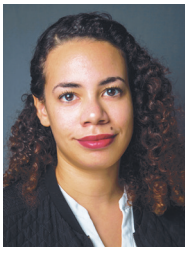
# Ordonnances « Macron » :
## Décryptage des principales mesures

Cinq ordonnances ont été publiées au Journal Officiel, le 23 septembre 2017, au terme d'une concertation menée avec les partenaires sociaux. Selon l'exécutif, ces ordonnances poursuivent pour objectifs de : 1° redonner de l'attractivité au territoire national ; 2° améliorer la capacité d'action de la négociation collective ; 3° fournir des solutions adaptées aux TPE/PME ; 4° assurer la flexi-sécurité pour l'ensemble des acteurs. Décryptage des principales mesures…



© Crédit Photo : Cabinet Simon Associés

**Anne-Laurence FAROUX**
*Avocat - Associée*

**Amélie Charbonnel**
*Avocat*
*Département droit social et ressources humaines*

*Cabinet SIMON ASSOCIES*

### Refonte de l'articulation des normes

Selon l'ordonnance « *relative au renforcement de la négociation collective* » la négociation collective s'articule désormais en trois blocs : la règle étant désormais que l'accord d'entreprise prime, sauf exceptions.

***Dans le premier bloc***, l'accord de branche continue de primer impérativement dans les matières suivantes : les salaires minima, les classifications, la mutualisation des fonds du financement du paritarisme, la mutualisation des fonds de la formation professionnelle, les garanties collectives complémentaires, certaines mesures relatives à la durée du travail ; certaines dispositions relatives aux CDD et aux motifs de recours au CDI de chantier, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les conditions et les durées de renouvellement de la période d'essai, les transferts conventionnels lorsque les conditions de l'article L.1224-1 du code du travail ne sont pas réunies.

***Le deuxième bloc*** comprend des matières dans lesquelles la branche peut prévoir la primauté de l'accord de branche sur les accords d'entreprise conclus postérieurement. Dans un tel cas, l'accord d'entreprise ne peut s'appliquer qu'en cas de garanties au moins équivalentes pour les salariés. Les matières concernées sont la prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels, l'insertion professionnelle et le maintien de l'emploi des travailleurs handicapés, l'effectif à partir duquel les délégués syndicaux peuvent être désignés, le nombre et la valorisation de leur parcours syndical et les primes pour travaux dangereux et insalubres.

***Le troisième bloc*** comprend toutes les autres matières. L'accord d'entreprise antérieur ou postérieur prime sur l'accord de branche. Ce dernier ne s'applique qu'en l'absence d'accord d'entreprise.

Cette nouvelle articulation des normes vise à améliorer la capacité d'action de la négociation collective au sein des entreprises.

### Caractère majoritaire des accords

La règle majoritaire se généralise. Elle s'appliquait déjà aux accords portant sur la durée du travail, les repos et les congés, les plans de sauvegarde etc. A partir du 1er mai 2018, l'ensemble des accords devront être majoritaires. De plus, un ac-

cord d'entreprise non majoritaire pourra être soumis à référendum à l'initiative de l'employeur si l'accord a recueilli la signature de syndicat ayant obtenu plus de 30% des suffrages exprimés aux dernières élections et si les signataires ne s'opposent pas à cette consultation.

## Conclusion d'accord d'entreprise en l'absence de délégué syndical

Dans les entreprises de moins de 11 salariés et dans les entreprises ayant entre 11 et 20 salariés dépourvues de délégué syndical ou de Conseil d'entreprise et sans élu au Comité social et économique (instances issues des ordonnances), l'employeur peut proposer un projet d'accord portant sur tous les thèmes ouverts à la négociation collective. Cet accord, pour être valide, devra être approuvé par la majorité des deux tiers des salariés dans un délai minimum de 15 jours à compter de sa communication aux salariés.

Dans les entreprises ayant entre 11 et 50 salariés, sans délégué syndical, ni de Conseil d'entreprise, les accords d'entreprise peuvent être négociés, conclus ou révisés selon deux modalités : soit par un ou plusieurs salariés mandatés, soit par un des membres de la délégation du personnel du CSE. Lorsqu'il est signé pas des salariés mandatés non élus du CSE, l'accord est soumis à référendum à la majorité des suffrages exprimés. L'accord signé par un ou des membres du CSE mandatés ou non doit, quant à lui, recueillir la signature des élus représentant la majorité des suffrages exprimés aux dernières élections professionnelles. Ces accords peuvent porter sur toutes les matières pouvant être négociées au niveau de l'entreprise.

Les dispositions légales concernant la négociation dans les entreprises de plus de 50 salariés demeurent pratiquement identiques.

