

Réforme du droit du travail : le contenu des ordonnances est dévoilé

Le Gouvernement a présenté, ce jeudi 31 août, les ordonnances ayant vocation à réformer notre droit du travail. Même si leur contenu n'est pas définitif, il ne pourra être modifié « qu'à la marge » selon le Premier ministre. Nous vous proposons une présentation synthétique des principales mesures qui en sont issues ainsi qu'un bref rappel du calendrier à suivre.

1. IRP

Fusion des IRP : CSE. Le « comité social et économique » (CSE) est instauré dans toutes les entreprises d'au moins 11 salariés. Des CSE d'établissement et un CSE central sont constitués dans les entreprises à établissements multiples.

Le CSE reprend globalement les missions imparties aux délégués du personnel dans les entreprises de moins de 50 salariés et fusionne les compétences des délégués du personnel, du comité d'entreprise et du CHSCT dans les entreprises d'au moins 50 salariés. Ses modalités de fonctionnement peuvent être définies par accord collectif, ou en l'absence de DS, entre l'employeur et le CSE. A défaut, des dispositions supplétives seront applicables.

Le CSE comprend par ailleurs une « commission santé, sécurité et conditions de travail » dans les entreprises ou établissements d'au moins 300 salariés, sauf si un accord collectif ou un accord conclu avec le CSE prévoit un seuil différent.

Autre mesure notable : **le nombre de mandats successifs des membres du CSE est limité à trois**, excepté dans les entreprises de moins de 50 salariés.

Fusion des IRP : conseil d'entreprise. Les partenaires sociaux peuvent décider d'aller plus loin en instaurant, par accord de branche étendu ou d'entreprise, un « conseil d'entreprise » doté du pouvoir de négocier des accords collectifs, intégrant ainsi la compétence des délégués syndicaux.

La validité des accords collectifs conclus par cette instance « *est subordonnée à leur signature par la majorité des membres titulaires ou à la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles* » (reprise textuelle des termes de l'ordonnance). Certains accords (tels que l'accord majoritaire de PSE et le protocole d'accord préélectoral) sont toutefois exclus de son champ de compétence.

Enfin, l'accord mettant en place le conseil d'entreprise doit préciser la liste des thèmes soumis à **l'avis conforme** de l'instance, étant précisé que la formation en fait obligatoirement partie.

Entrée en vigueur. Le CSE doit normalement être instauré lors des prochaines élections professionnelles. Toutefois, si ces élections sont organisées avant la publication des décrets d'application, le CSE doit obligatoirement être mis en place au 1^{er} janvier 2020 (en pratique la durée des mandats en cours serait donc réduite).

2. Négociation collective

Articulation des normes. Les nouveaux textes établissent trois niveaux :

- Les accords de branche priment de façon absolue sur les accords d'entreprise dans des domaines limitativement fixés par la loi : salaires minima hiérarchiques, classifications, plusieurs mesures concernant la durée du travail, le CDD et le contrat de mission (durée, délai de carence etc.), période d'essai, égalité professionnelle etc.
- Les accords de branche peuvent ensuite empêcher toute possibilité de dérogation par accord d'entreprise sur des thèmes limitativement énumérés, recouvrant notamment la pénibilité, le handicap et les parcours syndicaux.
Dans ces deux premiers cas, l'accord d'entreprise peut toujours contenir des stipulations plus favorables que l'accord de branche.
- L'accord d'entreprise pourra **primer sur l'accord de branche dans tous les autres domaines non visés par la loi.**

Référendum d'entreprise. Le recours au référendum d'entreprise est facilité puisqu'il peut désormais être organisé à l'initiative de l'employeur, sauf en cas d'opposition de l'ensemble des syndicats représentant plus de 30% des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives.

Calendrier de l'accord majoritaire. Tous les accords collectifs devront être conclus selon les modalités de conclusion issues de la loi Travail du 8 août 2016 (i.e. plus de 50% des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives) **à compter du 1^{er} mai 2018**, et non plus du 1^{er} septembre 2019. Pour mémoire, ce principe s'applique déjà aux accords sur la durée du travail, les repos et les congés depuis le 1^{er} janvier 2017.

