

—ASPIM

—
ASSOCIATION FRANÇAISE
DES SOCIÉTÉS
DE PLACEMENT IMMOBILIER

LES ORDONNANCES RÉFORMANT LE CODE DU TRAVAIL

21 novembre 2017

Cyril Karam, ASPIM

Coline Bied-Charreton, Pinsent Masons



Introduction:

Les cinq ordonnances

- Ordonnance n° 2017-1385 « relative au renforcement de la négociation collective »
- Ordonnance n° 2017-1386 « relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales »
- Ordonnance n° 2017-1387 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail
- Ordonnance n° 2017-1388 portant diverses mesures relatives au cadre de la négociation collective
- Ordonnance n° 2017-1389 relative au compte professionnel de prévention
- Ratification prévue au cours de la session du 21 novembre 2017
- Cette présentation aborde les 3 premiers textes et ne prétend pas à l'exhaustivité

Introduction:

L'esprit des textes

- Inspiration : loi EL
KHOMRI: répartition des normes en trois catégories:
 - « ordre public »,
 - « champ de la négociation collective »,
 - « dispositions supplétives »
- Primauté de l'accord d'entreprise sur l'accord de branche
- Volonté simplificatrice
- Unique réforme du Code du travail?

I. Ordonnance n° 2017-1385 « relative au renforcement de la négociation collective »

En un coup d'œil

Avant	Après
<p>Principe de faveur: En cas de conflit de normes entre l'accord de branche et l'accord d'entreprise, les dispositions les plus favorables s'appliquent.</p>	<p>L'accord d'entreprise prime sur l'accord de branche dans tous les cas, sauf dans certaines matières.</p>
<p>Modification du contrat de travail: En cas de modification du contrat de travail refusée par le salarié, ce dernier ne pouvait être licencié pour une « cause réelle et sérieuse » que si la modification elle-même reposait sur une cause réelle et sérieuse.</p>	<p>En cas d'accord d'entreprise modifiant la durée du travail, la rémunération ou le lieu de travail, il s'imposera aux salariés. Si ces derniers refusent la modification, ils pourront être licenciés et le licenciement sera considéré comme ayant une cause réelle et sérieuse.</p>

I. « Renforcement de la négociation collective »

Articulation entre convention de branche et convention d'entreprise

3 blocs de matières de négociations délimités pour la primauté de l'accord de branche :

Bloc 1 Périmètre de primauté systématique de la branche	Bloc 2 Périmètre de primauté optionnelle de la branche	Bloc 3 Périmètre de primauté de l'accord d'entreprise
Matières pour lesquelles l'accord de branche <u>prime toujours</u> sur les accords d'entreprise, sauf si ces derniers offrent des garanties au moins équivalentes.	Matières pour lesquelles la branche aurait la <u>faculté de décider de faire primer</u> son accord sur les accords d'entreprise	Pour toutes les autres matières: primauté de l'accord d'entreprise <u>dans tous les cas</u>

I. « Renforcement de la négociation collective »

Bloc 1 : Périmètre de primauté systématique de la branche	Bloc 2 : Périmètre de primauté optionnelle de la branche	Bloc 3 : Périmètre de primauté de l'accord d'entreprise
<ul style="list-style-type: none">- Minima salariaux, classifications- Financement du paritarisme et de la formation pro;- Prévoyance, mutuelle- Certaines règles sur la durée du travail et le travail de nuit;- CDD et intérim (durée maximale, carence...)- Conditions de recours au contrat de chantier- Egalité hommes femmes- Renouvellement de la période d'essai- Transfert des contrats de travail hors cas obligatoires- Cas additionnels de recours à l'intérim- Rémunération minimale des salariés « portés »	<ul style="list-style-type: none">- Prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels;- Insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés;- Effectif à partir duquel les délégués syndicaux peuvent être désignés, leur nombre et la valorisation de leurs parcours syndical ;- Primes pour travaux dangereux ou insalubres.	<p><u>Tout le reste</u>, soit, par exemple:</p> <ul style="list-style-type: none">- Montant de l'indemnité de licenciement;- Durée du préavis;- Jours de congés additionnels;- Congés familiaux;- Le nombre de jours dans un forfait annuel en jours