## Sécurisation des accords

Lorsque les accords remplissent les conditions de validité, ils sont présumés négociés et conclus conformément à la loi. Celui qui en conteste la validité doit prouver que l'accord a été conclu ou négocié en violation des dispositions légales. Le délai de prescription de l'action en nullité de tout ou partie d'un accord passe désormais à 2 mois (contre 5 ans antérieurement). En cas d'annulation judicaire de tout ou partie d'un accord, le juge pourra décider de limiter la portée de l'annulation à l'avenir si l'effet rétroactif de l'annulation est de nature à emporter des conséquences manifestement excessives.

## La négociation collective obligatoire

La négociation collective obligatoire est désormais articulée selon le triptyque connu depuis la Loi « Travail » :

- Une section est consacrée aux dispositions d'ordre public,
- Une section est dédiée au champ de la négociation collective dans lequel la priorité est donnée à l'accord de branche pour la négociation obligatoire de branche et à l'accord d'entreprise, pour la négociation obligatoire au niveau de l'entreprise, pour définir les différentes modalités de ces négociations (calendrier, périodicité, lieux de réunion, les thèmes et leurs contenus, les informations à remettre, etc.),
- Enfin une section est réservée aux dispositions supplétives en matière de négociations annuelles, triennales et quinquennales qui s'appliqueront à défaut d'accord.

## Fusion des Instances Représentatives du Personnel (IRP)

L'ordonnance relative à la « *nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales* » sonne le glas des acronymes aujourd'hui connus de tous (DP, CE, CHSCT). Pour autant leurs missions respectives seront conservées au sein d'une seule et même instance, le Comité social et économique (CSE) dont la mise en place sera obligatoire pour les entreprises comptabilisant au moins 11 salariés. Dans les entreprises de moins de 50 salariés, le CSE assumera les fonctions liées à la délégation du personnel. Tandis que dans les entreprises d'au moins 50 salariés, il regroupera les missions des trois anciennes instances (DP, CE et CHSCT).

Le CSE pourra également se décliner dans les entreprises à établissements distincts avec un CSE central et plusieurs CSE d'établissement. Il pourra aussi être mis en place au niveau interentreprises. Cette instance qui dispose de la personnalité morale pourra recourir, sous certaines conditions, aux expertises mais en assumant « un ticket modérateur » de 20% du coût sauf exceptions (en matière de PSE ou de risque grave, par exemple, le coût serait alors pris en charge à 100% par l'employeur).

Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, une commission « *santé, sécurité et conditions de travail* » doit obligatoirement être mise en place. Cette commission devra également être instituée dans les autres entreprises, à la demande de l'inspecteur du travail lorsque l'activité le justifie (activités à risques principalement) et dans les établissements comprenant une installation nucléaire ou classée Seveso et certains gisements miniers quel que soit leur effectif. Enfin, un accord collectif majoritaire reconnaissant l'existence d'établissements distincts peut créer une telle commission.

Le CSE deviendra, par conclusion d'un accord d'entreprise majoritaire ou de branche étendu, un Conseil d'entreprise qui inclut les délégués syndicaux. Le Conseil d'entreprise aura compétence pour négocier les accords collectifs à l'exception de certains accords spécifiques (par exemple, les accords sur un PSE). Cet accord définira aussi les thématiques pour lesquelles les décisions de l'employeur devront faire l'objet d'un avis conforme du Conseil (étant précisé que la formation est un thème obligatoire). L'entrée en vigueur de la mise en place du CSE et du Conseil d'entreprise est organisée de la manière suivante :

| Cas de figure | Règles | Entrée en vigueur maximum |
|---|---|---|
| Un PAP a été conclu avant le 23 septembre 2017 | Organisation des élections professionnelles selon les règles antérieures | 1er janvier 2020 ou à une date antérieure fixée par accord collectif ou par décision de l'employeur après consultation du CE, ou des DP. |
| Echéance des mandats entre le 23 septembre 2017 et le 31 décembre 2017 | Prorogation automatique des mandats jusqu'à la fin de l'année et possibilité de prorogation d'un an au plus par accord collectif ou décision de l'employeur après avis de l'IRP appropriée | 31 décembre 2018 |
| Echéance des mandats entre le 1er janvier et le 31 janvier 2018 | Possibilité de réduire ou de proroger d'un an au plus les mandats par accord collectif ou par décision de l'employeur après consultation de l'IRP approprié | 31 décembre 2019 |
| Echéance des mandats après le 1er janvier 2019 | Organisation des élections professionnelles suivant les nouvelles règles | 31 décembre 2019 |
| Entreprises à établissements distincts dont les mandats diffèrent d'une IRP à une autre | Possibilité de réduire ou de proroger d'un an au plus les mandats par accord collectif ou par décision de l'employeur après consultation de l'IRP approprié pour que leurs échéances coïncident avec la mise en place du CSE | 31 décembre 2019 |
| Transfert d'entreprise | Lorsque la nouvelle entité transférée devient un établissement distinct, le CSE doit être mis en place, sauf si le renouvellement du CSE central de la Société absorbante doit intervenir dans un délai inférieur à 12 mois suivant le transfert. Un accord collectif peut prévoir des règles différentes. | Immédiat |

