

Direction régionale
des entreprises,
de la concurrence,
de la consommation,
du travail et de l'emploi
Grand Est

UNITÉ DÉPARTEMENTALE
DE LA MEUSE

Direction

Téléphone : 03 29 76 78 21
Télécopie : 03 29 45 11 11

jean-louis.lecerf@direccte.gouv.fr

Horaires d'ouverture au public :
du lundi au vendredi
9 H 00 – 12 H 00
14 H 00 – 17 H 00

Le Responsable de l'Unité Départementale

à

- Chambres Consulaires
- Organisations et syndicats professionnels
- Comptables et Experts-Comptables
- Syndicats de salariés
- Centre des Jeunes Dirigeants
- Association Meuse Economie

Bar-le-Duc, le 20 décembre 2017

Affaire suivie par : Jean-Louis LECERF

Objet : Ordonnances MACRON
P.J. : Fiches/ l'essentiel des ordonnances
Réf. : JLL/MCH

Mesdames, Messieurs,

Les ordonnances tendant à réformer le droit du travail ont été publiées au Journal Officiel du 23 septembre 2017. Elles viennent renforcer la négociation collective et son cadre, et portent notamment sur la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise ainsi que sur la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail.

J'ai l'honneur de porter à votre connaissance quelques changements majeurs apportés par les ordonnances dans le paysage juridique.

Dans le cadre de vos missions, je vous remercie de bien vouloir relayer ces informations auprès des professionnels et/ou des salariés relevant de votre champ de compétence par tous moyens que vous jugerez utile notamment par le biais de vos publications internes.

1/ Renforcement de la négociation :

➤ Articulation accord d'entreprise/accord de branche :

Les nouveaux textes viennent modifier l'ordonnancement juridique en donnant **la primauté à l'accord d'entreprise sur l'accord de branche** sauf dans les domaines où :

- La loi reconnaît la primauté de l'accord de branche : salaires minima hiérarchiques, classifications, mutualisation des fonds de financement du paritarisme, mutualisation des fonds de la formation professionnelle, les garanties collectives en matière de protection sociale complémentaire, diverses mesures relatives à la durée du travail et à l'aménagement des horaires, diverses mesures relatives aux CDD, travail temporaire, période d'essai, CDI de hantier, égalité professionnelle, transfert conventionnel des contrats de travail entre deux entreprises, mise à disposition d'un salarié en intérim, rémunération minimale d'un salarié porté,

Adresse postale : Direccte Grand Est – Unité départementale de la Meuse – 28, Avenue Gambetta – B.P. 60613
55013 BAR-LE-DUC Cédex

A compter du 1^{er} janvier 2016, la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi, dont le siège est à Strasbourg, couvre les territoires d'Alsace, Champagne-Ardenne et Lorraine
www.alsace-champagne-ardenne-lorraine.direccte.gouv.fr - www.travail-emploi-sante.gouv.fr - www.economie.gouv.fr

- La branche elle-même reconnaît sa primauté : exposition aux facteurs de risques professionnels, insertion professionnelle et maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, diverses modalités relatives aux délégués syndicaux, primes pour travaux dangereux ou insalubres.

Par exception, l'accord d'entreprise peut s'appliquer s'il assure des garanties au moins équivalentes à l'accord de branche pour le salarié.

En dehors des domaines ci-dessus listés, la primauté est accordée à l'accord d'entreprise, qu'il soit conclu antérieurement ou postérieurement à la date d'entrée en vigueur de l'accord de branche.

Tout accord négocié bénéficie d'une présomption de conformité, le délai de contestation est fixé à deux mois à compter de sa notification ou de sa publication.

➤ Comment négocier en l'absence de délégué syndical :

Le législateur a favorisé le développement de la négociation collective y compris dans les entreprises dépourvues de délégué syndical.

Dans les entreprises de moins de 11 salariés dépourvues de délégué syndical :

L'employeur peut proposer unilatéralement un accord aux salariés, projet communiqué à chaque salarié. Il devra faire l'objet d'un référendum et ratifié par la majorité des 2/3 du personnel.

Dans les entreprises de 11 à 20 salariés dépourvues de délégué syndical :

	Avec qui négocier	Condition de validité de l'accord	Date d'application
Sans CSE (*)	projet d'accord unilatéral de l'employeur proposé au salariés	communication du texte à chaque salarié et ratification par référendum à la majorité des 2/3 du personnel	attente d'un décret sur les conditions d'organisation du référendum
Avec CSE	avec un salarié mandaté par une OS représentative	approbation par référendum de la majorité des salariés de l'entreprise	attente d'actualisation du décret actuel sur le référendum
	avec un salarié membre du CSE mandaté ou non par une OS	ratification par des membres du CSE représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections	attente d'actualisation du décret actuel sur le référendum

(*) : CSE : Conseil Social et Économique (nouvelle instance unique de représentation du personnel évoqué en page 4)

Dans les entreprises de 21 à 49 salariés dépourvues de délégué syndical :