I. « Renforcement de la négociation collective »

Négociation dans les entreprises sans délégué syndical

Entreprises de 11 à 49 salariés sans délégués syndicaux (C. trav. art. L2232-23-1)

Option 1 : Conclusion d'un accord avec un ou plusieurs salariés mandatés par un ou plusieurs syndicats représentatifs dans la branche ou à défaut au niveau national et interprofessionnel.

L'accord doit être approuvé par la majorité des salariés.

Option 2 : Conclusion avec des membres de la délégation du personnel du CSE, représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections.

NOTA: L'employeur n'a donc plus à observer un ordre de priorité entre ses différents interlocuteurs mais pourra choisir l'option qui lui conviendra le mieux.

Entreprises de moins de 21 salariés sans « CSE »

Dans les entreprises employant jusqu'à 20 salariés dépourvues d'élu au CSE, l'employeur peut proposer un projet d'accord aux salariés, portant sur l'ensemble des thèmes ouverts à la négociation collective.

Cet accord devra être ratifié à la majorité des deux tiers du personnel.

Entreprises de 50 salariés et plus : pratiquement pas de modifications

I. « Renforcement de la négociation collective »

Condition de validité des accords collectifs

- Accord majoritaire
- En cas d'accord non majoritaire, mais signé par des syndicats ayant recueilli plus de 30 % des suffrages exprimés au 1er tour des élections professionnelles, l'accord peut valablement entrer en vigueur s'il fait l'objet d'une consultation des salariés.

Périodicité des négociations obligatoires

- Les entreprises peuvent désormais fixer le calendrier, la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans le groupe, l'entreprise ou l'établissement, par accord collectif.
- La durée de l'accord ne peut excéder 4 ans. Ainsi, dans les entreprises pourvues d'une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives, l'employeur doit désormais engager au moins une fois tous les 4 ans une négociation sur : (i) la rémunération et (ii) l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.
- En l'absence d'accord sur la périodicité et le contenu des négociations obligatoires, les dispositions supplétives du Code du travail s'appliquent, soit: négociation annuelle obligatoire chaque année sur la rémunération et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et négociation triennale dans les entreprises de 300 salariés ou plus, sur la gestion des emplois et parcours professionnels.

I. « Renforcement de la négociation collective »

Articulation entre accord d'entreprise et contrat de travail

Avant	Désormais
<p>Dispositifs épars (accords de réduction du temps de travail, accords de mobilité interne, accords de préservation et de développement de l'emploi) et peu usités.</p>	<p>Nouveau type d'accord au régime juridique unifié visant à "répondre aux nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise ou en vue de préserver, ou de développer l'emploi" et intervenant par:</p> <ul style="list-style-type: none">- l'aménagement de la durée du travail, ses modalités d'organisation et de répartition ;- l'aménagement de la rémunération ;- la détermination des conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise. <p>Les stipulations de ce nouveau type d'accord se substitueront de plein droit aux clauses contraires et incompatibles des contrats de travail des salariés concernés.</p> <p>Le salarié peut refuser la modification de son contrat de travail résultant de l'application de l'accord mais, dans ce cas, l'employeur pourrait procéder à son licenciement alors réputé reposer sur une cause réelle et sérieuse</p>