## Licenciements pour motif économique

Le périmètre géographique d'appréciation des difficultés économiques est désormais restreint au territoire national, sauf cas de fraude. Le secteur d'activités sur lequel s'appuie cette appréciation bénéfice d'une définition légale, à savoir un secteur d'activités « *caractérisé, notamment, par la nature des produits, biens ou services délivrés, la clientèle ciblée, les réseaux et modes de distribution, se rapportant à un même marché* ». Cette restriction au territoire national a une incidence sur l'obligation de reclassement puisque l'article L.1233-4-1 du Code du travail (obligation d'information du salarié sur les possibilités de bénéficier d'offres de reclassement à l'étranger) est aujourd'hui abrogé.

Une nouvelle section est, enfin, créée et intitulée « *Rupture d'un commun accord dans le cadre d'un accord collectif portant rupture conventionnelle collective* ». Elle codifie un certain nombre de règles issues de la jurisprudence en matière de plans de départs volontaires. Le régime de cette rupture conventionnelle collective devra être précisé par décret mais l'exécutif a déjà prévenu : ce dispositif ne devra pas servir à faire renaître les anciens dispositifs de départs en préretraites.

## Des règles de licenciement assouplies

Des modèles types de notification de licenciement seront fixés par décret. La motivation d'un licenciement pourra être précisée et non complétée par l'employeur

après sa notification, soit de sa propre initiative, soit à la demande du salarié. En l'absence de demande expresse du salarié, l'irrégularité résultant de l'insuffisance de motivation de la lettre de licenciement ne rendra plus nécessairement le licenciement sans cause réelle et sérieuse. Elle ouvrira droit cependant à une indemnité ne pouvant excéder un mois de salaire.

De plus, les irrégularités de procédure, en lien notamment avec l'entretien préalable, ne priveront plus le licenciement de cause réelle et sérieuse mais donneront lieu uniquement à une indemnité ne pouvant excéder un mois de salaire. Enfin, en cas de pluralité de motifs au sein de la lettre de licenciement et lorsqu'un d'entre eux entraîne sa nullité, le juge sera désormais tenu d'analyser l'ensemble des griefs dans le cadre de l'évaluation de l'indemnisation du salarié.

### • *Délai de recours pour contester un licenciement :*

Ce délai est abaissé de 2 ans à 12 mois pour les licenciements pour motif personnel. Ce délai est ainsi aligné sur celui des licenciements pour motif économique.

### • *Indemnité de licenciement :*

L'indemnité légale de licenciement a été augmentée de 25% pour les 10 premières années d'ancienneté passant d'un cinquième de mois de salaire par année d'ancienneté à un quart de mois de salaire par année d'ancienneté et bénéficient désormais aux salariés justifiant d'au moins 8 mois d'ancienneté au lieu d'un an.

## Barème des indemnités pour licenciement sans cause réelle et sérieuse

Des seuils impératifs de dommages et intérêts alloués en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse s'imposent désormais aux juges. Ce barème fixe, en fonction de l'ancienneté du salarié, une indemnité minimale et une indemnité maximale. A partir de 2 ans d'ancienneté, ce plancher est d'au minimum 3 mois. Le montant maximum pouvant être alloué est, quant à lui, de 20 mois de salaire pour les salariés ayant au moins 30 ans d'ancienneté.

Pour éviter la censure du Conseil constitutionnel qui avait empêché l'entrée en vigueur d'un tel barème issu de la Loi dite « Macron », l'ordonnance fixe un barème dérogatoire pour les entreprises de moins de 11 salariés. L'indemnité minimale pour un salarié dont l'ancienneté va jusqu'à dix ans s'élève ainsi à 2,5 mois de salaire brut (au lieu de 3 mois). Pour évaluer ces dommages et intérêts, les juges pourront tenir compte des indemnités de licenciement perçues par le salarié. Ce barème ne sera, en revanche, pas applicable aux licenciements nuls (violation d'une liberté fondamentale, protection spécifique, harcèlement, discrimination, etc.).

A l'exception de certaines mesures nécessitant des décrets d'application, l'ensemble des dispositions prévues par les Ordonnances est applicable depuis le 24 septembre.

La portée générale de cette réforme du Code du travail ne pourra être mesurée que dans sa globalité dès lors que, selon l'exécutif, elle forme un tout indissociable avec les futures réformes de la formation professionnelle continue et de l'Assurance chômage… ■