Entreprises dépourvues de délégué syndical. Les modalités de la négociation dérogatoire sont modifiées dans les entreprises de moins de 50 salariés dépourvues de délégué syndical, en distinguant selon les effectifs :

- Dans les entreprises de moins de 11 salariés et les entreprises dont l'effectif est compris entre 11 et 20 salariés qui n'ont pas de représentant élu : l'employeur peut proposer aux salariés un projet d'accord pour ratification à la majorité des 2/3 du personnel ;
- Dans les entreprises dont l'effectif est compris entre 11 et 50 salariés : l'accord peut être négocié soit avec un ou plusieurs salariés mandatés par des organisations syndicales, soit avec un membre du CSE.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, les règles de négociation dérogatoire restent globalement identiques, les élus habilités à négocier étant les membres du CSE.

3. Sécurisation des relations de travail

Référentiel obligatoire des indemnités prud'homales. Les ordonnances fixent un référentiel qui s'impose au juge lorsqu'il statue sur le montant de l'indemnité allouée en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse. Le barème prévoit ainsi un plancher et un plafond en fonction de

l'ancienneté du salarié. Toutefois, ce barème n'est pas applicable lorsque le juge prononce la nullité du licenciement (ex : harcèlement, discrimination, violation des libertés fondamentales).

Motivation du licenciement. Les ordonnances prévoient un assouplissement des règles relatives à la motivation des lettres de licenciement. L'employeur peut en effet, de sa propre initiative ou à la demande du salarié, préciser ou compléter les motifs invoqués dans la lettre de licenciement postérieurement à son envoi. Par ailleurs, l'insuffisance de motivation ne prive plus le licenciement de cause réelle et sérieuse dès lors que le salarié n'a pas sollicité de précisions auprès de son employeur.

Délais de recours en cas de rupture. La contestation de toute rupture du contrat de travail, quel qu'en soit le motif, est désormais soumise à un délai de prescription de **12 mois** à compter de la notification de la rupture (contre trois ans actuellement).

Indemnité de licenciement. L'ancienneté ouvrant droit au versement de l'indemnité légale de licenciement est abaissée à **8 mois** (contre un an actuellement). Par ailleurs, bien que cela ne figure pas dans les ordonnances, le Gouvernement a confirmé qu'il serait procédé, par décret, à une revalorisation de 25% cette indemnité.

Plan de départs volontaires. Les nouveaux textes codifient, de manière distincte des PSE, la mise en place de plans de départ volontaires par accord collectif, dont la loi fixe un contenu minimal. Ces plans de départs volontaires **ne sont pas soumis aux dispositions du code du travail relatives au licenciement pour motif économique**. L'acceptation par l'employeur de la candidature d'un salarié au départ volontaire emporte rupture d'un commun accord du contrat de travail. Toutefois, outre l'obligation d'informer le CSE, le plan est soumis à la validation de l'administration.

Licenciement pour motif économique. Les règles relatives au licenciement pour motif économique font l'objet d'assouplissements :

- la cause économique du licenciement s'apprécie au seul niveau national, alors qu'auparavant il était tenu compte des activités exercées à l'étranger ;
- les offres de reclassement précises et concrètes peuvent être adressées directement par écrit au salarié ou communiquées par tout moyen au salarié via une liste.

CDI de chantier ou d'opération. Les ordonnances permettent la conclusion de CDI de chantier ou d'opération dans **tous les secteurs**, sous réserve qu'une convention ou un accord de branche étendu ait défini les raisons permettant la conclusion d'un tel contrat. A défaut d'accord, ce contrat pourra être conclu dans les secteurs où son usage est habituel et conforme à l'exercice régulier de la profession.

La fin du chantier ou de l'opération constitue un motif spécifique de rupture, de telle sorte que le licenciement en résultant repose sur une cause réelle et sérieuse.

4. Calendrier de mise en œuvre

Le Conseil constitutionnel rend normalement sa décision concernant le projet de loi d'habilitation au cours de la semaine prochaine.

Le Conseil d'Etat devra quant à lui rendre son avis au plus tard le 14 septembre. Les ordonnances seront ensuite adoptées en Conseil des ministres entre le 20 et le 22 septembre.

Enfin, il reviendra au Parlement d'adopter la loi de ratification des ordonnances dans les 3 mois suivant leur publication. Des décrets d'application sont également attendus.