

Flash spécial Projets d'ordonnances Macron

La loi Travail Puissance 10

ORDONNANCES
MACRON

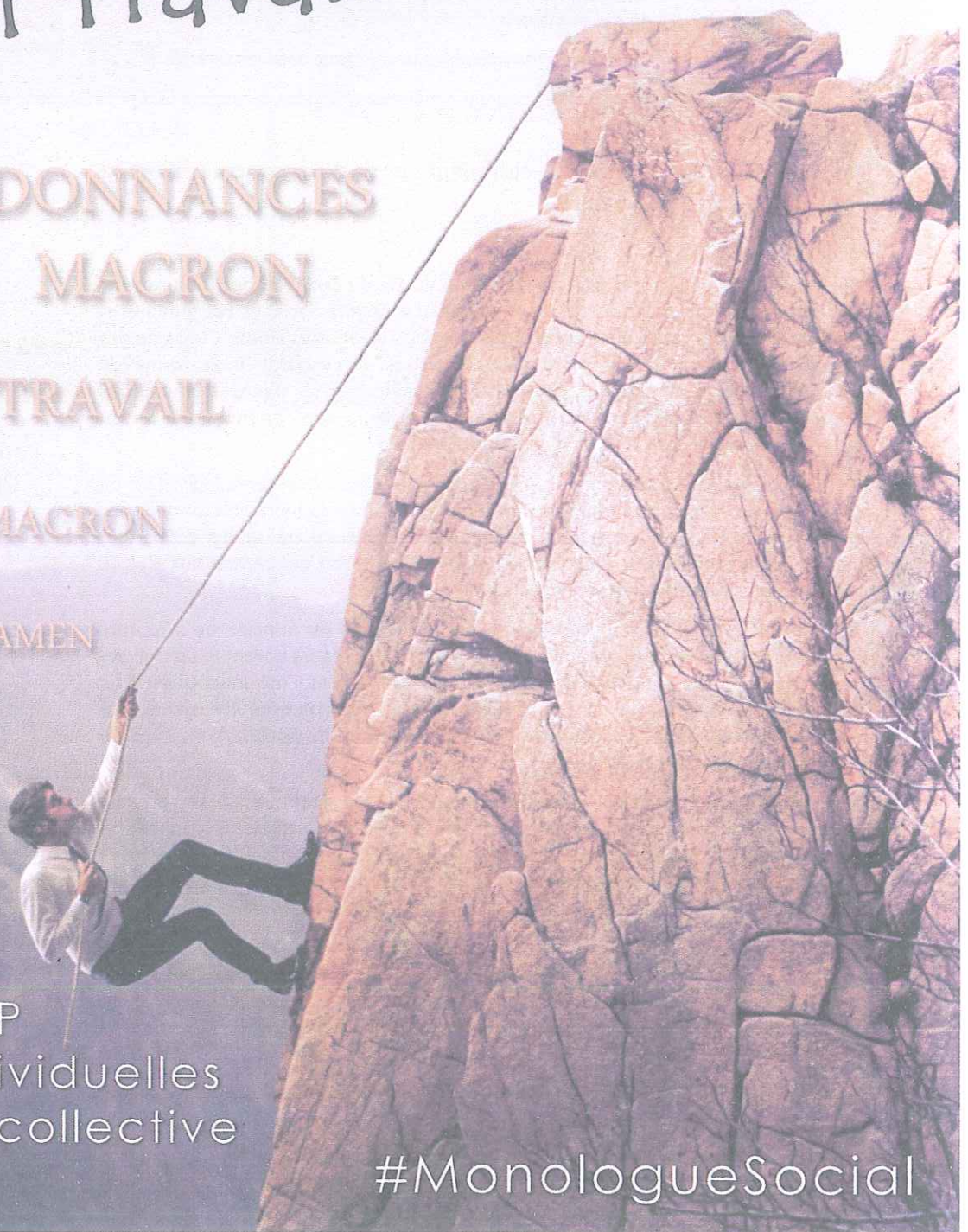
LOI TRAVAIL

LOI MACRON

LOI REBSAMEN

Fusion des IRP
Relations individuelles
Négociation collective
...