Modalité de négociation	Condition de validité de l'accord	Date d'application
avec un salarié mandaté par une OS représentative	approbation par référendum par la majorité des salariés de l'entreprise	attente d'un décret sur les conditions d'organisation du référendum
avec un membre du CSE mandaté par une OS représentative	ratification par les membres du CSE représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles	immédiate
avec un membre du CSE non mandaté ou non par une OS représentative	ratification par les membres du CSE représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles	immédiate

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés dépourvues de délégué syndical :

Modalité de négociation	Contenu	Condition de validité de l'accord	Date d'application
avec un membre du CSE mandaté par une OS représentative	tous accords	approbation par référendum à la majorité des suffrages	attente d'un décret sur les conditions d'organisation du référendum
avec un membre du CSE mandaté par une OS représentative	accords relatifs à des mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif, à l'exception des accord de méthode en matière de PSE	signature par les membres du CSE représentant la majorité des suffrages exprimés	immédiate
avec un salarié mandaté par une OS représentative si aucun membre du CSE ne souhaite participer au processus de négociation ou en l'absence de CSE	tous accords	approbation par référendum à la majorité des suffrages	Attente d'un décret sur les conditions d'organisation du référendum

2/ Le Comité Social et Économique (CSE) :

Le CSE est mis en place dans toute entreprise ayant un effectif d'au moins 11 salariés sur douze mois consécutifs. Il se substitue, dans les conditions suivantes, aux instances représentatives du personnel actuelles.

Pour les entreprises dépourvues d'institution représentative du personnel, l'ordonnance est d'application immédiate, néanmoins certaines dispositions nécessitent des décrets d'application qui devraient paraître au plus tard le 31 décembre 2017. Par conséquent, pour ces entreprises, l'obligation de mettre en place un CSE sera impérative à partir du 1^{er} janvier 2018.

Dans les entreprises dotées d'institutions représentatives du personnel, l'ordonnance n'interrompt pas les mandats en cours. A leur échéance, de nouvelles élections seront organisées dans le nouveau cadre légal (au plus tard le 31 décembre 2020).

Pour les entreprises dont le protocole électoral a été conclu avant le 24 septembre 2017 : l'élection se tient conformément à l'ancienne législation, le CSE ne sera mis en place qu'au cycle électoral suivant à partir du 1^{er} janvier 2020 ou plus tôt à une date fixée par accord collectif ou sur décision de l'employeur après consultation du CE ou à défaut de DP ou le cas échéant de la DUP.

Pour les entreprises dont les élections doivent avoir lieu entre le 24 septembre 2017 et le 31 décembre 2017 : les mandats sont automatiquement prorogés jusqu'au 31 décembre 2017. A la fin de l'année, soit le protocole électoral aboutit à une élection dans le nouveau cadre soit la durée des mandats est prorogée jusqu'au 31 décembre 2018 par accord collectif ou par décision de l'employeur après consultation de l'IRP appropriée.

Pour les mandats arrivant à échéance courant 2018 : le CSE sera mis en place au terme du mandat des IRP actuellement en place dans l'entreprise et au plus tard le 31 décembre 2019. Ces mandats peuvent être réduits ou prorogés au plus d'un an soit par accord collectif soit sur décision de l'employeur après consultation de l'IRP appropriée. Les élections se feront par la suite dans le nouveau cadre légal.

Les membres du CSE seront élus pour une durée de 4 ans ; un accord pourra prévoir une durée inférieure dans la limite de deux ans.

Les attributions du CSE diffèrent selon l'effectif de l'entreprise mais elles peuvent être complétées par accord d'entreprise.

Entreprises de moins de 50 salariés :

Le CSE reprend une partie des attributions des actuels délégués du personnel. Il a pour mission de présenter à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du code du travail et des autres dispositions légales concernant la protection sociale ainsi que des conventions et accords applicables dans l'entreprise. Le CSE contribue à promouvoir la santé, la sécurité et les conditions de travail dans l'entreprise et réalise des enquêtes en matière d'accident du travail ou de maladie professionnelle. Il est consulté notamment sur le reclassement des salariés déclarés inaptes par le médecin du travail. Il peut saisir l'Inspection du Travail de toutes plaintes et observations relatives à l'application des dispositions légales. Il est également consulté sur les projets de licenciement pour motif économique.

Entreprises de plus de 50 salariés :

Outre les compétences précédemment citées pour une entreprise de moins de 50 salariés, le CSE conserve les attributions générales dévolues :

- au comité d'entreprise : le CSE a pour mission d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production. Il sera informé et consulté sur les décisions de l'employeur intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise notamment sur les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs, les conditions d'emploi, de travail, la modification de son organisation économique ou juridique ou l'introduction de nouvelles technologies,

- au CHSCT telles que l'analyse des risques professionnels, faciliter l'accès des femmes à tout emploi, actions de prévention du harcèlement, consultation sur les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou maintien au travail des salariés accidentés du travail, invalides, travailleurs handicapés et personnes atteintes de maladies chroniques évolutives.

