

Réforme du droit du travail – point d'avancement au 25 août 2017

L'actualité de la réforme du droit du travail a été riche ces dernières semaines suite à l'adoption du projet de loi d'habilitation le 2 août 2017. Ce dernier nous renseigne davantage sur le contenu des ordonnances, dont le contenu devrait être officiellement dévoilé par le Gouvernement le 31 août prochain.

1. Loi d'habilitation

Comité social et économique. La loi d'habilitation autorise le Gouvernement à fusionner les délégués du personnel, le comité d'entreprise et le CHSCT. Le futur texte devra définir les conditions de mise en place, les seuils d'effectifs à prendre en compte, la composition, les attributions et le fonctionnement de cette nouvelle instance unique. Celle-ci serait dénommée « comité social et économique » (CSE) selon les dernières orientations publiées par le Gouvernement. Une organisation différente des instances pourrait cependant être prévue par voie d'accord collectif.

Le CSE conserverait l'intégralité des compétences des 3 anciennes instances, aurait la capacité d'ester en justice et disposerait d'un budget de fonctionnement propre au moins égal à celui du CE. Une commission spécifique en matière d'hygiène et de sécurité serait mise en place à partir d'un seuil d'effectifs à définir. La dernière version de la loi d'habilitation introduit par ailleurs deux nouveautés par rapport au projet initial. Les ordonnances pourraient en effet :

- limiter à 3 le nombre maximal de mandats électifs successifs
- instituer l'obligation pour le CSE de solliciter des devis de différents prestataires lorsqu'il a recours à une mesure d'expertise.

Conseil d'entreprise. La loi d'habilitation prévoit que l'instance unique pourrait même intégrer la compétence de négociation (en principe réservée aux seuls délégués syndicaux), sous réserve qu'un accord collectif le prévoit. Dans ce cas, l'instance unique sera dénommée « conseil d'entreprise ». Un avis conforme de ce dernier pourrait être exigé dans certaines matières, comme la formation, afin de mieux associer les représentants du personnel aux décisions de l'employeur. Selon l'étude d'impact du projet de loi, la fusion des instances en une instance unique (CSE ou conseil d'entreprise) serait mise en œuvre lors des prochaines élections professionnelles au sein des entreprises concernées.

Négociation collective. En matière de négociation collective, les ordonnances devront principalement définir le contenu des trois niveaux d'articulation entre les accords collectifs de branche et d'entreprise (primauté absolue de l'accord de branche, primauté sous réserve d'une clause expresse, primauté de l'accord d'entreprise : pour plus de détails, voir notre flash en date du 4 juillet).

Parallèlement, le futur texte pourrait prévoir que le licenciement du salarié ayant refusé la modification de son contrat de travail suite à la conclusion d'un accord collectif repose sur un motif spécifique (sui generis), auquel **ne s'appliquent pas les dispositions du Code du travail relatives aux licenciements économiques collectifs.**

Enfin, les pouvoirs publics ont confirmé :

- la possibilité d'adapter le contenu et le fonctionnement de la BDES ;
- **l'assouplissement du recours au référendum** d'entreprise, qui pourrait être organisé suite à une initiative d'un syndicat représentatif dans l'entreprise, de l'employeur ou sur leur proposition conjointe ;
- la simplification de la négociation dans les entreprises dépourvues de délégué syndical ;
- la modification du calendrier de généralisation des accords majoritaires ;
- l'accélération de la restructuration des branches professionnelles, en réduisant de deux à trois ans le délai à l'expiration duquel le Ministre peut engager leur fusion.

Licenciements. La mesure phare du texte est la création d'un référentiel obligatoire pour le juge en matière de licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse. Le barème, qui serait fonction de l'ancienneté du salarié, ne serait pas applicable en cas de faute de l'employeur d'une exceptionnelle gravité (notamment en cas de harcèlement et de discrimination). En contrepartie, la condition d'ancienneté sur laquelle repose aujourd'hui le montant de l'indemnité légale de licenciement pourrait être abaissée, voire supprimée.

Enfin, le Gouvernement est habilité à adapter les règles de procédure et de motivation applicables aux décisions de licenciement, ainsi que les conséquences à tirer de l'éventuel manquement de l'employeur dans ce domaine.

Licenciements économiques. La loi d'habilitation confirme la possibilité donnée au gouvernement de **réduire le périmètre d'appréciation du motif économique au territoire national**, ainsi que de définir la notion de « secteur d'activité ». De plus, la procédure de reclassement pourrait être simplifiée en permettant notamment à l'employeur, selon l'étude d'impact, de créer un accès collectif aux offres de reclassement sur l'intranet de l'entreprise. Enfin, le législateur autorise l'exécutif à adapter les modalités de licenciements collectifs à la taille de l'entreprise et au nombre de licenciements. Sur ce dernier point, le Gouvernement envisage notamment de **relever les seuils de déclenchement de l'obligation d'établir un PSE**.

2. Saisine du Conseil constitutionnel

Un recours contre la loi d'habilitation a été déposé auprès du Conseil constitutionnel le 9 août 2017. Les trois groupes (France Insoumise, Gauche Démocrate et Républicaine, Nouvelle Gauche) estiment notamment que :

- les délais et les conditions de travail matérielles « restreints et dégradés » ont empêché le parlement d'exercer pleinement son rôle de législateur ;
- l'exigence de précision des finalités de l'habilitation n'aurait pas été respectée (habilitation « trop large »), en violation de l'article 38 de la Constitution ;
- l'établissement d'un barème obligatoire des dommages et intérêts en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse méconnaîtrait le principe de séparation des pouvoirs, ainsi que le principe d'égalité devant la loi ;
- la définition du périmètre national pour les licenciements économiques méconnaîtrait le droit à l'emploi ;
- le recours au référendum d'entreprise pourrait conduire à l'exclusion des syndicats du processus de négociation collective

3. Saisine du Conseil constitutionnel

Le Conseil constitutionnel dispose d'un délai d'un mois pour rendre sa décision (délai pouvant être ramené à 8 jours en cas d'urgence à la demande du Gouvernement).

Ce recours ne modifie pas en principe le calendrier défini par l'exécutif : poursuite de la rédaction des ordonnances, envoi des ordonnances au Conseil d'Etat le 28 août, adoption en Conseil des ministres le 20 septembre, dépôt et adoption du projet de loi de ratification devant le Parlement.