

Ordonnances : Récapitulatif de ce qui a changé en cette fin d'année 2017 et à compter du 1er janvier 2018.

Les mesures des ordonnances entrées en application fin décembre

1) Des ruptures conventionnelles collectives

Deux décrets du 20 décembre 2017 ont apporté les précisions nécessaires à l'entrée en vigueur des nouvelles ruptures conventionnelles collectives.

Rappel : ce dispositif permet, via la conclusion d'un accord collectif, de proposer aux salariés des départs volontaires, quelle que soit la situation économique de l'entreprise. L'accord, qui devra prévoir notamment le nombre maximal de départs envisagés, les conditions d'éligibilité, les modalités de calcul des indemnités de départ etc., devra être homologué par la Direccte. Le contrat de travail des salariés dont la candidature aura été acceptée sera rompu d'un commun accord.

► *Le texte entre en vigueur au lendemain de sa publication au Journal officiel, soit le 23 décembre 2017, et s'applique aux accords dont la négociation débute postérieurement à cette date.*

2) De la notification du licenciement

Un décret du 15 décembre 2017 fixe les nouvelles règles applicables à la motivation de la lettre de licenciement. Désormais le salarié dispose d'un délai de 15 jours à compter de la notification de son licenciement pour demander à l'employeur des précisions sur les motifs énoncés dans la lettre. L'employeur a 15 jours pour y répondre. Il peut également, de sa propre initiative, préciser les motifs.

► *Ces dispositions sont applicables aux licenciements prononcés à compter du 18 décembre 2017.*

3) Du reclassement interne dans le cadre des procédures de licenciement économique

Un décret du 21 décembre 2017 apporte les précisions nécessaires à la nouvelle procédure de reclassement interne sur le territoire national en cas de licenciement pour motif économique. L'employeur doit ainsi respecter un certain nombre de mentions s'agissant des offres de reclassement proposées. Il doit laisser au salarié un délai minimum de 15 jours pour présenter sa candidature.

► *Ces dispositions s'appliquent aux procédures de licenciement engagées depuis le 23 décembre 2017.*

4) Des pénalités en matière de négociation obligatoire

Un décret du 15 décembre 2017 fixe les règles d'ordre public de la pénalité prévue en cas de manquements à l'obligation de négocier sur les salaires effectifs et sur le contenu de la négociation relative à l'égalité professionnelle.

S'agissant de la négociation obligatoire sur les salaires, le décret précise que le plafond de la pénalité consiste en une suppression partielle (ou totale en cas de récidive) de différentes réductions - dont la "réduction Fillon" - dont l'entreprise a bénéficié pendant sa période de défaillance, dans la limite de 3 ans.

► *Ces dispositions sont entrées en vigueur le 18 décembre 2017.*

5) Consultation des salariés au sein des TPE

Un décret du 26 décembre 2017 permet l'entrée en vigueur de la consultation des salariés pour l'approbation des accords d'entreprise dans les entreprises de moins de onze salariés, ainsi que dans les entreprises de onze à vingt salariés dépourvues de membre élu de la délégation du personnel du comité social et économique.

► *Ces dispositions sont applicables depuis le 29 décembre 2017.*

Les mesures des ordonnances applicables à compter du 1er janvier 2018

1) Nouvelles modalités de contestation d'un avis d'invalidité

L'ordonnance n° 3 a modifié la nouvelle procédure de contestation des avis d'invalidité instituée par la loi Travail du 8 août 2016 (depuis le 1er janvier 2017, les contestations ne se font plus devant l'inspecteur du travail, mais devant le conseil de prud'hommes en la forme des référés).

A compter du 1er janvier prochain, un certain nombre de changements entreront en vigueur :

- suppression de la désignation d'un médecin expert : il appartient au conseil de prud'hommes de décider ou non de confier toute mesure d'instruction au médecin-inspecteur du travail territorialement compétent pour l'éclairer sur les questions de fait relevant de sa compétence ;
- extension de l'objet de la contestation : la contestation pourra porter sur "les avis, propositions, conclusions écrites ou indications reposant sur des éléments de nature médicale émis par le médecin du travail" ;
- possibilité pour l'employeur de mandater un médecin : l'employeur pourra demander la notification des éléments médicaux ayant fondé les avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis par le médecin du travail à un médecin qu'il aura mandaté ;
- substitution de l'avis par la décision prud'homale : la décision du conseil de prud'hommes se substituera entièrement aux avis, propositions, conclusions écrites ou indications du médecin du travail ;
- prise en charge des frais d'instruction et d'honoraires : à compter du 1er janvier 2018, les honoraires et frais liés à la mesure d'instruction sont mis à la charge de la partie perdante, sauf si le conseil de prud'hommes, par décision motivée, n'en met la totalité ou une fraction à la charge de l'autre partie.

