquelles il faut noter un changement considérable, sont celles qui appartiennent à un groupe international.

En effet, jusqu'à présent, la réalité de la cause économique à l'origine du licenciement était appréciée au niveau du groupe ou du secteur d'activité du groupe auquel appartient l'entreprise, sans qu'il y ait lieu de réduire le groupe aux sociétés ou aux entreprises situées sur le territoire national.

Concrètement, un groupe ayant une activité florissante et en bonne santé financière est contraint de soutenir son entreprise française, peu importe que la nature des difficultés soient excessivement importantes et les chances que la situation de sa filiale française se redresse,

L'ordonnance prévoit désormais un périmètre d'appréciation de la cause économique de licenciement beaucoup plus restreint. Elle limite celui-ci au territoire national.

En effet, les difficultés économiques, les mutations technologiques ou la nécessité de sauvegarder la compétitivité de l'entreprise s'apprécieraient au niveau du secteur d'activité commun au sien et à celui des entreprises du groupe auquel elle appartient, établies sur le territoire national, sauf fraude.

B. Obligations de reclassement

Le code précise le périmètre sur lequel s'applique le reclassement. Celui-ci intervient sur les emplois disponibles, situés sur le territoire national dans l'entreprise ou les entreprises du groupe dont l'entreprise fait partie, et dont l'organisation, les activités ou le lieu d'exploitation assurent la permutation de tout ou partie du personnel. La définition retenue de la notion de groupe est celle du code de commerce.

Dans le cadre d'un licenciement économique, l'employeur est tenu de rechercher des possibilités de reclassement et de les proposer aux salariés dont le licenciement est envisagé.

A l'heure actuelle, les offres de reclassement proposées au salarié sont écrites et précises.

Néanmoins, l'ordonnance prévoit un assouplissement de ce formalisme puisque les offres de reclassement ne devront plus obligatoirement être écrites. Elles devront soit :

- être adressées directement par écrit au salarié, ou ;
- communiquées par tout moyen au salarié via une liste.

Il semblerait ainsi que l'ordonnance adapte l'obligation de reclassement qui incombe à l'employeur, à l'impact du numérique et ce, en ouvrant aux salariés licenciés, l'accès aux offres de reclassement internes.

Dès lors, l'obligation de proposer des offres de reclassement personnalisées aux salariés serait-elle supprimée ?

En effet, si la possibilité est offerte aux employeurs de communiquer les offres de reclassement via une liste disponible sur l'intranet de l'entreprise et qui de surcroît, est consultable par tous les salariés, les offres bien que devant être précises et concrètes, n'auraient cependant plus à être personnalisées en fonction de chaque salarié.

L'article L 1233-4-1 est supprimé. Il prévoit que lorsque l'entreprise ou le groupe dont l'entreprise fait partie comporte des établissements en dehors du territoire national, le salarié dont le licenciement est envisagé peut demander à l'employeur de recevoir des offres de reclassement dans ces établissements. Dans sa demande, il précise les restrictions éventuelles quant aux caractéristiques des emplois offerts, notamment en matière de rémunération et de localisation. L'employeur transmet les offres correspondantes au salarié ayant manifesté son intérêt. Ces offres sont écrites et précises.

Cela ne signifierait pas que l'obligation de reclassement en dehors du périmètre national soit supprimée, mais simplement que le non-respect par l'employeur de son obligation générale de reclassement en dehors du périmètre national ne saurait remettre en cause le licenciement économique.

3.8 Rupture conventionnelle collective

Selon l'article 10 un accord collectif peut prévoir une rupture conventionnelle collective conduisant à une rupture du contrat d'un commun accord entre l'employeur et le salarié

Une négociation d'entreprise pourra définir un cadre commun de départ volontaire qui doit, tout comme la rupture conventionnelle individuelle, être homologué par l'administration.

Un accord collectif peut déterminer le contenu d'un plan de départs volontaires excluant tout licenciement pour atteindre les objectifs qui lui sont assignés en termes de suppression d'emplois.

L'administration est informée sans délai de l'ouverture d'une négociation en vue de l'accord précité.

Le plan de départ volontaire détermine :

- Le nombre maximal de départs envisagés, de suppressions d'emplois associées, et la durée de mise en œuvre du plan ;
- Les conditions que doit remplir le salarié pour en bénéficier ;
- Les critères de départage entre les potentiels candidats au départ ;
- Les modalités de calcul des indemnités de rupture garanties au salarié, qui ne peuvent être inférieures aux indemnités légales dues en cas de licenciement pour motif économique ;
- Les modalités de candidature au départ des salariés, comprenant les conditions de transmission de l'accord écrit du salarié au dispositif prévu par l'accord collectif et les conditions de changement d'avis de ce dernier ;
- Des mesures visant à faciliter le reclassement externe des salariés sur des emplois équivalents, telles que des actions de formation, de validation des acquis de l'expérience ou de reconversion ou des actions de soutien à la création d'activités nouvelles ou à la reprise d'activités existantes par les salariés ;
- Les modalités de suivi de la mise en œuvre effective du plan de départ volontaire.

L'accord collectif fixe les modalités et conditions d'information du comité social et économique sur le projet envisagé.

L'ensemble des informations communiquées aux représentants du personnel, ainsi que le procès-verbal de cette réunion, est communiqué simultanément à l'autorité administrative. Ces procès-verbaux comportent les suggestions et propositions des représentants du personnel.

L'accord collectif majoritaire mentionné à l'article L 1237-19 est transmis à l'autorité administrative pour validation.

L'autorité administrative notifie à l'employeur la décision de validation dans un délai de 15 jours à compter de la réception de cet accord.

Elle la notifie, dans les mêmes délais, au comité social et économique et aux organisations syndicales représentatives signataires. La décision prise par l'autorité administrative est motivée.

Le silence gardé par l'autorité administrative pendant le délai prévu au 3^{ème} alinéa vaut décision d'acceptation de validation.

Dans ce cas, l'employeur transmet une copie de la demande de validation, accompagnée de son accusé de réception par l'administration, au comité social et économique et aux organisations syndicales représentatives signataires.