#MonologueSocial



Projets d'ordonnances Macron : Quand l'individualisation du Code du travail se poursuit au détriment des garanties collectives et individuelles

Le 31 août 2017, le Premier Ministre Edouard Philippe et la Ministre du travail, Muriel Pénicaud ont dévoilé le contenu des projets d'ordonnances venant réformer profondément le Code du travail.

Les cinq projets d'ordonnances présentés contiennent 36 mesures axées sur quatre objectifs annoncés par le gouvernement :

- « Une réforme du Code du travail qui donne la priorité aux TPE et PME »
- « La confiance accordée aux entreprises et aux salariés en leur donnant la capacité d'anticiper et de s'adapter de façon simple, rapide et sécurisée »
- « De nouveaux droits et de nouvelles protections pour les salariés »
- « De nouvelles garanties pour les syndicats et les élus du personnel qui s'engagent dans le dialogue social »

Mais derrière ces annonces, comment se décline concrètement la réforme du Code du travail ?

Il s'agit notamment de :

- Simplifier le dialogue social avec la disparition du CE, du CHSCT et des DP fusionnés dans toutes les entreprises au sein d'un nouveau « Comité Social et Economique », quel que soit leur effectif, avec des moyens qui pourraient être limités (tels que des contraintes accrues pour recourir aux expertises ou accéder à la formation économique des élus), la consultation limitée dans les comités d'établissement, des suppléants qui ne participent plus aux réunions... et la question du nombre d'élus et des crédits d'heures renvoyée à un décret ultérieur ;

- Faciliter la négociation dans l'entreprise, pour mieux individualiser la législation du travail, avec notamment le renforcement de l'inversion de la hiérarchie des normes initiée par la loi Travail, la possibilité de négocier avec des salariés en dehors de tout appui syndical ou encore la création du Conseil d'Entreprise qui permet aux élus de négocier à la place des délégués syndicaux ;

- Faciliter les procédures de licenciement par la création du principe de « rupture conventionnelle collective », la limitation de la durée de recours devant le Conseil des prud'hommes, le plafonnement des indemnités prud'homales, l'introduction du droit à l'erreur pour l'employeur dans le formalisme de la procédure de licenciement, la réduction du périmètre d'examen du motif économique de licenciement dans les groupes internationaux etc...

Nous vous présentons dans cette édition spéciale de Tactique CE un premier décryptage des principales mesures contenues dans les projets d'ordonnances présentés le 31 août dernier, encore susceptibles d'être modifiés. La version définitive de ces ordonnances sera adoptée en Conseil des Ministres le 22 septembre prochain selon le calendrier prévu par le Gouvernement.

Certes, qui n'avance pas recule mais la situation économique de la France serait-elle si dégradée qu'il faille une ordonnance immédiatement applicable et sans débat parlementaire ? La législation du travail serait-elle la cause de tous les maux au point qu'un « remède de cheval » administré par ordonnances soit nécessaire pour la soigner ?

Inscrivez-vous à nos prochains « p'tits déjeuners » à l'occasion desquels nous vous présenterons l'ensemble des mesures qui viennent bouleverser le Code du travail.

« Petit dej » METIS
Les ordonnances Macron...
ou la loi Travail puissance 10

Paris : les 10 et 13 octobre 2017
Orléans : le 12 octobre 2017

**Pour suivre l'actualité
des ordonnances :**

Sur le compte Twitter
du Gouvernement :
#DialogueSocial

Sur le compte Twitter
de Metis Expertise
#MonologueSocial

Disparition du CE, du CHSCT et des DP au profit d'une nouvelle instance unique – le Comité Social et Economique –

une tendance de longue date

Du développement des instances de dialogue social...

