

Ordonnances : déjà des modifications !



A peine publiées, les ordonnances vont être modifiées. Les députés de la commission des affaires sociales ont voté une vingtaine d'amendements au projet de loi de ratification. Détails des modifications adoptées.

La commission des affaires sociales de l'Assemblée nationale a achevé hier l'examen du projet de loi de ratification des cinq ordonnances du 22 septembre 2017 réformant le droit du travail et les institutions représentatives du personnel. Le texte établi par la commission sera examiné par l'Assemblée en séance plénière du 21 au 24 novembre, sachant que les parlementaires seront saisis ensuite d'une ordonnance "balai" destinée, selon Muriel Pénicaud, à corriger des renvois et quelques "défauts de compréhension". Autrement dit, ces textes sont encore amenés à évoluer d'ici la fin de l'année, alors que la procédure des ordonnances avait été présentée par l'exécutif comme la garantie d'une élaboration législative plus rapide et plus sécurisée.

Les députés de la commission ont voté 22 amendements modifiant les ordonnances (*voir ici l'ensemble de ces textes*). Il s'agit parfois de corriger des oublis lors de la rédaction des textes, ou de compléter ceux-ci. Voici un aperçu des modifications par thème, les liens renvoyant vers le texte de chaque amendement accompagné de sa motivation.

CSE, conseil d'entreprise et mandats

► Un amendement étend aux membres du comité social et économique central la disposition prévue pour les membres du comité social et économique (CSE) qui vise à limiter à 3 le nombre de leurs mandats successifs (*voir ici*).

► Un des rares amendements votés par la commission et qui était présenté par la gauche indique que le CSE pourra financer sur son budget de fonctionnement non seulement la formation des délégués syndicaux - ce qui était prévu - **mais aussi, lorsqu'ils existent, la formation des représentants de proximité (voir ici).**

► Concernant le conseil d'entreprise, instance mise en place par accord et qui inclut la capacité de négocier, un amendement précise que cette instance est la seule compétente pour négocier, conclure et réviser les conventions et accords d'entreprise ou d'établissement". Cela signifierait donc qu'il n'y aurait plus de délégués syndicaux à désigner si une entreprise choisit d'opter par accord pour la mise en place d'un conseil d'entreprise (voir ici).

Négociation collective

► L'ordonnance n°2017-1385 fera bien référence aux conventions et accords conclus au niveau du groupe, afin qu'un accord de groupe, comme un accord d'entreprise, puisse le cas échéant aussi primer sur un accord de branche, *un point qui avait été oublié (voir ici).*

► Un amendement porte la durée des accords de méthode de négociation dans les branches à 5 ans (au lieu de 4 ans), afin que cette durée englobe aussi la périodicité des accords concernant les classifications et l'épargne salariale (voir ici).

Licenciement et application du barème obligatoire

► Un amendement prévoit qu'une entreprise dispose d'un délai de 2 mois, à compter de la notification du refus du salarié de se voir appliquer un accord de compétitivité, pour engager une procédure de licenciement du salarié (voir ici).

► Un amendement précise que le juge ne peut pas tenir compte de l'indemnité de licenciement légale pour déterminer le montant de l'indemnité accordée au salarié en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse (voir ici).

► De la même façon, un amendement réécrit l'article L.1235-3-2 afin que soient soustraites à l'application du barème obligatoire des indemnités de licenciement les cas de prise d'acte, de résiliation judiciaire ou de démission motivée justifiées par une situation de discrimination, harcèlement discriminatoire ou harcèlement sexuel (voir ici).

► L'ordonnance limite au niveau national l'appréciation du motif économique. Un licenciement pour motif économique se justifie lorsqu'une entreprise est confrontée à "des difficultés économiques caractérisées soit par l'évolution significative d'au moins un indicateur économique tel qu'une baisse des commandes ou du chiffre d'affaires, des pertes d'exploitations ou une dégradation de la trésorerie ou de l'excédent brut d'exploitation, soit par tout autre élément de nature à justifier de ces difficultés". Un amendement précise que cet alinéa de l'article L. 1233-3 "ne s'applique pas en cas de création artificielle, notamment en termes de présentation comptable, de difficultés économiques à l'intérieur d'un groupe à la seule fin de procéder à des suppressions d'emplois". On verra si cette disposition, absente du texte final de l'ordonnance publiée en septembre alors qu'elle était envisagée dans la loi d'habilitation, est cette fois maintenue jusqu'au bout (voir ici).

Rupture conventionnelle collective et congé mobilité

► Deux amendements précisent que l'accord portant rupture conventionnelle collective (article L.1237-1-1) doit déterminer "les modalités de conclusion d'une convention individuelle de rupture entre l'employeur et le salarié et d'exercice de droit de rétraction des parties" ainsi que "la durée pendant laquelle des ruptures de contrat de travail peuvent être engagées sur le fondement de l'accord". Le rapporteur explique qu'il s'agit, en fixant précisément la date de la rupture, de respecter l'exigence de

délai raisonnable au-delà duquel l'employeur ne peut pas accepter la candidature des salariés (voir *ici* et *ici*).

► Un amendement modifie l'article L. 1237-19-6 qui concerne la nouvelle demande que l'employeur peut adresser à la Direccte après un premier refus d'un projet d'accord de rupture conventionnelle collective. La nouvelle version de cet article serait la suivante : "En cas de refus de validation, un nouvel accord peut être négocié qui tient compte des éléments de motivation accompagnant la décision de l'administration. Le conseil social et économique est informé de la reprise et de la négociation. Le nouvel accord conclu est transmis à l'autorité administrative qui se prononce dans les conditions prévues aux articles L.1237-19-3 et L. 1237-19-4" (voir *ici*).

► Un amendement modifie les articles de l'ordonnance traitant du congé mobilité (*article L.1237-18* et suivants). Il élargit ce dispositif aux entreprises de moins de 300 salariés et aux salariés dont le contrat de travail est rompu dans le cadre de la rupture conventionnelle collective. Par ailleurs, le congé mobilité bénéficiant d'un régime social favorable, l'amendement compense la perte de recettes pour la sécurité sociale que représente ces changements par un prélèvement sur la fiscalité pesant sur le tabac (voir *ici*).

Prêt de main d'oeuvre

► Les opérations de prêt de main d'oeuvre évoquées dans l'article L. 8241-3 créé par l'ordonnance du 22 septembre 2017 n'ont pas de but lucratif au sens de l'article L. 8241-1, précise un amendement (voir *ici*).

Télétravail

► Un amendement supprime les mots "de manière occasionnelle" du troisième alinéa de l'article L.1222-9 qui traite du télétravail. Conséquence : en l'absence de charte ou d'accord collectif, l'accord entre le salarié et l'employeur pourra porter, qu'il s'agisse de télétravail occasionnel ou régulier, sur toutes les modalités de recours au télétravail (voir *ici*).

✍ Bernard Domergue