La décision de validation ou, à défaut, les documents mentionnés au 5^{ème} alinéa et les voies et délais de recours sont portés à la connaissance des salariés par voie d'affichage sur leurs lieux de travail ou par tout autre moyen permettant de conférer date certaine à cette information.

L'autorité administrative compétente pour prendre la décision de validation est celle du lieu où l'entreprise ou l'établissement concerné par le projet de plan de départ volontaire est établi. Si le projet de plan de départ volontaire porte sur des établissements relevant de la compétence d'autorités différentes, le ministre chargé de l'emploi désigne l'autorité compétente.

En cas de décision de refus de validation, l'employeur, s'il souhaite reprendre son projet, présente une nouvelle demande après y avoir apporté les modifications nécessaires et informé le comité social et économique.

L'acceptation par l'employeur de la candidature du salarié au départ volontaire emporte rupture du contrat de travail d'un commun accord des parties.

Le suivi de la mise en œuvre du plan de départ volontaire fait l'objet d'une consultation régulière et détaillée du comité social et économique dont les avis sont transmis à l'autorité administrative.

L'autorité administrative est associée au suivi de ces mesures et reçoit un bilan, établi par l'employeur, de la mise en œuvre du plan de départ volontaire.

3.9 Contentieux prud'homal

L'objectif est d'encourager le recours à la conciliation devant la juridiction prud'homale

Il est supprimé la possibilité pour le bureau de conciliation et d'orientation (BCO) de renvoyer l'affaire devant le même BCO en cas de partage. Dans cette hypothèse, le BCO doit renvoyer

l'affaire devant le bureau de jugement présidé par le juge du TGI dans le ressort duquel est situé le siège du conseil de prud'hommes.

Cet article renvoie à un décret le soin de définir les modalités de présence obligatoire des parties ou de leur représentant dès lors qu'il peut être assimilé à la partie représentée, lors de la phase de conciliation.

De même, il est proposé d'éviter des allers et retours entre formation prud'homale et formation de départage lorsque, dès le stade du bureau de conciliation, un dossier est renvoyé devant le juge départiteur. La formation de départage du bureau de jugement sera désormais directement saisie de l'affaire, et ce jusqu'à sa résolution.

Il est prévu, à titre transitoire, de prolonger le mandat des actuels conseillers prud'hommes, dans la stricte mesure nécessaire pour leur permettre de rendre les décisions dans des affaires préalablement évoquées

Le mandat actuel des conseillers prud'hommes s'achève au 31 décembre 2017.

En l'état, les anciens conseillers pourront continuer à tenir les audiences et à signer les décisions jusqu'à l'installation publique du conseil de prud'hommes, à l'occasion de l'audience solennelle de rentrée devant intervenir dans la première quinzaine de janvier.

Toutefois, du fait de la brièveté de cette période transitoire, il existe un risque important au regard des délais de délibéré dans les conseils de prud'hommes que de nombreuses affaires audiencées devant une ancienne formation du conseil de prud'hommes donnent lieu à des réouvertures des débats devant le conseil de prud'hommes renouvelé, ce qui contribuerait encore un peu plus à allonger des procédures déjà caractérisées par leur excessive durée.

L'article 36 a pour objet de prolonger le mandat des conseillers prud'hommaux sortants jusqu'au 31 mars 2018. Cette prolongation, transitoire, serait toutefois limitée aux décisions relatives aux affaires débattues devant eux et pour lesquelles ils ont délibéré antérieurement durant leur mandat, à l'exclusion de toutes autres attributions liées au mandat d'un conseiller en exercice.

Dès à présent, l'incompatibilité entre les fonctions d'assesseur des juridictions sociales et celles de conseiller prud'homme est levée

Cette incompatibilité sera supprimée à compter du 1^{er} janvier 2019 (nouvel article L 218-4 du code de l'organisation judiciaire issu de la loi du 18 novembre 2016 de modernisation de la justice du XXI^{ème} siècle) pour les pôles sociaux des tribunaux de grande instance, mais reste

applicable en 2018 pour les tribunaux des affaires sociales (TASS) et tribunaux du contentieux de l'incapacité (TCI).

Les dispositions de l'article L 144-1 du code de la sécurité sociale, prévoyant cette incompatibilité, sont diversement appliquées sur le territoire depuis 2008, notamment en raison du peu de candidats pouvant effectuer ces missions.

Environ 30 % des assesseurs des TASS et TCI sont également conseillers prud'hommes. Afin d'éviter, dans le cadre du renouvellement général des conseillers prud'hommes avant la fin de l'année 2017, une vague de démissions d'assesseurs au profit de leurs fonctions prud'homales, il est proposé de lever dès à présent cette incompatibilité absurde et non respectée en pratique.

Il est modifié la durée du mandat des membres de la Commission nationale de discipline des conseillers prud'hommes

Enfin, il est prévu que les membres de la Commission nationale de discipline ne seront plus désignés pour 3 ans comme le prévoit l'article L 1442-13-2.

Certains de ces membres, les représentants des salariés et des employeurs, le sont au sein du Conseil supérieur de la prud'homie. Dans la mesure où la durée du mandat des membres de ce conseil est désormais de 4 ans (alignement en 2017 sur le cycle de l'audience patronale et syndicale), il est proposé de modifier les dispositions relatives à la durée du mandat de cette commission.

Mais un décret en Conseil d'État fixera la durée du mandat des membres de la commission nationale de discipline.

