

CAG
BOIDEVEZI

Partenaire d'assurance
depuis 1925

PA Philippot
Avocat

Les Petits Déjeuners de l'Info
« Ordonnances Travail »

12 octobre 2017

ORDONNANCES POUR RENFORCER LE DIALOGUE SOCIAL

ORDONNANCES POUR RENFORCER LE DIALOGUE SOCIAL

CONTEXTE

Première partie des réformes visant à « rénover en profondeur notre modèle social »

- 5 ordonnances pour un total de 160 pages
- Idée générale : flexibiliser et sécuriser
- Tendances : augmentation du rôle de la négociation dans l'entreprise
- Des précisions à venir et des modifications encore possibles : décrets d'application à paraître et ratification des ordonnances par le Parlement

ORDONNANCES POUR RENFORCER LE DIALOGUE SOCIAL

AUGMENTATION DU NOMBRE DE SUJETS POUVANT ÊTRE TRAITÉS PAR PRÉFÉRENCE AU NIVEAU DE L'ENTREPRISE

- Jusqu'à présent, limité à la durée du travail et certains congés
- Nouvelle articulation convention de branche et accord d'entreprise

ORDONNANCES POUR RENFORCER LE DIALOGUE SOCIAL

Ordre public de branche	Ordre public de branche optionnel	Primauté de l'accord d'entreprise
<ul style="list-style-type: none"> • Salaires minima hiérarchiques • Classification • Mutualisation des fonds du financement du paritarisme • Mutualisation des efforts de formation professionnelle • 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 aux CDI de chantier • Egalité professionnelle • Conditions et durée de renouvellement de la période d'essai • Transfert conventionnel de salariés 	<ul style="list-style-type: none"> • Prévention des effets de l'exposition aux risques de pénibilité • Insertion et maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés • Effectif à partir duquel les délégués syndicaux sont mis en place, nombre de délégués syndicaux et valorisation des parcours syndicaux • Prime pour travaux dangereux ou insalubres. 	<p>Sur tous les autres sujets.</p> <p><u>Par exemple :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Primes (13^{ème} mois, ancienneté, rendement, etc.) • Organisation du temps de travail (majoration des heures supplémentaires ; contingent d'heures supplémentaires, etc.) • Organisation et indemnisation des trajets et déplacements professionnels • Utilisation des outils informatiques • Etc...

ORDONNANCES POUR RENFORCER LE DIALOGUE SOCIAL

DANS LES ENTREPRISES DE MOINS DE 50 SALARIÉS : POSSIBILITÉ DE NÉGOCIER SANS PASSER PAR LES SYNDICATS

Moins de 11 salariés	De 11 à 20 salariés	De 20 à moins de 50 salariés
Accord accepté par les 2/3 des salariés.	<p>En l'absence d'élus :</p> <ul style="list-style-type: none">• Accord accepté par les 2/3 des salariés <p>En présence d'élus, au choix :</p> <ul style="list-style-type: none">• Négociation avec des élus non mandatés par un syndicatou• Négociation avec des élus mandatés par un syndicat <p>Dans tous les cas :</p> <p>Négociation possible avec un salarié mandaté (non élu) à condition de le faire ratifier par la majorité des salariés (référendum)</p>	<p>Négociation avec des élus non mandatés par un syndicat</p> <p>Négocier avec un salarié mandaté (non élu) à condition de le faire ratifier par la majorité des salariés (référendum)</p>

ORDONNANCES POUR RENFORCER LE DIALOGUE SOCIAL

POSSIBILITÉ DE MODIFIER LES CONTRATS DE TRAVAIL DES SALARIÉS PAR ACCORD D'ENTREPRISE

Il s'agira d'un accord d'entreprise signé « *afin de répondre aux nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise ou en vue de préserver, ou de développer l'emploi* »

Il pourra modifier :

- la rémunération
- la durée du travail
- les conditions de mobilité interne (mutation géographique ou changement de fonction)

En cas de refus des salariés : licenciement présumé justifié. La procédure de licenciement économique ne sera pas appliquée.

ORDONNANCES POUR RENFORCER LE DIALOGUE SOCIAL

POSSIBILITÉ DE N'ENGAGER LES NÉGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES EN ENTREPRISE QUE TOUS LES 4 ANS ET UNIQUEMENT SUR LES THÈMES CHOISIS

Actuellement :

- Deux négociations annuelles : Rémunération, temps de travail et partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise / Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes et qualité de vie au travail ;
- Une négociation triennale : la GPEC (entreprises d'au moins 300 salariés).

Dans les ordonnances :

- Possibilité d'étaler jusqu'à 4 ans par accord d'entreprise ;
- Possibilité de déterminer les thèmes de négociation.