Une Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT) est mise en place au sein du CSE dans les cas suivants :

- les entreprises ou établissements de plus de 300 salariés ;
- les établissements comprenant au moins une installation nucléaire ou classée SEVESO ;
- sur décision de l'Inspecteur du Travail dans les entreprises de moins de 300 salariés en raison de la nature de l'activité, de l'agencement, de l'équipement des locaux ;
- par accord d'entreprise ou à défaut par accord entre l'employeur et le CSE ou à défaut par l'employeur seul.

L'agent de contrôle de l'Inspection du Travail, le Médecin du Travail ainsi que l'agent de la CARSAT assistent de droit aux réunions de la CSSCT et aux réunions du CSE suite à un accident du travail grave entraînant un arrêt de travail d'au moins 8 jours.

Ils participent également, à l'initiative de l'employeur ou à la majorité des membres du CSE, aux réunions périodiques du CSE relatives à la santé, la sécurité et aux conditions de travail, aux réunions faisant suite à tout accident grave lié à l'activité de l'entreprise.

Formation :

Quel que soit l'effectif de l'entreprise, les membres du CSE ou de la CSSCT bénéficient d'une formation nécessaire à l'exercice de leur mission en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail dont les modalités seront fixées par décret.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, les membres titulaires du CSE bénéficient, lorsqu'ils sont élus pour la 1^{ère} fois, d'une formation économique.

Les formations seront prises en charge par l'employeur dans les conditions qui seront fixées par décret.

3/ Rupture du contrat de travail :

➤ Mise en œuvre de la procédure de licenciement :

L'ancienneté requise pour ouvrir droit à l'indemnité légale de licenciement passe de un an à huit mois. Cette disposition s'applique à tous licenciements prononcés après le 23 septembre 2017.

Le montant de l'indemnité est modifié comme suit : un quart de mois de salaire par année d'ancienneté jusqu'à 10 ans puis un tiers de mois de salaire au-delà de 10 ans d'ancienneté. Ce nouveau calcul s'applique à compter du 27 septembre 2017.

En cas de licenciement pour motif économique, seuls les postes situés dans le périmètre national doivent être proposés au salarié (exclusion des postes à l'étranger). Un décret, à paraître au plus tard le 1^{er} janvier 2018, précisera les modalités de proposition des offres de reclassement.

Les ordonnances créent la procédure de rupture conventionnelle collective mise en place par accord collectif majoritaire transmis à la DIRECCTE pour validation, susceptible de recours devant le tribunal administratif à l'exclusion de tout autre recours administratif ou contentieux.

➤ En cas de contestation du licenciement :

Le législateur instaure un barème (plancher/plafond) perçu par le salarié en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse. Le montant diffère selon la taille de l'entreprise. Ce barème n'est pas applicable en cas de nullité du licenciement (discrimination, harcèlement, atteinte aux libertés fondamentales, égalité professionnelle, dénonciation crimes et délits, violation des protections spécifiques) pour lequel le plancher minimum de 6 mois de salaire est maintenu.

En cas de licenciement pour motif économique, le plancher en cas de nullité de la procédure est fixé à 6 mois (au lieu de 12) et le plancher en cas de manquement à la priorité de réembauche est fixé à un mois (au lieu de 2).

Des modèles de lettre de licenciement vont être élaborés (attente décret). Le licenciement devra toujours être motivé mais l'employeur pourra faire part de sa motivation après notification du licenciement soit à son initiative soit à la demande du salarié.

Les irrégularités de procédure pourront être sanctionnées par une indemnité maximale d'un mois de salaire. Par irrégularité de procédure, le législateur vise le non-respect des règles relatives à la convocation et à la tenue de l'entretien préalable au licenciement et de la procédure conventionnelle ou statutaire de consultation préalable si elle existe.

Toute action portant sur la rupture du contrat de travail se prescrit par 12 mois à compter de la notification de la rupture.

4/ Le contrat de travail :

➤ Le CDD :

L'accord de branche étendu ou la convention collective pourra fixer la durée du contrat, son renouvellement, le calcul du délai de carence entre 2 contrats... À défaut, s'appliqueront les dispositions du Code du Travail (mêmes dispositions pour le contrat de travail temporaire).

Le défaut de remise du contrat dans un délai de 2 jours ouvrables n'entraîne plus à lui seul la requalification du contrat en CDI mais donne droit à une indemnité plafonnée à un mois de salaire (mêmes dispositions pour le contrat de travail temporaire).

➤ Le CDI de chantier :

Il s'agit d'un contrat à durée indéterminée conclu pour la durée d'un chantier ou d'une opération. Les conditions de recours doivent être prévues par un accord de branche étendu ou à défaut dans les secteurs où son usage est habituel.

La rupture du contrat, une fois l'opération ou le chantier réalisé, repose sur une cause réelle et sérieuse et les dispositions du licenciement pour motif personnel s'appliquent.

Les services de la DIRECCTE se tiennent à votre disposition pour toute information complémentaire.

Je vous prie d'agréer, Mesdames, Messieurs, l'assurance de ma considération distinguée.



Le Responsable de l'Unité Départementale

Jean-Louis LECERF

A large, stylized handwritten signature in black ink, consisting of several loops and a long horizontal stroke at the bottom.