1936 – Front populaire

Délégués du Personnel (D.P.)

- Présentation des réclamations individuelles et collectives sur l'application du droit du travail

1945 – 1946 – Ordonnances & loi

Comité d'entreprise (C.E.)

- Information-consultation sur la gestion économique et sociale de l'entreprise
- Gestion des œuvres sociales (depuis les Activités Sociales et Culturelles)

1982 – Lois Auroux

Comité d'Hygiène, de sécurité et des conditions de travail (C.H.S.C.T.)

- Contribution à la protection de la santé et de la sécurité des salariés ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail

... à sa simplification accélérée

L'instance unique, initialement limitée aux entreprises de moins de 200 salariés...

1993 – Loi Balladur

Délégation Unique du Personnel (DUP ancienne formule)

- Entreprises de moins de 200 salariés
- Fusion CE/DP avec maintien d'un CHSCT à part

...puis étendue aux entreprises de moins de 300 salariés et intégrant le CHSCT...

2015 – Loi Rebsamen

Délégation Unique du Personnel Elargie (DUP nouvelle formule)

- Entreprises de moins de 300 salariés
- Fusion CE/DP/CHSCT

...et aux entreprises d'au moins 300 salariés, sous réserve d'un accord majoritaire avec les partenaires sociaux

Délégation Unique du Personnel conventionnelle (DUP conventionnelle)

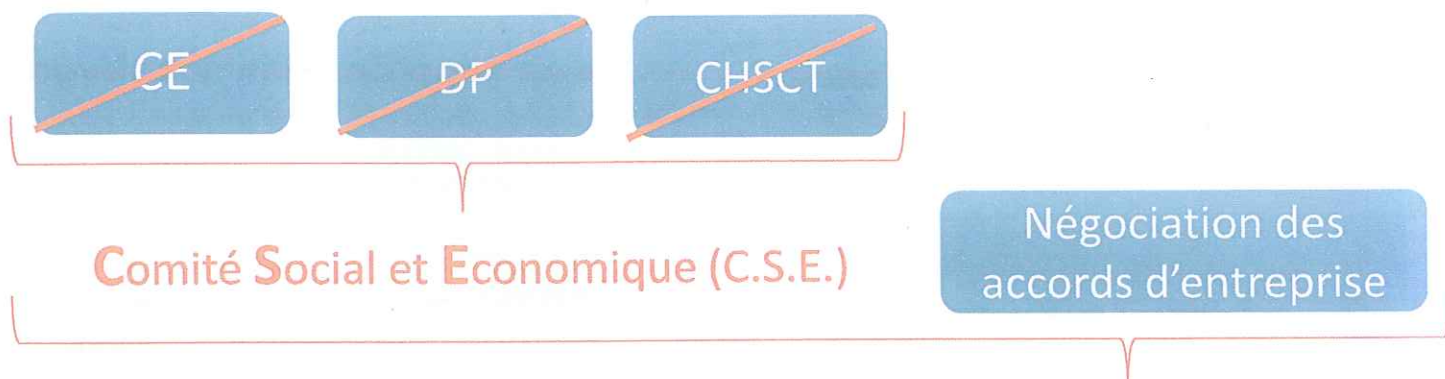
- Regroupement par accord d'au moins 2 instances

2017 – Projets d'ordonnances Macron

Jusqu'à l'instance unique sur décision unilatérale de l'employeur aux prochaines élections professionnelles et au plus tard au 1^{er} janvier 2020

Comité Social et Economique (C.S.E.)