II. CDD, contrat de mission (dans le cadre de l'intérim) et contrat de chantier

CDD	CDD d'intérim	CDI de chantier
Articles L 1242-1 et L 1242-2 : raisons du recours à un CDD inchangées		Une convention ou un accord collectif de branche étendu définit les raisons permettant de recourir à un contrat conclu pour la durée d'un chantier ou d'une opération. A défaut d'un tel accord, ce contrat peut être conclu dans les secteurs où son usage est habituel et conforme à l'exercice régulier de la

		profession qui y recourt au 1 ^{er} janvier 2017 (exemple BTP).
Possibilité de fixer par une convention ou un accord de branche la durée totale du CDD	Convention ou l'accord de branche de l'entreprise utilisatrice fixe la durée totale du contrat de mission	La fin du chantier ou la réalisation des tâches contractuelles définies dans le contrat constitue un motif spécifique de rupture du contrat
A défaut durée 18 mois	A défaut durée 18 mois	CDI
Article L 1242-8-1 : exceptions à la durée maximale faute de convention ou d'accord de branche	Article L 1251-12-1 : exceptions à la durée maximale faute de convention ou d'accord de branche	
Convention ou un accord de branche prévoit le nombre maximal de renouvellements possibles pour un contrat de travail à durée déterminée	La convention ou l'accord de branche de l'entreprise utilisatrice prévoit le nombre maximal de renouvellements possibles pour un contrat de mission	
A défaut de stipulation dans la convention ou l'accord de branche, le CDD est renouvelable 2 fois pour une durée déterminée	A défaut de stipulation dans la convention ou l'accord de branche, le contrat de mission est renouvelable 2 fois pour une durée déterminée	
Une convention ou un accord de branche prévoit les dispositions applicables pour le calcul du délai de carence entre 2 CDD	Convention ou l'accord de branche de l'entreprise utilisatrice prévoit les dispositions applicables pour le calcul du délai de carence entre un contrat de mission et un autre contrat de mission ou un CDD	
Article L 1244-3-1 : défaut d'accord, le code prévoit ce délai de carence	Article L 1251-36-1 : défaut d'accord, le code prévoit ce délai de carence	
Article L 1244-4-1 : exceptions à l'application du délai de carence	Article L 1251-37-1 : exceptions à l'application du délai de carence	

3.10 Modification des règles du CDD

A. Durée du CDD

Un contrat à durée déterminée (ou CDD) est un contrat de travail par lequel un employeur (société, entreprise...) recrute un salarié pour une durée limitée.

Les branches auront la possibilité de modifier la durée des CDD, le nombre de renouvellements ou encore la période de carence entre plusieurs CDD, alors que ces caractéristiques étaient auparavant fixées par la loi.

Thèmes	Contenu
<p>A défaut de stipulation dans la convention ou l'accord de branche conclu en application de l'article L 1242-8, la durée totale du CDD</p> <p>Article L 1242-8-1</p>	<p>Ne peut excéder 18 mois compte tenu, le cas échéant, du ou des renouvellements.</p> <p>Cette durée est réduite à 9 mois lorsque le contrat est conclu dans l'attente de l'entrée en service effective d'un salarié recruté par contrat à durée indéterminée ou lorsque son objet consiste en la réalisation des travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité</p>
	<p>24 mois : lorsque le contrat est exécuté à l'étranger</p>
	<p>24 mois : lorsque le contrat est conclu dans le cadre du départ définitif d'un salarié précédant la suppression de son poste de travail</p>
	<p>24 mois : lorsque survient dans l'entreprise, qu'il s'agisse de celle de l'entrepreneur principal ou de celle d'un sous-traitant, une commande exceptionnelle à l'exportation dont l'importance nécessite la mise en œuvre de moyens quantitativement ou qualitativement exorbitants de ceux que l'entreprise utilise ordinairement. Dans ce cas, la durée initiale du contrat ne peut être inférieure à 6 mois et l'employeur doit procéder, préalablement aux recrutements envisagés, à la consultation du comité social et économique, s'il existe</p>

B. Renouvellement du CDD

Une convention ou un accord de branche prévoit le nombre maximal de renouvellements possibles pour un contrat de travail à durée déterminée.

Les conditions de renouvellement sont stipulées dans le contrat ou font l'objet d'un avenant soumis au salarié avant le terme initialement prévu.

A défaut de stipulation dans la convention ou l'accord de branche le contrat de travail à durée déterminée est renouvelable 2 fois pour une durée déterminée. La durée du ou, le cas échéant, des 2 renouvellements, ajoutée à la durée du contrat initial, ne peut excéder la durée maximale.

C. Délai de carence entre 2 CDD

A l'expiration d'un contrat de travail à durée déterminée, il ne peut être recouru, pour pourvoir le poste du salarié dont le contrat a pris fin, ni à un contrat à durée déterminée ni à un contrat de travail temporaire, avant l'expiration d'un délai de carence calculé en fonction de la durée du contrat incluant, le cas échéant, son ou ses renouvellements.

Les jours pris en compte pour apprécier le délai devant séparer les 2 contrats sont les jours d'ouverture de l'entreprise ou de l'établissement concerné.

Une convention ou un accord de branche prévoit les dispositions applicables pour le calcul de ce délai de carence.

A défaut de stipulation dans la convention ou l'accord de branche ce délai de carence est égal :

- au tiers de la durée du contrat venu à expiration si la durée du contrat incluant, le cas échéant, son ou ses renouvellements, est de 14 jours ou plus ;
- à la moitié de la durée du contrat venu à expiration si la durée du contrat incluant, le cas échéant, son ou ses renouvellements, est inférieure à 14 jours.

Les jours pris en compte pour apprécier le délai devant séparer les 2 contrats sont les jours d'ouverture de l'entreprise ou de l'établissement concerné.

A défaut de stipulation dans la convention ou l'accord de branche, le délai de carence n'est pas applicable :

- lorsque le CDD est conclu pour assurer le remplacement d'un salarié temporairement absent ou dont le contrat de travail est suspendu, en cas de nouvelle absence du salarié remplacé ;
- lorsque le CDD est conclu pour l'exécution de travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité ;
- lorsque le CDD est conclu pour pourvoir un emploi à caractère saisonnier ou pour lequel, dans certains secteurs d'activité définis par décret ou par voie de convention ou d'accord collectif étendu, il est d'usage constant de ne pas recourir au CDI en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de cet emploi ;
- lorsque le contrat est conclu pour assurer le remplacement de l'une des personnes mentionnées aux 4° et 5° de l'article L 1242-2 ;
- lorsque le contrat est conclu en application de l'article L 1242-3 ;
- lorsque le salarié est à l'initiative d'une rupture anticipée du contrat ;
- lorsque le salarié refuse le renouvellement de son contrat, pour la durée du contrat non renouvelé.