I. « Renforcement de la négociation collective »

Dates d'entrée en vigueur des principales dispositions

- Dès le 23 septembre 2017, **fin de la primauté des accords de branche** conclus avant le 7 mai 2004 (Ord. 2017-1385 du 22 septembre 2017, art. 16, III)
- **Les clauses de verrouillage existantes** portant sur l'un des thèmes couverts par la primauté de l'accord de branche continueront de produire effet si et seulement si un avenant confirme, avant le 1er janvier 2019, la portée de ces clauses au regard de l'accord d'entreprise (Ord. 2017-1385 du 22-9-2017 art. 16, I).
- Si les clauses de verrouillage portent sur l'un des thèmes relevant dorénavant prioritairement de l'accord d'entreprise (Bloc 3), elles cesseront de produire leurs effets vis-à-vis des accords d'entreprise **à compter du 1er janvier 2018** et ce, quelle que soit la date de conclusion de l'accord de branche (Ord. 2017-1385 du 22 septembre 2017 art. 16, IV).

II. Ordonnance n° 2017-1386 « relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales »

En un coup d'œil

Avant	Après
<p>Trois types d'institutions représentatives du personnel se superposent :</p> <ul style="list-style-type: none">- Les délégués du personnel- Le Comité d'entreprise- Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail	<p>Fusion des DP, CE et CHSCT en une seule instance, le comité social et économique (CSE) pour les entreprises d'au moins onze salariés.</p>

II. « Nouvelle organisation du dialogue social et économique »

Fusion de toutes les IRP (CE, CHSCT et DP) en une seule (art L. 2311-2): le Comité Social et Economique (CSE)

Entreprises concernées	Attributions du CSE	Fonctionnement interne
Toutes entreprises de 11 salariés ou plus.	Entreprises de moins de 50 salariés : attributions anciennement dévolues aux DP	Le CSE doit désigner un secrétaire et un trésorier parmi ses élus titulaires et se doter d'un règlement intérieur. Des commissions doivent être mises en place à l'intérieur du CSE:
	Entreprises de 50 salariés ou plus : ensemble des attributions anciennement dévolues aux DP, CE et CHSCT	<ul style="list-style-type: none">- Commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT), dans les entreprises d'au moins 300 salariés, sans condition d'effectif en présence d'au moins une installation nucléaire de base ou d'une installation classée Seveso et dans les entreprises de moins de 300 salariés, si l'inspecteur du travail l'estime nécessaire;- commission de la formation, commission d'information et d'aide au logement, commission égalité professionnelle dans les entreprises d'<u>au moins 300 salariés</u> ;- commission économique dans les entreprises d'<u>au moins 1000 salariés</u>.

II. « Nouvelle organisation du dialogue social et économique »

Possibilité de mettre en place, par accord d'entreprise ou par accord de branche étendu à durée indéterminée, un conseil d'entreprise en lieu et place du CSE

En plus d'exercer les attributions du CSE, le conseil d'entreprise peut négocier et conclure des accords d'entreprise ou d'établissement et dispose d'un droit de veto plus étendu que celui du CSE. Il est compétent pour :

- exercer l'ensemble des attributions du CSE;
- négocier, conclure et réviser les accords d'entreprise ou d'établissement, sauf accords soumis à des règles spécifiques de validité (PSE, élections professionnelles). Même en présence de délégués syndicaux (DS), le conseil d'entreprise conserverait cette compétence;
- poser son veto sur les sujets touchants à la formation professionnelle et à l'égalité hommes-femmes. L'accord instituant le conseil d'entreprise devra fixer la liste des thèmes pour lesquels les décisions de l'employeur ne pourraient être prises sans un avis conforme du conseil. L'égalité professionnelle et la formation sont obligatoirement concernées.