A peine la création d'un Comité Social et Economique est-elle décidée, qu'une nouvelle brèche s'ouvre avec la possibilité d'instaurer un Conseil d'Entreprise



Les projets d'ordonnances, présentés le 31 août dernier, viennent intégralement réécrire la partie du Code du travail portant sur les instances représentatives du personnel par une mesure de simplification radicale, visant à fusionner au sein d'une nouvelle instance unique, le Comité Social et Economique (CSE) :

- le Comité d'entreprise
- les délégués du personnel
- le CHSCT

dans toutes les entreprises, quel que soit leur effectif, lors des prochaines élections professionnelles et au plus tard le 1^{er} janvier 2020.

Cette réforme ne constitue que l'aboutissement des évolutions introduites depuis la loi de 1993 permettant de fusionner le CE et les DP au sein d'une délégation unique du personnel (DUP) dans les entreprises de moins de 200 salariés.

Il s'agit surtout de finaliser la loi Rebsamen d'août 2015 qui avait déjà instauré le principe d'une instance à géométrie variable permettant de regrouper les prérogatives du CE, des DP et du CHSCT.

Toutes les entreprises de plus de 11 salariés se verront dotées d'un Comité Social et Economique (C.S.E.)

Mais le nouvel article L.2312-5 du Code du travail ne prévoit pas d'étendre les prérogatives actuelles d'un comité d'entreprise ou d'un CHSCT aux élus des entreprises de moins de 50 salariés.

Dans les entreprises d'au moins 11 salariés et de moins de cinquante salariés, les attributions du futur C.S.E. seront, en effet, limitées aux missions actuelles des Délégués du Personnel dans les entreprises de cette taille.

Conseil d'Entreprise

Une nouvelle brèche est ouverte avec la possibilité d'y adjoindre aussi les attributions actuellement réservées aux délégués syndicaux

Tout en finalisant le travail commencé par le Gouvernement précédent avec la fusion totale des trois instances sur décision unilatérale de l'employeur, le Gouvernement actuel va encore plus loin et souhaite ouvrir une nouvelle brèche : permettre aux élus de l'instance fusionnée de s'emparer des prérogatives des délégués syndicaux. Le Comité Social et Economique deviendrait alors un Conseil d'Entreprise.

Les projets d'ordonnances précisent en effet que le Conseil d'Entreprise, outre le fait qu'il exercerait les attributions dévolues au C.S.E., serait compétent pour négocier, conclure et réviser les conventions et accords d'entreprise ou d'établissement, une compétence réservée jusqu'à présent aux délégués syndicaux.

Seule exception : le futur Conseil d'Entreprise ne pourra pas négocier le contenu d'un PSE ou d'un accord de maintien de l'emploi. Il ne pourra pas non plus négocier, à la place des organisations syndicales, un protocole pré-électoral ou les modalités des élections professionnelles.

La mise en place d'un Conseil d'Entreprise serait néanmoins soumise à la signature préalable d'un accord majoritaire avec les organisations syndicales de l'entreprise autorisant sa création. A noter que si un accord de branche l'autorise, le Conseil d'Entreprise pourrait être mis en place par l'employeur de manière unilatérale.

SIMPLIFICATION, en réduisant les attributions et les moyens du futur C.S.E.

SIMPLIFICATION DU DIALOGUE SOCIAL

- Une instance unique, multi compétente, pour débattre de la situation économique et sociale de l'entreprise, pour prévenir la santé et les conditions de travail, pour gérer les activités sociales et culturelles... et même pourquoi pas pour négocier les accords d'entreprise...
- ... avec l'exclusion des suppléants des réunions de l'instance, alors que dans le même temps, le nombre de collaborateurs qui assisteront le Président du C.S.E. passerait de 2 à 3 !
- ...avec seulement une réunion tous les deux mois dans les entreprises de 50 à 300 salariés.

SIMPLIFICATION DES MOYENS ALLOUES

Une commission HSCT, uniquement dans les entreprises d'au moins 300 salariés

Aujourd'hui, la création d'un CHSCT est obligatoire dans toutes les entreprises d'au moins 50 salariés. Demain, avec les projets d'ordonnances, sans remettre en cause les prérogatives du futur C.S.E. dans le domaine de l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail, une commission spécialisée dans ce domaine ne sera obligatoire que dans les entreprises ou établissements d'au moins 300 salariés.