3.11 Contrat de mission dans le cadre de l'intérim

Définition actuelle du contrat de travail temporaire (mission d'intérim) : contrat qui ne peut avoir ni pour objet, ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Il n'est utilisable que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire, dénommée mission, et seulement dans les cas prévus par le code du travail

A. Contrat de mission : durée

A défaut de stipulation dans la convention ou l'accord de branche, la durée totale du contrat de mission ne peut excéder 18 mois compte tenu, le cas échéant, du ou des renouvellements.

Cette durée est réduite à 9 mois lorsque le contrat est conclu dans l'attente de l'entrée en service effective d'un salarié recruté par contrat à durée indéterminée ou lorsque son objet consiste en la réalisation de travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité.

Elle est de 24 mois :

- lorsque la mission est exécutée à l'étranger ;
- lorsque le contrat est conclu dans le cas du départ définitif d'un salarié précédant la suppression de son poste de travail ;
- lorsque survient dans l'entreprise, qu'il s'agisse de celle de l'entrepreneur principal ou de celle d'un sous-traitant, une commande exceptionnelle à l'exportation dont l'importance nécessite la mise en œuvre de moyens quantitativement ou qualitativement exorbitants de ceux que l'entreprise utilise ordinairement. Dans ce cas, la durée initiale du contrat ne peut être inférieure à 6 mois.

Elle est portée à 36 mois afin d'être égale à celle du cycle de formation effectué en apprentissage.

B. Contrat de mission : renouvellement

La convention ou l'accord de branche de l'entreprise utilisatrice prévoit le nombre maximal de renouvellements possibles pour un contrat de mission.

Les conditions de renouvellement sont stipulées dans le contrat ou font l'objet d'un avenant soumis au salarié avant le terme initialement prévu.

A défaut de stipulation dans la convention ou l'accord de branche conclu, le contrat de mission est renouvelable 2 fois pour une durée déterminée qui, ajoutée à la durée du contrat initial, ne peut excéder la durée maximale prévue par le code ou la convention ou l'accord de branche.

Les conditions de renouvellement sont stipulées dans le contrat ou font l'objet d'un avenant soumis au salarié avant le terme initialement prévu.

C. Contrat de mission : délai de carence

A l'expiration d'un contrat de mission, il ne peut être recouru, pour pourvoir le poste du salarié dont le contrat a pris fin, ni à un CDD ni à un contrat de mission, avant l'expiration d'un délai de carence calculé en fonction de la durée du contrat de mission incluant, le cas échéant, son ou ses renouvellements. Les jours pris en compte sont les jours d'ouverture de l'entreprise ou de l'établissement utilisateurs.

La convention ou l'accord de branche de l'entreprise utilisatrice prévoit les dispositions applicables pour le calcul de ce délai de carence.

A défaut de stipulation dans la convention ou l'accord de branche, ce délai de carence est égal :

- au tiers de la durée du contrat de mission venu à expiration si la durée du contrat incluant, le cas échéant, son ou ses renouvellements, est de 14 jours ou plus ;
- à la moitié de la durée du contrat de mission venu à expiration si la durée du contrat incluant, le cas échéant, son ou ses renouvellements, est inférieure à 14 jours.

Les jours pris en compte pour apprécier le délai devant séparer les 2 contrats sont les jours d'ouverture de l'entreprise ou de l'établissement utilisateurs.

A défaut de stipulation dans la convention ou l'accord de branche, le délai de carence n'est pas applicable :

- lorsque le contrat de mission est conclu pour assurer le remplacement d'un salarié temporairement absent ou dont le contrat de travail est suspendu, en cas de nouvelle absence du salarié remplacé ;
- lorsque le contrat de mission est conclu pour l'exécution de travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité ;
- lorsque le contrat de travail à durée déterminée est conclu pour pourvoir un emploi à caractère saisonnier défini au 3° de l'article L 1242-2 ou pour lequel, dans certains secteurs d'activité définis par décret ou par voie de convention ou d'accord collectif étendu, il est d'usage constant de ne pas recourir au CDI en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de cet emploi ;
- lorsque le contrat est conclu pour assurer le remplacement de l'une des personnes mentionnées aux 4° et 5° de l'article L 1251-6 ;
- lorsque le salarié est à l'initiative d'une rupture anticipée du contrat ;
- lorsque le salarié refuse le renouvellement de son contrat de mission, pour la durée du contrat non renouvelé.

3.12 CDI de chantier ou d'opération

L'article 30 précise les règles relatives à la conclusion d'un contrat à durée indéterminé de chantier ou d'opération. Il prévoit qu'une convention ou un accord collectif de branche étendu définit les conditions dans lesquelles il est possible de recourir à un contrat conclu pour la durée d'un chantier ou d'une opération. A défaut d'un tel accord, ce contrat peut être conclu dans les secteurs où son usage est habituel et conforme à l'exercice régulier de la profession, pour les secteurs qui y ont déjà recours à l'heure actuelle.

L'ordonnance visant à réformer le code du travail prévoit de revoir le régime du contrat de travail à durée indéterminée (CDI) de chantier, qui permet en particulier aux entreprises du BTP de rompre le contrat à la fin du chantier, du seul fait de l'achèvement des tâches convenues.

Même si la jurisprudence a reconnu, sous conditions, la possibilité pour les employeurs de recourir à ce contrat dans d'autres secteurs que le BTP (Cass. Soc., 5 décembre 1989 : n° 87-40747, BC V n° 696), le cadre juridique reste néanmoins peu sécurisé.

À l'avenir, le code du travail indiquera clairement que ce contrat ne vise pas uniquement le secteur du BTP, puisqu'il s'intitulera officiellement contrat à durée indéterminée de chantier ou d'opération.

Une convention ou un accord collectif de branche étendu définit les raisons permettant de recourir à un contrat conclu pour la durée d'un chantier ou d'une opération.

A défaut d'un tel accord, ce contrat peut être conclu dans les secteurs où son usage est habituel et conforme à l'exercice régulier de la profession qui y recourt au 1^{er} janvier 2017.

Ce contrat est conclu pour une durée indéterminée.

La convention ou l'accord collectif de branche peut préciser notamment :

- la taille des entreprises concernées ;
- les activités concernées ;
- les mesures d'information du salarié sur la nature de son contrat ;
- les contreparties en termes de rémunération et d'indemnité de licenciement accordées aux salariés ;
- les garanties en termes de formation pour les salariés concernés.

