

ORDONNANCES MACRON : L'ESSENTIEL DE CE QU'IL FAUT SAVOIR

1/ Négociation collective

Entrée en vigueur à la date de publication des décrets nécessaires à leur mise en œuvre et au plus tard au 1er janvier 2018 :

- **Loi El Kohmri, suite et fin** : nouvelle articulation entre accords de branche, d'entreprise et d'établissement, avec la création de trois blocs de matières :
 - le premier regroupe les domaines dans lesquels l'accord de branche prime de manière impérative sur l'accord d'entreprise (par ex., les salaires minima, les classifications ou la mutualisation des financements paritaires) ;
 - le deuxième regroupe les domaines dans lesquels la branche peut instituer des « clauses de verrouillage » (par ex., sur les risques professionnels ou le handicap) ;
 - le dernier comprend le reste, l'accord d'entreprise primant alors sur l'accord de branche
- **Harmonisation et simplification des conditions de recours aux accords collectifs d'entreprise** avec substitution de ceux-ci aux clauses contraires du contrat de travail & en cas de refus, licenciement sui generis
- **Assouplissement des négociations collectives obligatoires** (thèmes et périodicité définis par accord collectif)
- **Ouverture et facilitation de la négociation collective dans les entreprises sans DS** :
 - avec validation de l'accord par referendum dans les entreprises de moins de 20 salariés dénuées d'élus
 - avec un ou des salariés mandatés et validation par referendum, ou avec les membres majoritaires du Comité social et économique (CSE) pour les entreprises de moins de 50 salariés ayant des élus
 - avec les membres élus et mandatés ou avec les membres élus non mandatés (champ de négociation plus restreint) du CSE, ou avec un ou des salariés mandatés moyennant validation de l'accord par referendum
- **Possibilité de faire valider par referendum un accord non majoritaire** signé par une ou des organisations syndicales représentant plus de 30% des suffrages aux dernières élections

2/ Représentation du personnel : fusion des IRP (CE, DP et CHSCT)

Entrée en vigueur au plus tard le 1er janvier 2018 :

- **Création du CSE** qui se substitue aux DP dans les entreprises de moins de 11 salariés et aux 3 instances dans les entreprises de 50 salariés et plus (sauf dans les entreprises de plus de 300 salariés : création d'une commission spécifique traitant des questions d'hygiène et de sécurité)
- En contrepartie : possibilité de mettre en place, par un accord majoritaire, un **Conseil d'entreprise** qui pourra occuper les fonctions de concertation et de négociation en intégrant les DS (influence du modèle allemand, à dose homéopathique ... pour le moment).
- **Durcissement du seuil de 11 salariés** : désormais apprécié sur 12 mois consécutifs (et non plus sur 12 mois consécutifs ou non au cours des 3 dernières années)

- Nouvelles règles sur le nombre de mandats, le nombre de réunions, les commissions etc. mais une question essentielle : **combien seront les nouveaux élus ?** (en attente du décret)
- **Introduction du cofinancement pour certaines expertises** (20% à la charge du CSE)

3/ Sécurisation du licenciement et des restructurations

Depuis le 27 septembre 2017 :

- Assouplissement des règles de procédure et de motivation du licenciement (décret en attente)
- **Assouplissement des règles spécifiques aux licenciements économiques** (périmètre national pour l'appréciation de la cause économique et pour le reclassement / périmètre des « zones d'emploi » pour les critères d'ordre / avis du CSE en 1 mois pour un petit licenciement collectif)
- **Introduction d'une rupture conventionnelle collective**, mélange de plan de départ volontaire et de rupture conventionnelle, sans nécessité de justifier d'un motif économique, conclu par accord collectif majoritaire sous réserve de validation par l'administration, avec un régime social et fiscal avantageux, comme en cas de PSE
- **Augmentation de l'indemnité légale de licenciement** due à compter de 8 mois d'ancienneté et augmentée de 25% pour les salariés ayant acquis moins de 10 ans d'ancienneté. Attention à vérifier l'impact sur l'indemnité conventionnelle de licenciement
- **Délai unique de prescription de 12 mois** (sauf PSE)
- **Nouveau barème d'indemnisation** impératif pour les juges en cas de licenciement sans cause réelle ou sérieuse :
 - des dommages intérêts limités pour les salariés ayant moins de 2 ans d'ancienneté dans les entreprises de moins de 11 salariés (0,5 à 2,5 mois de salaire)
 - suppression du plancher de 6 mois pour les salariés ayant acquis plus de 2 ans d'ancienneté dans les entreprises de 11 salariés et plus
 - plafonnement à 20 mois de salaire pour 30 ans d'ancienneté et plus
 - possibilité pour le juge de déduire l'indemnité de licenciement
- **Diminution de certaines indemnités spécifiques** (par ex., en cas de violation de la priorité de réembauche, de nullité du licenciement économique ou de manquement à l'obligation de reclassement suite à une inaptitude)
- Limitation du périmètre du reclassement en cas d'inaptitude physique

4/ Sécurisation des relations de travail

Depuis le 27 septembre 2017 :

- **Télétravail occasionnel par accord avec le salarié** / télétravail habituel par accord collectif ou par charte après avis du CSE
- Ouverture de la négociation de branche sur les CDD, les contrats d'interim, et les CDI de chantier
- **Suppression du risque de requalification pour défaut de transmission du CDD dans les 48 heures**

NEPTUNE A.A.R.P.I.

16 rue de Monceau - 75008 Paris
 Tel : +33 (0)1 53 76 30 38 - Fax : +33 (0)1 78 65 31 43
 contact@neptune.legal - www.neptune.legal
 Toque R 297