ORDONNANCES POUR RENFORCER LE DIALOGUE SOCIAL

ALLÈGEMENT DU POIDS DU FONCTIONNEMENT DES INSTANCES REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL

Fusion des trois instances représentatives du personnel (délégués du personnel, comité entreprise et CHSCT) : le Comité Social et Economique

Attributions générales

- Entreprises de 11 à 50 salariés : réduction du champ d'intervention des élus

Le CSE disposera des attributions générales des délégués du personnel, notamment celles de présenter des réclamations individuelles et collectives. Il ne disposera pas, contrairement aux délégués du personnel, d'attributions particulières (comme c'était par exemple le cas en matière de formation, d'utilisation du CICE, du droit d'alerte).

ORDONNANCES POUR RENFORCER LE DIALOGUE SOCIAL

- Entreprises de 50 salariés et plus :

Le CSE disposera des attributions générales du comité entreprise (marche générale de l'entreprise et activités sociales) et du CHSCT (conditions de travail, analyse des risques professionnels, prévention du harcèlement moral, etc.)

ORDONNANCES POUR RENFORCER LE DIALOGUE SOCIAL

Consultations récurrentes

Les 3 grandes consultations sont maintenues (orientations stratégiques, situation économique et financière de l'entreprise et politique sociale).

Toutefois : possible de les porter à 3 ans et d'en définir le contenu par accord d'entreprise ou, en l'absence de délégué syndical, avec CSE lui-même.

Réunions du CSE

- Une fois tous les deux mois dans les entreprises de - de 300 salariés
- Une fois par mois dans les entreprises d'au moins 300 salariés.

ORDONNANCES POUR RENFORCER LE DIALOGUE SOCIAL

Composition, heures de délégation, mandats et moyens du CSE

- Le nombre de membres CSE et d'heures de délégations seront déterminés par décret
- Maximum trois mandats successifs sauf dans les entreprises de moins de 50 salariés
- Le suppléant n'assiste pas aux réunions du comité sauf en l'absence du titulaire
- Dans les entreprises de plus de 2000 salariés, le budget de fonctionnement passe de 0,20 % à 0,22 % de la masse salariale brute

ORDONNANCES POUR RENFORCER LE DIALOGUE SOCIAL

Composition, heures de délégation, mandats et moyens du CSE

- Prise en charges par le CSE de 20 % du coût de certaines expertises prévues par le code du travail

Exemples des thèmes concernés : consultation sur le droit d'alerte, lorsque l'entreprise est partie à une opération de concentration, consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise, consultation en cas d'introduction de nouvelles technologies dans les entreprises de +de 300 salariés.

Expertises qui restent à 100 % à la charge de l'employeur : expertises sur la situation économique et financière entreprise, sur la politique sociale, en cas de licenciement pour motif économique ou de risques graves constatées.

ORDONNANCES POUR RENFORCER LE DIALOGUE SOCIAL

RÉDUCTION DES RISQUES LIÉS AUX LICENCIEMENTS

Barème d'indemnisation des licenciements sans cause réelle et sérieuse : un plancher et un plafond

Quelques exemples du barème envisagé

Ancienneté du salarié	Entreprise de moins de 11 salariés	Entreprise de 11 salariés et plus
5 ans	Plancher : 1,5 / Plafond : 6	Plancher : 3 / Plafond : 6
14 ans	Plancher : 2,5 / Plafond : 6	Plancher : 3 / Plafond : 12
30 ans et +	Plancher : 2,5 / Plafond : 6	Plancher : 3 / Plafond : 20

Plancher relevé à 6 mois et montant maximum déplafonné en cas de licenciement nul : violation d'une liberté fondamentale, cas de harcèlement moral ou sexuel, discrimination, la violation du mandat d'un salarié protégé, etc...

ORDONNANCES POUR RENFORCER LE DIALOGUE SOCIAL

RÉDUCTION DES RISQUES LIÉS AUX LICENCIEMENTS

Délai de prescription pour contester la rupture du contrat de travail réduit de 2 ans à 1 an

En contrepartie augmentation de l'indemnité légale de licenciement :

- Due aux salariés à compter de 8 mois d'ancienneté, contre 1 an jusqu'à présent
- Majorée de 25 %.