La fin du chantier ou la réalisation des tâches contractuelles définies dans le contrat constitue un motif spécifique de rupture du contrat. Le licenciement repose sur une cause réelle et sérieuse.

La convention ou l'accord collectif de branche prévoit également des modalités adaptées de rupture de ce contrat dans l'hypothèse où le chantier ou l'opération pour lequel ce contrat a été conclu ne peut pas se réaliser ou se termine de manière anticipée.

Le contrat s'arrête au terme de la mission pour laquelle le salarié a été engagé. Celui-ci a alors droit au chômage, mais pas aux primes de précarité prévues pour un CDD.

Dans les faits, tous les métiers peuvent être attachés à une opération. Les entreprises vont sans doute y recourir avant tout pour les métiers de l'encadrement, de l'informatique ou des nouvelles technologies.

Cependant, le chef d'entreprise ne pourra pas décider seul des métiers concernés car il faudra d'abord, pour chaque métier, qu'un accord de branche étendu soit validé, c'est à-dire négocié par les partenaires sociaux

3.13 Requalification du CDD en CDI

Aujourd'hui

L'article L 1242-13 prévoit que le contrat de travail est transmis au salarié, au plus tard, dans les 2 jours ouvrables suivant l'embauche.

Selon l'article L 1245-1, si ce délai de 2 jours n'est pas respecté, le CDD est transformé en CDI. Pour les juges, une transmission tardive équivaut à une absence d'écrit, qui entraîne la requalification du CDD en contrat à durée indéterminée.

Il est modifié l'article 1245-1. Ainsi, la méconnaissance de l'obligation de transmission de contrat à durée déterminée et d'intérim, dans le délai de 2 mois ne saurait, à elle seule, entraîner la requalification en CDI. Elle ouvre droit, pour le salarié, à une indemnité, à la charge de l'employeur, qui ne peut être supérieure à 1 mois de salaire.

À ce jour, le texte ne dit pas si, pour obtenir cette indemnité, le salarié devra prouver son préjudice comme cela est désormais exigé par les juges dans les contentieux où il réclame des dommages-intérêts à son employeur en raison d'une irrégularité de procédure (Cass. Soc., 13 avril 2016 : n° 14-28293 FSPBR).

L'ordonnance prévoit logiquement la même règle en matière d'intérim.

Ces dispositions sont applicables depuis que les ordonnances sont publiées au Journal officiel. Elles concernent les contrats conclus après cette publication.

III. Relations particulières du travail

3.14 Fin du congé de mobilité

Le congé de mobilité est un dispositif permettant de proposer au salarié concerné par une procédure de licenciement économique des mesures d'accompagnement, des actions de formation et des périodes de travail (Articles L 1233-77 à L 1233-83 du code du travail).

Le congé de mobilité peut être proposé par toute entreprise d'au moins 1 000 salariés :

- ayant engagé une procédure de licenciement économique,
- ayant l'obligation de proposer un congé de reclassement,
- et ayant conclu un accord collectif relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC).

Le salarié dispose, pendant son préavis, d'un accompagnement visant à le reclasser sur un nouveau poste.

Les conditions d'utilisation de ce congé rémunéré sont essentiellement définies par accord.

L'article 14 supprime la sous-section 4 de la section VI du chapitre III du titre III du Livre II de la première partie du code du travail

3.15 Contrat de génération

Il est prévu la suppression des dispositions relatives à l'aide contrat de génération et la négociation associée

Le contrat de génération est un dispositif visant à favoriser :

- le maintien en emploi des seniors,
- l'insertion durable de jeunes dans l'emploi,
- et la transmission de compétences dans l'entreprise.

Il comprend 2 volets :

- la négociation d'accords collectifs (ou l'élaboration de plans d'actions) dans les entreprises de plus de 50 salariés
- une aide financière pour les entreprises de moins de 300 salariés qui recrutent un jeune en CDI et maintiennent ou recrutent un salarié expérimenté.

Le dispositif du contrat de génération est supprimé par les projets d'ordonnances.

L'ordonnance supprime également ce thème des négociations de branche sur les conditions de travail et la GPEC.

3.16 Télétravail

Il est adapté les dispositions actuelles du code du travail à l'évolution du télétravail afin de préciser que le télétravailleur a les mêmes droits que le salarié qui exécute son travail dans les locaux de l'entreprise. En outre, l'employeur qui refuse d'accorder le bénéfice du télétravail à son salarié doit motiver sa réponse

Le télétravail devient un droit opposable par les salariés.

Thèmes	Contenu
Cadre juridique	Le télétravail pourrait être mis en place dans l'entreprise par accord collectif ou, à défaut, dans le cadre d'une charte élaborée par l'employeur après avis du comité social et économique (issu des ordonnances), s'il existe
	Le télétravail occasionnel serait possible par simple accord entre l'employeur et le salarié, sans formalisme particulier
	Tout salarié occupant un poste éligible à un mode d'organisation en télétravail pourrait demander à son employeur à en bénéficier. En cas de refus, la réponse devrait être motivée
	Sécurisation du cadre juridique du télétravail, notamment par une prise en charge des accidents du travail dans les mêmes conditions que ceux survenant dans les locaux de l'employeur.

La nouvelle législation prévoit que l'accident survenu sur le lieu où est exercé le télétravail (potentiellement au domicile du télétravailleur) pendant les plages horaires du télétravail serait présumé être un accident de travail au sens des dispositions de l'article L 411-1 du code de la sécurité sociale.

Il devrait donc être pris en charge au titre de la législation professionnelle.

3.17 Reprises des entités économiques autonomes

Il est prévu d'élargir le champ d'application de l'article L 1233-61 du code du travail, qui traite de la possibilité de mettre en œuvre un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) en amont d'un transfert, afin d'encourager les offres de reprise dans le cas où le PSE permet de sauver les emplois repris.

Désormais, cette disposition sera applicable à toutes les entreprises de plus de 50 salariés. Auparavant, elle ne l'était qu'aux entreprises de plus de 1 000 salariés.