Un nombre d'élus et des crédits d'heures réduits

Les projets d'ordonnances renvoient à un décret à paraître concernant le nombre d'élus dans le futur C.S.E. ainsi que le volume des crédits d'heures. Ils précisent néanmoins que le crédit d'heures de délégation ne pourra être inférieur à 16 heures dans les entreprises d'au moins 50 salariés, soit un niveau inférieur au crédit d'heures actuel dans les C.E. et même dans les actuelles DUP élargies qui fusionnent déjà le CE, les DP et le CHSCT.

Des expertises légales ponctuelles soumises au ticket modérateur

A titre d'exemple, en cas de situation économique et sociale préoccupante, le C.E. ainsi que le Commissaire aux comptes de l'entreprise peuvent déclencher un droit d'alerte. Lorsque celui-ci est initié par le C.E., les frais d'expertise sont jusqu'à présent à la charge de l'employeur. Les projets d'ordonnances réduisent ce droit fondamental dans la veille économique de l'entreprise en introduisant un co-financement de l'expertise. Cela revient à dire que seuls les CE disposant de moyens suffisants pourront accéder à ce droit. Cela revient aussi à dire qu'en réduisant ainsi les honoraires de l'expert aux capacités financières du C.S.E., les investigations qu'il pourra mener seront forcément limitées. **Le C.S.E. devra désormais payer pour alerter.**

SIMPLIFICATION DES ATTRIBUTIONS

La simplification passe par exemple par :

- La possibilité de négocier par accord la limitation des consultations annuelles, en les remplaçant par des consultations biennales ou triennales ;
- La possibilité de négocier par accord la limitation des avis, par la création d'un « avis unique portant sur tout ou partie des thèmes de consultation » ;
- La confirmation que les accords collectifs n'ont plus à être soumis à la consultation du futur C.S.E, même s'ils entrent dans le champ d'information – consultation du C.S.E.

Une nette incitation à transformer le Comité Social et Economique en « Comité des fêtes »

Alors que jusqu'à présent, le Comité d'entreprise disposait de deux budgets strictement distincts, les projets d'ordonnances viennent mettre un terme au strict principe de la dualité des budgets. Les futurs C.S.E. pourraient ainsi décider de transférer tout ou partie du montant de l'excédent annuel du budget des attributions économiques et professionnelles vers le budget des activités sociales et culturelles, et vice versa.

En parallèle, les dispositions introduites par les projets d'ordonnances Macron réduisent les moyens d'assistance du futur C.S.E. en l'obligeant à co-financer certaines expertises ponctuelles, nécessaires à l'appréciation de situations de réorganisation ou de restructuration (projet de concentration, droit d'alerte économique, projet venant modifier les conditions de travail par exemple).

Les lois Rebsamen et El Khomri avaient déjà ouvert la brèche avec l'obligation pour le Comité de co-financer l'expertise sur les orientations stratégiques de l'entreprise ou encore en permettant au C.E. de financer les formations des DP et des DS.

Dans un contexte de morosité en terme de revalorisation salariale, les membres du C.S.E. pourraient renoncer en partie à se former ou se faire assister de conseils ou d'experts, en vue d'allouer des fonds supplémentaires au budget des ASC. Ce dernier n'a d'ailleurs pas été revalorisé et nous savons tous que nombreux C.E. actuels ne disposent pas de budget d'ASC ou pour des montants très limités.

Certains Comités pourraient ainsi se détacher de leurs prérogatives économiques, pour satisfaire une demande des salariés en matière d'aides financières et se concentrer sur une activité de gestionnaire d'activités sociales et culturelles. Le C.S.E. pourrait alors être enclin à se substituer à l'employeur pour contribuer à l'amélioration du pouvoir d'achat des salariés qu'il représente.