2) La nouvelle articulation entre les accords de branche et les accords d'entreprise

Les ordonnances rénovent l'articulation entre les accords de branche et d'entreprise en trois blocs :

- **le bloc 1** constitué des 13 sujets à propos desquels la branche impose un socle minimum de droits au-dessous duquel l'accord d'entreprise ne peut descendre :

1. Les salaires minima hiérarchiques ;
2. Les classifications ;
3. La mutualisation des fonds de financement du paritarisme ;
4. La mutualisation des fonds de la formation professionnelle ;
5. Les garanties collectives complémentaires mentionnées à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale ;
6. La durée du travail (régime d'équivalence, définition travailleur de nuit (fixation nombre d'heures minimales), quelques notions concernant le temps partiel (durée minimale, taux majoration heures complémentaires, avenant temporaire augmentation durée du travail), l'organisation du temps de travail sur une durée supérieure à la semaine et à une année ;
7. Les mesures relatives aux contrats CDD ou temporaire (durée, renouvellement, délai de carence, délai transmission contrat de travail) ;
8. Les mesures relatives au CDI de chantier ;
9. L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
10. Les conditions et les durées de renouvellement de la période d'essai du contrat CDI (article L. 1221-21 du code du travail) ;
11. Les modalités selon lesquelles la poursuite des contrats de travail est organisée entre deux prestataires lorsque les dispositions de l'article L. 1224-1 code du travail ne sont pas réunies ;
12. Les cas de mise à disposition d'un salarié temporaire auprès d'une entreprise utilisatrice mentionnés aux 1° et 2° de l'article L. 1251-7 du code du travail (lorsque la mission de travail temporaire vise à favoriser le recrutement de personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières ou lorsque l'ETT et l'entreprise utilisatrice s'engagent, à assurer un complément de formation professionnelle au salarié) ;
13. La rémunération minimale du salarié porté, ainsi que le montant de l'indemnité d'apport d'affaire.

► Article L 2253-1 du code du travail

- **le bloc 2** comprend les 4 matières pour lesquelles l'accord de branche prévaut sur l'accord d'entreprise conclu postérieurement si la branche décide de verrouiller ses clauses sur ces sujets ;

1. La prévention de l'exposition aux facteurs de pénibilité ;
2. L'insertion et le maintien dans l'emploi des salariés handicapés
3. Les conditions de désignation des délégués syndicaux (seuil d'effectif, nombre, parcours syndical)
4. Les primes pour travaux dangereux ou insalubres.

► Article L 2253-2 du code du travail

- **le bloc 3** comprend tous les autres sujets sur lesquels l'accord d'entreprise prévaut sur l'accord de branche, qu'il soit conclu antérieurement ou postérieurement à la date d'entrée en vigueur de l'accord de branche.

Peuvent notamment être traitées les thématiques suivantes :

- Les primes versées aux salariés (hors travaux dangereux) ;
- Les indemnités de rupture ;
- La durée du préavis en cas de rupture du contrat de travail.

► *Article L 2253-3 du code du travail*

S'agissant des thèmes compris dans le bloc 3, les clauses des accords de branche cessent de produire leurs effets vis-à-vis des accords d'entreprise à compter du 1er janvier 2018.

3) La mise en place du CSE

Le décret a été publié ce week-end au Journal officiel. Les entreprises peuvent donc dès à présent mettre en place un comité social et économique. A cette fin, l'entreprise dont les mandats arrivent à échéance entre le 1er janvier et le 31 décembre 2018 peut décider de raccourcir les mandats afin d'installer le nouveau CSE. L'entreprise a aussi la possibilité de proroger les mandats en cours jusqu'au 31 décembre 2018 au plus tard.

4) Les modèles de lettre de licenciement

Afin de sécuriser les licenciements, l'ordonnance n° 3 ne prévoit pas seulement une mesure de demande de précisions du salarié à l'employeur après la notification de sa lettre de licenciement, mais aussi la publication de six modèles de lettres de licenciement. Le décret a été publié ce week-end au Journal officiel permettant ainsi aux entreprises de les utiliser, si elles le souhaitent.

Modèles :

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000036336556&dateTexte=&categorieLien=id>

Et disponibles sur l'extranet FCCBJ

5) Prise en charge de la rémunération des salariés participant aux négociations de branche

Un décret paru ce week-end fixe le seuil d'effectif des entreprises pour lesquelles le salaire des salariés participant aux négociations de branche est pris en charge par le fonds paritaire national. Le décret prévoit également les modalités de cette prise en charge par les organisations syndicales de salariés bénéficiaires des crédits du fonds paritaire national.