3.18 Recours au travail de nuit

L'objectif est de sécuriser les accords collectifs autorisant le recours au travail de nuit en leur faisant bénéficier d'un régime de présomption de conformité à l'article L. 3122-1 du travail de nuit, notamment au regard de la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique

A. La situation actuelle, avant la réforme

Le recours au travail de nuit est exceptionnel. Il doit respecter des conditions, dans le but de préserver la santé et la sécurité des salariés (Article L 3122-1 du code du travail).

En l'état actuel des choses, le travail de nuit s'entend du travail effectué sur une période d'au moins 9 heures consécutives comprenant l'intervalle minuit - 5 heures. La période commence au plus tôt à 21 heures et se termine au plus tard à 7 heures (Article L 3122-2 du code du travail).

Un accord collectif d'entreprise ou à défaut, un accord de branche peut mettre en place une période de travail de nuit de façon différée en la faisant démarrer à 22 heures si elle se termine bien à 7 heures. L'accord d'entreprise prime dans ce cas.

A défaut d'accord collectif, le travail de nuit s'entend du travail effectué pendant 9 heures consécutives sur une période de 21 heures à 6 heures (Article L 3122-20 du code du travail).

Dans ce cas, en l'absence d'accord, la période de travail doit nécessairement commencer à 21 heures puisqu'elle doit durer minimum 9 heures et se terminer à 6 heures maximum.

B. Ce qui va changer avec la réforme

Les entreprises qui n'ont pas d'accord sur le travail de nuit auront la possibilité d'adapter de façon limitée la plage horaire 21 heures - 6 heures.

Par exemple, pour un commerce fermant à 21h, le temps de servir les derniers clients, les salariés quittent leur lieu de travail au-delà de 21h. Actuellement, ça n'est possible qu'avec un accord d'entreprise. Avec la réforme, les employeurs peuvent demander à leurs salariés de travailler à la marge des horaires de nuits en définissant avec eux le caractère exceptionnel.

Ces accords collectifs doivent toujours respecter le droit au repos et à la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs.

L'ordonnance supprime, de facto, le caractère exceptionnel du travail de nuit en permettant de négocier sur le sujet dans l'entreprise.

3.19 Recours au prêt de main d'œuvre à but non lucratif

Conditions et modalités selon lesquelles un groupe ou une entreprise peut mettre à disposition de manière temporaire ses salariés auprès d'une jeune, d'une petite ou d'une moyenne entreprise sans que cela ne constitue un prêt de main-d'œuvre à but lucratif

A. La situation actuelle, avant la réforme :

Une entreprise peut avoir recours au prêt de main-d'œuvre, qui consiste à mettre des salariés, dont elle reste l'employeur, à la disposition d'une autre entreprise utilisatrice pendant une durée déterminée.

Le prêt de main-d'œuvre doit obligatoirement être à but non lucratif pour l'entreprise qui prête la main-d'œuvre.

Celle-ci facture, pendant la mise à disposition, uniquement les salaires versés aux salariés, les charges sociales qui y sont liées et les frais professionnels remboursés au salarié.

En effet, les opérations de prêt de main-d'œuvre à but lucratif sont interdites, sauf dans les cas suivants :

- travail temporaire par les agences d'intérim,
- portage salarial pour les entreprises de travail à temps partagé,
- agence de mannequin par le titulaire de la licence d'agence de mannequin.

Le salarié doit exprimer son accord explicite et, s'il refuse, ne peut pas être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire. Il doit signer un avenant au contrat de travail, qui indique obligatoirement :

- les tâches confiées dans l'entreprise utilisatrice,
- les horaires et le lieu d'exécution du travail,
- les caractéristiques particulières du poste de travail.

À l'issue de la période de prêt, le salarié retrouve son poste de travail d'origine, sans que l'évolution de sa carrière ou de sa rémunération n'en soit affectée.

B. Ce qui va changer avec la réforme

Un groupe ou une entreprise peut mettre à disposition de manière temporaire ses salariés auprès d'une jeune, d'une petite ou d'une moyenne entreprise, afin de lui permettre :

- d'améliorer la qualification de sa main-d'œuvre,
- de favoriser les transitions professionnelles,
- de constituer un partenariat d'affaires ou d'intérêt commun.

Le dispositif est applicable :

- pour les entreprises utilisatrices, aux jeunes entreprises qui ont moins de 8 ans d'existence au moment de la mise à disposition et aux petites ou moyennes entreprises d'au maximum 250 salariés ;
- pour les entreprises prêteuses, aux groupes ou entreprises qui ont au moins 5 000 salariés.

Le prêt de main-d'œuvre n'est pas applicable aux mises à dispositions entre entreprises au sein d'un même groupe.

Les opérations de prêt de main-d'œuvre ainsi réalisées n'ont pas de but lucratif, même lorsque le montant facturé par l'entreprise prêteuse à l'entreprise utilisatrice est inférieur aux salaires versés au salarié, aux charges sociales afférentes et aux frais professionnels remboursés à l'intéressé au titre de sa mise à disposition temporaire.

Le prêt de main d'œuvre conclu dans ce cadre n'excède pas une durée de 2 ans.

3.20 Contrats de travail en cas de succession d'entreprises

Il est étendu le champ d'application de l'article L 1224-3-2 du code du travail, qui prévoit que les différences de rémunération ne peuvent être utilement invoquées, lors d'un transfert, par les salariés employés sur d'autres sites de l'entreprise nouvellement prestataire et auprès de laquelle les contrats de travail sont poursuivis

Article L 1224-3-2	
Avant	Après
<p>Lorsque les contrats de travail sont, en application d'un accord de branche étendu, poursuivis entre 2 entreprises prestataires se succédant sur un même site, les salariés employés sur d'autres sites de l'entreprise nouvellement prestataire et auprès de laquelle les contrats de travail sont poursuivis ne peuvent invoquer utilement les différences de rémunération résultant d'avantages obtenus avant cette poursuite avec les salariés dont les contrats de travail ont été poursuivis.</p>	<p>Lorsqu'un accord de branche étendu prévoit et organise la poursuite des contrats de travail en cas de succession d'entreprises dans l'exécution d'un marché, les salariés du nouveau prestataire ne peuvent invoquer utilement les différences de rémunération résultant d'avantages obtenus, avant le changement de prestataire, par les salariés dont les contrats de travail ont été poursuivis.</p>

Avec la nouvelle ordonnance, lorsqu'un accord de branche étendu prévoit et organise la poursuite des contrats de travail en cas de succession d'entreprises dans l'exécution d'un marché, les salariés du nouveau prestataire ne peuvent invoquer utilement les différences de rémunération résultant d'avantages obtenus, avant le changement de prestataire, par les salariés dont les contrats de travail ont été poursuivis

IV. Mesures diverses

3.21 Code du travail numérique

Au plus tard le 1^{er} janvier 2020 serait mis en place une version du code du travail numérique, accessible gratuitement sur internet, en vue de permettre et faciliter l'accès à toute personne au droit du travail et aux dispositions législatives et réglementaires ainsi qu'aux stipulations conventionnelles applicables.