II. « Nouvelle organisation du dialogue social et économique »

Date d'entrée en vigueur	
Le CSE devra être mis en place dans toutes les entreprises concernées le 1er janvier 2020 au plus tard (Ord. 2017-1386 du 22-9-2017 art. 8 à 11). 5 cas de figure envisagés :	
Protocole d'accord pré électoral (PAP) conclu avant le 23 septembre 2017	L'élection des IRP se tient conformément aux dispositions en vigueur avant cette date et CSE mis en place à compter du 1 ^{er} janvier 2020 ou à une date antérieure fixée par accord collectif
Mandats se terminant entre le 23 septembre et le 31 décembre 2017	Si le PAP n'a pas été conclu avant le 23 septembre 2017, les mandats sont <u>automatiquement</u> prorogés jusqu'au 31 décembre 2017. Ils peuvent l'être jusqu'à un an par accord ou par décision de l'employeur. La nouvelle instance est mise en place dans la foulée.
Mandats se terminant entre le 1 ^{er} janvier et le 31 décembre 2018	Si le PAP n'a pas été conclu avant le 23 septembre 2017, la durée des mandats peut être réduite ou prorogée d'un an maximum, par accord ou décision unilatérale de l'employeur. La nouvelle instance est mise en place dans la foulée.
Mandats se terminant du 1 ^{er} janvier au 31 décembre 2019	Le CSE est mis en place au terme des mandats, lors du renouvellement naturel des institutions.
Mandats devant se terminer après le 31 décembre 2019	Les mandats cesseront de manière anticipée au 31 décembre 2019 et le CSE devra obligatoirement être mis en place le 1 ^{er} janvier 2020

III. Ordonnance n° 2017-1387 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail

En un coup d'œil

Avant	Après
Licenciement sans cause réelle et sérieuse : indemnisation non plafonnée	Création d'un plafond d'indemnisation en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse
Motivation du licenciement : la lettre de licenciement fixe les limites du litige	Possibilité de préciser les motifs de licenciement après notification de la lettre de licenciement
Licenciement économique : appréciation du motif économique et du groupe de reclassement au niveau international	Appréciation du motif économique et du périmètre de reclassement au niveau français uniquement
Télétravail: nécessité de conclure un avenant comportant des clauses très strictes	Le télétravail devient une sorte de droit opposable du salarié s'il entre dans les catégories prévues par accord collectif

III. « Prévisibilité et sécurisation des relations de travail »

Plafonds d'indemnisation du licenciement irrégulier ou sans cause réelle et sérieuse

Ancienneté	Indemnité min.*	Indemnité max.	Ancienneté	Indemnité min.	Indemnité max.	Ancienneté	Indemnité min.	Indemnité max.
0	Sans objet	1	10⁽⁵⁾	3*	10	20	3	15,5
1⁽¹⁾	1	2	11	3	10,5	21	3	16
2⁽¹⁾	3	3,5	12	3	11	22	3	16,5
3⁽²⁾	3	4	13	3	11,5	23	3	17
4⁽²⁾	3	5	14	3	12	24	3	17,5
5⁽³⁾	3	6	15	3	13	25	3	18
6⁽³⁾	3	7	16	3	13,5	26	3	18,5
7⁽⁴⁾	3	8	17	3	14	27	3	19
8⁽⁴⁾	3	8	18	3	14,5	28	3	19,5
9⁽⁵⁾	3	9	19	3	15	29 et +	3	20

*Indemnité minimale dans les entreprises employant moins de 11 salariés :

- (1) 0,5 mois de salaire brut
- (2) 1 mois de salaire brut
- (3) 1,5 mois de salaire brut
- (4) 2 mois de salaire brut
- (5) 2,5 mois de salaire brut

III. « Prévisibilité et sécurisation des relations de travail »

Cas dans lesquels les plafonds ne s'appliquent pas

L'application du barème est écartée, « *lorsque le juge constate que le licenciement est nul en application d'une disposition législative en vigueur ou qu'il est intervenu en violation d'une liberté fondamentale* ». L'indemnité accordée sera alors seulement soumise à un plancher minimal de six mois de salaire, sans plafonnement.

Exemples: harcèlement moral ou sexuel, licenciement discriminatoire, violation des protections spécifiques liées à l'exercice d'un mandat, à la maternité et aux accidents du travail/maladies professionnelles.