SIMPLIFICATION en déverrouillant des règles de négociation dans l'entreprise

L'extension de l'inversion de la hiérarchie des normes

La loi Travail a introduit ce mécanisme d'inversion de la hiérarchie des normes. Désormais, un accord d'entreprise prime sur l'accord de branche dans le domaine de la durée et l'aménagement du temps de travail, sous réserve du respect des dispositions d'ordre public inscrites au code du travail.

Ce mécanisme est étendu à d'autres domaines du droit du travail, et notamment au chapitre des rémunérations. Par exemple, les projets d'ordonnances prévoient qu'il pourrait être dérogé aux minima conventionnels en contrepartie de « garanties équivalentes ». Dans d'autres domaines, il serait possible d'être purement et simplement moins disant que la convention collective, en supprimant une prime conventionnelle par exemple.

Cela sous réserve bien entendu d'obtenir un accord majoritaire, qui dans certains cas pourra être organisé par référendum d'entreprise.

Le projet de nouvelle hiérarchie des normes

Principe général :

L'accord d'entreprise pourrait déroger de façon défavorable à l'accord de branche, dans le respect des dispositions d'ordre public du Code du travail

Sous réserve de :

11 domaines relevant de la négociation de Branche

Tel est le cas notamment pour :

- Les salaires minima
- Les classifications
- Le recours aux CDD (durée, renouvellement ...)
- La durée et le renouvellement de la période d'essai...

Dans ce cas, l'accord d'entreprise pourra déroger aux accords de branche, à condition qu'il prévoit des « garanties au moins équivalentes »

Des sujets « verrouillables » par la branche :

- Pénibilité
- Travailleurs handicapés
- Seuil de désignation et nombre de DS, valorisation des parcours syndicaux
- Primes pour travaux insalubres ou dangereux

Dans ces cas, l'accord de branche précisera si l'accord d'entreprise peut y déroger dans un sens moins favorable

L'accord d'entreprise primerait sur le contrat de travail

Les TPE et PME pourront elles aussi privilégier l'accord d'entreprise sur la convention collective, sans aucune intervention d'une organisation syndicale

A titre d'exemple, dans les entreprises de moins de 11 salariés, un référendum des salariés suffit.

En application des règles prévues d'inversion de la hiérarchie des normes, dans les TPE, des accords d'entreprise moins favorables que la convention collective pourraient être mis en application sur simple référendum des salariés. Dit autrement, chez votre commerçant employant trois salariés, si deux salariés acceptent de renoncer à une prime conventionnelle, le troisième sera tenu d'accepter s'il ne veut pas être licencié au motif qu'il aurait refusé de se voir appliquer la décision des deux autres !

Et si un salarié refusait de voir son contrat de travail modifié en application d'un nouvel accord d'entreprise ?

Le sort du salarié est déjà prévu par la loi Travail dans le cadre des accords d'entreprise relatifs à la durée et l'aménagement du temps de travail. Avec les projets d'ordonnances Macron, il s'agit d'étendre ce même principe à tous les accords d'entreprise.

Le nouvel article L.2254-2 du code du travail serait ainsi rédigé :

« Les dispositions d'un accord d'entreprise se substituent de plein droit aux clauses contraires et incompatibles du contrat de travail, y compris en matière de rémunération, de durée du travail et de mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise. (...) »

Si l'employeur engage une procédure de licenciement à l'encontre du salarié ayant refusé l'application de l'accord (...), ce licenciement ne constitue pas un licenciement pour motif économique et repose sur une cause réelle et sérieuse (...) ».

SIMPLIFICATION en facilitant les procédures de licenciement

En sus de la refonte du dialogue social et des négociations collectives, une autre mesure phare, impulsée par Emmanuel Macron, est la simplification des procédures de licenciement. Les projets d'ordonnances nous dévoilent les mesures concrètes qui pourraient bientôt être applicables en ce sens.