Il instaure une présomption de bonne foi pour les employeurs ou salariés qui se prévaudraient des informations mises en ligne en cas de contentieux

Les informations obtenues sur ce site seraient opposables à l'administration dans des conditions à fixer par décret.

3.22 La santé au travail

A. Reclassement pour inaptitude

Il est défini le périmètre de reclassement d'un salarié déclaré inapte par la médecine du travail à la suite d'une maladie ou d'un accident professionnel ou non professionnel. L'employeur est tenu de proposer un autre emploi approprié à ses capacités au sein de l'entreprise ou des entreprises du groupe auquel elle appartient situées sur le territoire national

Lorsque le salarié victime d'une maladie ou d'un accident non professionnel est déclaré inapte par le médecin du travail l'employeur a l'obligation de reclasser le salarié au sein de l'entreprise ou des entreprises du groupe auquel elle appartient le cas échéant, situées sur le territoire national et dont l'organisation, les activités ou le lieu d'exploitation assurent la permutation de tout ou partie du personnel.

Lorsque, à l'issue des périodes de suspension du contrat de travail consécutives à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, le salarié est déclaré inapte par le médecin du travail à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur lui propose un autre emploi approprié à ses capacités au sein de l'entreprise ou des entreprises du groupe auquel elle appartient le cas échéant, situées sur le territoire national et dont l'organisation, les activités ou le lieu d'exploitation assurent la permutation de tout ou partie du personnel.

En cas d'inaptitude l'employeur peut simplement rechercher à reclasser le salarié au sein de l'entreprise ou des entreprises du groupe auquel l'entreprise appartient situées uniquement sur le territoire national, et non plus à l'étranger

B. Contestation des avis émis par le médecin du travail

Il est modifié la procédure de contestation des éléments de nature médicale justifiant les avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis par le médecin du travail en permettant au conseil des prud'hommes, en la forme de référé, de confier au médecin-inspecteur du travail territorialement compétent une mesure d'instruction lui permettant de prendre une décision se substituant aux avis, propositions, conclusions écrites ou indications contestées

Modification de la procédure de contestation des avis et mesures émis par le médecin du travail. : si la compétence du Conseil des prud'hommes saisi en référé est confirmée, la formation de référé peut confier toute mesure d'instruction au médecin-inspecteur régional du travail (MIRT) territorialement compétent pour l'éclairer sur les questions de fait relevant de sa compétence, soit des questions techniques d'ordre médical. Le cas échéant, le MIRT pourrait s'adjoindre le concours de tiers.

A la demande de l'employeur, les éléments médicaux ayant fondé les avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis par le médecin du travail peuvent être notifiés au médecin que l'employeur mandate à cet effet. En vertu du principe du contradictoire, le salarié est informé de cette notification.

Est conforté l'idée selon laquelle, s'il est informé de la contestation, pour autant, le médecin du travail, n'est pas partie au litige.

La décision de la formation de référé se substitue à l'avis ou à la mesure contestée, ce qui est nouveau.

Concernant les honoraires et frais liés à la mesure d'instruction, il est prévu qu'ils sont mis à la charge de la partie perdante, à moins que la formation de référé, par décision motivée, n'en mette la totalité ou une fraction à la charge de l'autre partie. Ils sont alors réglés d'après le tarif fixé par un arrêté conjoint du ministre du travail et du ministre du budget.

3.23 Le compte professionnel de prévention

Le nouveau *compte professionnel de prévention* succède au C3P. Redéfinition des critères de pénibilité, modification du mode de financement, mise en place de thèmes de négociation obligatoires : le titre VI du code du travail consacré à la prévention des risques professionnels est totalement réécrit. Voici les mesures prévues en la matière, dont l'essentiel sera fixé par décret.

A. Facteurs de risques professionnels

Le titre VI du livre I^{er} de la 4^{ème} partie du code du travail est complètement remanié. Ainsi, l'article L 4161-1 liste les facteurs de risques professionnels.

Des contraintes physiques marquées	Manutentions manuelles de charges
	Postures pénibles définies comme positions forcées des articulations
	Vibrations mécaniques
Un environnement physique agressif	Agents chimiques dangereux, y compris les poussières et les fumées
	Activités exercées en milieu hyperbare
	Températures extrêmes
	Bruit
Certains rythmes de travail	Travail de nuit
	Travail en équipes successives alternantes
	Travail répétitif caractérisé par la réalisation de travaux impliquant l'exécution de mouvements répétés, sollicitant tout ou partie du membre supérieur, à une fréquence élevée et sous cadence contrainte

Un décret à venir devrait modifier et fixer :

- les modalités d'inscription des points sur le compte professionnel de pénibilité (nombre maximal de points pouvant être acquis par un salarié au cours de sa carrière et définition du nombre de point auquel ouvrent droit les expositions simultanées à plusieurs facteurs de risques professionnels) ;
- les modalités d'information du salarié sur les possibilités d'utilisation du compte ;
- les conditions d'utilisation des points inscrits sur le compte ;
- les conditions dans lesquelles le salarié exposé à des risques professionnels peut demander une réduction de sa durée du travail.

B. Nouvelle dénomination : le *compte professionnel de prévention*

La loi n° 2014-40 du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraite avait réformé le dispositif de retraite anticipée pour travaux pénibles en mettant en place un compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P), crédité de points par trimestre d'exposition.