ORDONNANCES POUR RENFORCER LE DIALOGUE SOCIAL

RÉDUCTION DES RISQUES LIÉS AUX LICENCIEMENTS

Le non-respect du formalisme du licenciement moins sévèrement sanctionné

- Des modèles de lettre de licenciement seront fixés par décret
- L'insuffisance de motivation de la lettre de licenciement pourrait être corrigée par la suite et ne serait sanctionné « que » par un mois de salaire maximum
- De la même manière, le non-respect de la procédure de licenciement serait sanctionné par une indemnité égale à un mois de salaire maximum

ORDONNANCES POUR RENFORCER LE DIALOGUE SOCIAL

RÉDUCTION DES RISQUES LIÉS AUX LICENCIEMENTS

Le périmètre pour la recherche de reclassement en matière de licenciement pour inaptitude réduit et mieux défini

- Cantonné au territoire national et au groupe auquel appartient l'entreprise

ORDONNANCES POUR RENFORCER LE DIALOGUE SOCIAL

LICENCIEMENTS POUR MOTIF ÉCONOMIQUE FACILITÉS

- Appréciation du motif économique au niveau national y compris lorsque l'entreprise appartient à un groupe international
- Recherches de reclassement cantonnées au territoire national.

ORDONNANCES POUR RENFORCER LE DIALOGUE SOCIAL

POSSIBILITÉ DE METTRE EN PLACE PLUS FACILEMENT UN PLAN DE DÉPARTS VOLONTAIRES (RUPTURES CONVENTIONNELLES COLLECTIVES)

- Par accord collectif majoritaire (c'est à dire avec des délégués syndicaux)
- La mise en place du plan interdirait tout licenciement économique en vue de réduire les effectifs
- L'accord fixerait notamment le nombre maximal de départs, les conditions à remplir par les salariés pour pouvoir en bénéficier et les modalités et conditions d'information du comité social et économique sur le sujet
- Validation obligatoire par l'administration

ORDONNANCES POUR RENFORCER LE DIALOGUE SOCIAL

RECOURS AU TÉLÉTRAVAIL FACILITÉ

- Principe du télétravail sera mis en place dans l'entreprise par accord collectif ou dans le cadre d'une charte élaborée par l'employeur après avis du comité social et économique
- Ensuite, le télétravail pourra être effectué de manière occasionnelle et sans la nécessité de modifier le contrat de travail
- De même, tout salarié occupant un poste éligible au télétravail pourra demander à en bénéficier. L'employeur ne pourra refuser qu'en motivant sa réponse
- Coûts inhérents au télétravail restant à la charge du salarié.

ORDONNANCES POUR RENFORCER LE DIALOGUE SOCIAL

NÉCESSITÉ DE SE RÉFÉRER À LA BRANCHE AVANT DE RECOURIR AU CDD, À L'INTÉRIM OU AU CDI DE CHANTIER

- Les conventions et accords de branche pourront fixer une grande partie des règles de recours au CDD et à l'intérim (durée, renouvellements, etc.)
- Les branches pourront également prévoir le recours au CDI de chantier ou d'opération.

ORDONNANCES POUR RENFORCER LE DIALOGUE SOCIAL

POSSIBILITÉ DE PRÊTER OU DE SE FAIRE PRÊTER DES SALARIÉS À UN PRIX INFÉRIEUR AU PRIX COÛTANT

Les entreprises ou groupes d'au moins 5000 salariés pourront prêter des salariés à des entreprises ayant moins de 8 ans d'existence ou ayant au maximum 250 salariés.

Particularités du dispositif

- La mise à disposition doit viser une finalité : améliorer la qualification de la main d'œuvre, favoriser les transitions professionnelles, constituer un partenariat d'affaires ou d'intérêt commun
- La mise à disposition peut se faire à un montant inférieur au coût réel que représente le salarié. Elle doit durer au maximum de 2 ans

ORDONNANCES POUR RENFORCER LE DIALOGUE SOCIAL

POSSIBILITÉ DE PRÊTER OU DE SE FAIRE PRÊTER DES SALARIÉS À UN PRIX INFÉRIEUR AU PRIX COÛTANT

Intérêt pour les entreprises ayant moins de 8 ans d'existence ou ayant au maximum 250 salariés :

- Bénéficiaire de salariés pour une durée déterminée relativement longue, sans avoir recours au CD, à un coût inférieur au coût réel.

Intérêts pour les entreprises ou groupes d'au moins 5000 salariés :

- Occuper des salariés inoccupés, réduire la masse salariale, former des salariés à de futurs projets dans les mettant à disposition d'entreprises bénéficiant de compétences particulières ou exerçant un domaine spécifique.

CAG
BOIDEVEZI

Partenaire d'assurance
depuis 1925

6, rue des Bonnes Gens, BP 1047
68050 Mulhouse Cedex
Téléphone : 03 89 45 13 32
cag@cagb.fr
www.cagb.fr

PA Philippot
Avocat

65, avenue des Vosges
67000 Strasbourg
Téléphone : 06 60 85 41 84 / 03 10 36 02 36
olivier.philippot@philippotavocat.fr
www.philippotavocat.fr