NOUVELLE SIMPLIFICATION DU MOTIF ECONOMIQUE DE LICENCIEMENT

Avant la loi Travail, les difficultés économiques d'une entreprise s'analysaient sur le secteur d'activité auquel elle appartient à l'échelle du Groupe et au vu des éléments de fait de la situation économique du Groupe.

Avec la loi Travail, un barème est introduit pour simplifier la notion de difficultés économiques. La baisse significative du chiffre d'affaires ou du carnet de commandes caractérise désormais des difficultés économiques et cette baisse significative est mesurée uniquement par sa durée, qui varie en fonction de la taille de l'entreprise, sans même y introduire un taux de décroissance qui caractériserait l'ampleur de cette diminution.

Les projets d'ordonnances MACRON simplifient encore le motif économique de licenciement en le réduisant désormais au périmètre national.

Dans les groupes internationaux, seule la situation économique des entreprises du Groupe appartenant au même secteur d'activité que l'entreprise concernée par les licenciements économiques et situées sur le territoire français sera prise en compte dans l'analyse des difficultés ou de la nécessité de sauvegarder la compétitivité.

Par exemple, une filiale française pourrait légitimer des difficultés économiques (une baisse de son chiffre d'affaires par exemple) alors même que son Groupe d'appartenance international serait en bonne santé financière, et sans même tenir compte d'une réorganisation globale du Groupe qui aurait conduit à redéfinir la répartition des activités du Groupe dans le monde.

SIMPLIFICATION DE LA PROCEDURE DE LICENCIEMENT PAR L'INTRODUCTION DU DROIT A L'ERREUR

Aujourd'hui, la jurisprudence estime que le caractère incomplet ou imprécis d'une lettre de licenciement équivaut à une absence de motif et le salarié peut prétendre à une indemnité prud'homale de 6 mois de salaire minimum. La forme l'emporte donc sur le fond. En outre, il n'est pas possible pour l'employeur de modifier ou compléter les motifs inscrits sur la lettre de licenciement, lesquels servent de base à l'appréciation du caractère réel et sérieux du licenciement.

Avec les projets d'ordonnances, l'employeur, de sa propre initiative ou sur demande du salarié, pourrait compléter la lettre de licenciement après l'envoi au salarié, dans un délai fixé par décret. Si l'employeur n'utilise pas de son droit ou si le salarié n'émet aucune demande, l'insuffisance de motivation de la lettre de licenciement ne priverait pas, à elle seule, le licenciement de cause réelle et sérieuse. Le salarié pourrait néanmoins prétendre à une indemnité limitée à un mois de salaire.

Dit autrement, l'employeur pourrait simplifier sa procédure de licenciement. Il est même prévu un formulaire type de lettre de licenciement. Il pourrait dès lors attendre une demande du salarié pour préciser les motifs du licenciement. De plus, cette procédure envisagée interroge sur le contenu futur de l'entretien préalable à la rupture du contrat de travail.



Le barème prud'homal : une atteinte à la réparation intégrale du préjudice

L'introduction d'un barème relatif aux indemnités prud'homales en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse a largement été médiatisée. Il s'agit en effet d'une mesure phare du programme d'Emmanuel Macron.

Mais qu'en est-il alors du droit à réparation du préjudice ?

L'Union Syndicale des Magistrats (USM) rappelle que la réparation intégrale du préjudice est un des grands principes du droit de la responsabilité civile.

Elle déplore que la réparation du préjudice consécutif à un licenciement abusif se trouve ainsi tarifée en tenant compte d'un seul et unique critère : l'ancienneté du salarié.

L'USM estime que ce projet porte une atteinte inédite et particulièrement grave à l'office du juge en limitant de manière drastique l'individualisation des décisions de justice pour réparer complètement la perte injustifiée d'un emploi.