Le compte professionnel de prévention (C2P) permet aux salariés l'acquisition de droits à des heures de formation professionnelle, à du temps partiel ou à des trimestres de majoration de la durée d'assurance retraite en cas d'exposition à certains des 10 facteurs de risques professionnels qui relevaient du périmètre du dispositif précédent

Il s'agit des facteurs de risques liés :

- au travail de nuit,
- en équipes successives alternantes,
- en milieu hyperbare,
- au bruit,
- aux températures extrêmes,
- au travail répétitif

Les 4 autres facteurs de risques ne relèveront plus du champ d'application du compte et ne feront, ainsi, plus l'objet d'une obligation de déclaration par l'employeur. Il s'agit des facteurs de risques liés :

- aux postures pénibles,
- aux manutentions manuelles de charges,
- aux vibrations mécaniques,
- aux agents chimiques dangereux.

La prise en compte de l'exposition des salariés à ces facteurs de risques fera désormais l'objet d'un traitement spécifique au sein du dispositif de départ en retraite anticipée pour pénibilité issu de la réforme des retraites du 9 novembre 2010.

La loi n° 2015-994 du 17 août 2015 a modifié la mise en œuvre du C3P, avec la suppression de la fiche individuelle d'exposition et en permettant la déclaration sur la DSN.

Depuis le 1^{er} janvier 2017, le C3P est intégré dans le dispositif plus large du compte personnel d'activité (CPA). Celui-ci englobe :

- le C3P,
- le compte personnel de formation (CPF),
- le compte d'engagement citoyen (CEC).

C. Nouveau mode de financement du compte de prévention

Le financement du C3P est géré par un fonds dont les recettes sont actuellement constituées de cotisations patronales modulées en fonction de l'exposition aux risques des salariés.

Tous les employeurs versent une cotisation de base de 0,01 % et une cotisation additionnelle de 0,2 % pour les salariés exposés à un seul facteur de risques et de 0,4 % pour ceux exposés à plusieurs facteurs.

Il est supprimé ces cotisations spécifiques de pénibilité.

Les comptes professionnels de prévention sera ainsi financés et gérés par la branche accidents du travail/maladies professionnelles (AT/MP) de la sécurité sociale qui est excédentaire, et ce, dès le 1^{er} janvier 2018.

Ainsi, la gestion du compte professionnel de prévention sera confiée à la Caisse nationale d'assurance maladie, et non plus à la Caisse nationale d'assurance vieillesse

D. Modification de la négociation sur la pénibilité

Il est maintenu l'obligation de négocier un accord au sujet de la pénibilité, dénommé accord en faveur de la prévention des effets de l'exposition à certains risques professionnels.

Cette obligation concerne actuellement les entreprises de plus de 50 salariés ou appartenant à un groupe comptant plus de 50 salariés, lorsqu'elles emploient une proportion minimum de 50 % ((25 % en 2018) exposés à au moins un critère de pénibilité.

Ces entreprises doivent négocier un accord collectif, ou à défaut, établir (au niveau de l'entreprise ou du groupe) un plan d'action de prévention de la pénibilité.

A compter du 1^{er} janvier 2019, les entreprises visées par cette obligation de négocier seront celles de plus de 50 salariés ou appartenant à un groupe, qui :

- emploient une proportion minimale de salariés exposés, fixée par décret ;
ou
- dont la sinistralité au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles (AT/MP) est supérieure à un certain seuil, déterminé par décret.

En l'absence d'accord, l'entreprise est tenue d'arrêter un plan d'action après avis du comité social et économique, (issu de la fusion des instances), et non plus du comité d'entreprise ou des délégués du personnel.

Par ailleurs, le décret à venir fixera la liste des thèmes obligatoires devant figurer dans ces accords collectifs.

E. Modalités d'utilisation du compte pour de la formation

Dès le 1^{er} octobre 2017, le Compte professionnel de prévention (CPP) fera place au Compte personnel de prévention. Désormais géré par la CNAM (et non plus la CNAV), ce nouveau compte pourra toujours être utilisé pour se former.

Ce compte sera un outil de prévention des effets de l'exposition à certains facteurs de risques professionnels qui seront définis par décret. Les facteurs de risques professionnels concernés seront liés à des contraintes physiques marquées, à un environnement physique agressif ou à certains rythmes de travail, susceptibles de laisser des traces durables, identifiables et irréversibles sur la santé des travailleurs.

L'exposition d'un travailleur à un ou plusieurs des facteurs de risques professionnels au-delà des seuils d'exposition définis par décret ouvrira toujours droit à l'acquisition de points portés sur le compte.

Lorsque le titulaire du compte professionnel de prévention décidera de mobiliser tout ou partie des points inscrits sur le compte pour de la formation, ces points seront convertis en heures de formation pour abonder son compte personnel de formation (CPF).

Le titulaire du compte professionnel de prévention pourra décider d'affecter en tout ou partie les points inscrits sur son compte à la prise en charge de tout ou partie des frais d'une action de formation professionnelle continue en vue d'accéder à un emploi non exposé ou moins exposé aux facteurs de risques professionnels.

La demande d'utilisation des points pourra intervenir - pour cette utilisation - à tout moment de la carrière du titulaire du compte que celui-ci soit salarié ou demandeur d'emploi.

Un décret en Conseil d'État fixera :

- les modalités suivant lesquelles le salarié sera informé des possibilités d'utilisation du compte et déterminera les conditions d'utilisation des points inscrits sur le compte ;
- le barème de points spécifique à chaque utilisation du compte ;
- les conditions et limites dans lesquelles les points acquis ne pourront être affectés qu'à l'utilisation pour de la formation.

F. Entrée en vigueur

Les nouvelles dispositions entreront en vigueur le 1^{er} octobre 2018, à l'exception des dispositions relatives à la gestion et au financement du compte professionnel de prévention qui entreront en vigueur le 1^{er} janvier 2018 ainsi que des dispositions relatives aux accords en faveur de la prévention des effets de l'exposition à certains risques professionnels, qui entreront en vigueur le 1^{er} janvier 2019.

Les expositions antérieures à l'entrée en vigueur de l'ordonnance restent prises en comptes selon les modalités actuelles, notamment s'agissant des possibilités de recours pour les salariés.