III. « Prévisibilité et sécurisation des relations de travail »

Autres changements importants sur les licenciements individuels

- **Hausse du montant de l'indemnité légale de licenciement**
 - Revalorisation de 25 % - ¼ du salaire mensuel par année d'ancienneté
 - Applicable à compter de 8 mois d'ancienneté

- **La lettre de licenciement peut être précisée postérieurement à la notification de licenciement dans des conditions fixées par décret**
 - L'employeur peut, à sa propre initiative, apporter des précisions après la notification. La lettre de licenciement ainsi précisée fixe les limites du litige en ce qui concerne les motifs de licenciement.
 - Si le salarié ne réclame pas de précisions, l'insuffisance de motivation ne suffit plus à priver, à elle seule, le licenciement de sa cause réelle et sérieuse mais ouvre droit à une indemnité qui ne peut excéder un mois de salaire.

- **La prescription pour saisir le Conseil de Prud'hommes est d'un an à compter de la notification du licenciement** – auparavant, ce délai ne s'appliquait qu'au licenciement pour motif économique

III. « Prévisibilité et sécurisation des relations de travail »

Modifications du cadre légal du licenciement pour motif économique

- **Périmètre d'appréciation du motif économique** (difficultés économiques, mutations technologiques ou nécessité de sauvegarder la compétitivité de l'entreprise) modifié:
 - S'agissant de l'entreprise qui n'appartient pas à un groupe, la réalité du motif s'apprécie au niveau de l'entreprise uniquement.
 - S'agissant des entreprises qui appartiennent à un groupe international, la réalité du motif s'apprécie désormais au niveau du secteur d'activité commun à ce lui de l'entreprise et à celui des entreprises du groupe auquel elle appartient, établies sur le territoire national, sauf fraude. Les entreprises du même groupe installées au niveau européen ou international seront donc plus prises en compte.

- **Modification de l'obligation de reclassement de l'employeur**
 - Suppression de l'obligation de reclassement en dehors du périmètre national.
 - Assouplissement du formalisme des offres de reclassement
 - Jusqu'à présent, les offres de reclassement devaient être individuelles, écrites et précises.
 - Désormais les offres de reclassement devront soit : (i) être adressées directement par écrit au salarié (comme avant) ou (ii) être communiquées par tout moyen au salarié via une liste. Les employeurs peuvent communiquer les offres de reclassement via une liste disponible sur l'intranet de l'entreprise consultable par tous les salariés, les offres n'ont alors plus à être personnalisées en fonction de chaque salarié.

III. « Prévisibilité et sécurisation des relations de travail »

Possibilité de procéder à des ruptures conventionnelles collectives

- Un accord collectif peut autoriser les salariés à rompre volontairement leur contrat de travail, au travers d'une procédure unique fixée dans l'accord.
- Cet accord devra déterminer notamment le nombre maximal de ruptures souhaité sous cette forme, les conditions d'éligibilité au départ, les critères de sélection en cas de pluralité de candidats au départ, et le montant des indemnités versées aux salariés qui rompent ainsi leur contrat de travail.
- Accord soumis à validation administrative dans les 15 jours suivant la demande auprès de la DIRECCTE. Le silence de l'administration à l'issue de ce délai vaut acceptation.
- Il est inutile de motiver la rupture dans ce type de procédure.

III. « Prévisibilité et sécurisation des relations de travail »

Changements en matière de travail à durée déterminée

- Les dispositions légales aujourd'hui d'ordre public deviennent supplétives pour les CDD et contrat de mission (intérim), qui pourront désormais faire l'objet d'une négociation au niveau de la branche professionnelle sur :
 - la durée totale du contrat ;
 - le nombre maximal de renouvellements possibles ;
 - les modalités du délai de carence en cas de contrats successifs et les cas dans lesquels un tel délai ne s'appliquera pas.
- Les dispositions légales ne s'appliqueront alors plus qu'en l'absence d'accord de branche portant sur ces aspects.
- S'agissant des contrats de mission, que c'est l'accord de branche de l'entreprise utilisatrice qui devra être considéré.
- La transmission du CDD ou du contrat de mission (au-delà de 2 jours ouvrables suivant l'embauche) n'entraînerait plus sa requalification en CDI - Tout au plus, cette transmission tardive ouvrira droit, pour le salarié, à une indemnité versée par l'employeur d'un mois de salaire.

III. « Prévisibilité et sécurisation des relations de travail »

Possibilité de définir les motifs de recours au CDI de chantier ou d'opération par accord de branche étendu notamment pour:

- préciser la taille des entreprises concernées, les activités concernées, les mesures d'information du salarié sur la nature de son contrat, les contreparties en termes de rémunération et d'indemnité de licenciement accordées aux salariés, les garanties en termes de formation pour les salariés concernés;
- prévoir les modalités adaptées de rupture du contrat dans la situation où le chantier ou l'opération ne pourrait pas se réaliser ou se terminerait de manière anticipée.

En l'absence d'un tel accord, ce type de contrat ne pourra être conclu que dans les secteurs « où son usage est habituel et conforme à l'exercice régulier de la profession qui y recourt au 1er janvier 2017 ».

Redéfinition du régime de la rupture du CDI de chantier

- La fin du chantier ou la réalisation des tâches définies dans le contrat constituera un motif spécifique de rupture du contrat et une cause réelle et sérieuse de licenciement.
- Ce licenciement devra respecter les dispositions du Code du travail relatives aux modalités d'entretien préalable et de notification propres au licenciement pour motif personnel, ainsi que les règles de droit commun relatives au préavis, à l'indemnité de licenciement et aux documents remis par l'employeur à la fin de la relation de travail.

III. « Prévisibilité et sécurisation des relations de travail »

Des changements importants en matière de télétravail

- Est désormais prévue la possibilité de recourir au télétravail occasionnel ;
- Un accord (ou à défaut une charte) doit prévoir notamment les catégories de postes pour lesquels les salariés ont droit de travailler sous cette forme.
- Une forme de « droit opposable » au télétravail existerait ainsi pour les salariés concernés.
- Mise en place d'une présomption d'accident de travail pour l'accident survenant pendant les heures de travail sur le lieu où est exercé le télétravail.

III. « Prévisibilité et sécurisation des relations de travail »

Dates d'entrée en vigueur

Ces dispositions sont applicables:

- Pour les règles applicables aux **contrats de chantier, CDD, intérim** : aux **contrats de travail conclus après le 24 septembre 2017** - soit postérieurement à la publication de cette ordonnance (Ord. 2017-1387 du 22-9-2017 art. 40, VIII);
- Pour le **télétravail** : **dès le 24 septembre 2017** – soit à compter du lendemain de la date de publication de l'ordonnance (Ord. 2017-1387 du 22-9-2017 art. 40, VIII) – les dispositions de la charte de télétravail adoptée en vertu de l'ordonnance se substituent de plein droit aux clauses existantes sur le télétravail et conclues avant le 23 septembre 2017, sauf refus du salarié;
- Pour les **licenciements** ainsi que pour les règles **sanctionnant la transmission tardive des CDD** : aux **ruptures notifiées à compter du 24 septembre 2017** – soit postérieurement à la publication de cette ordonnance (Ord. 2017-1387 du 22-9-2017 art. 40, I) **sauf pour les offres de reclassement** (où la réforme est applicable à compter de la date d'entrée en vigueur des décrets d'application et **au plus tard le 1^{er} janvier 2018** - Ord. 2017-1387 du 22-9-2017 art. 40, X);
- Pour les **ruptures conventionnelles collectives** : à compter à compter de la date d'entrée en vigueur des décrets d'application et **au plus tard le 1^{er} janvier 2018** (Ord. 2017-1387 du 22-9-2017 art. 40, X).