

CM&B  
AVOCATS ASSOCIÉS

La réforme  
du code  
du travail



INTERVENANT :  
Maître vincent cottereau

# Présentation de la réforme

M. ANTONMATTEI : C'est du lourd !!

Mme FAVENNEC : Un véritable changement de système ?

# cinq ordonnances

1

Renforcement de la négociation collective

2

Nouvelle organisation du dialogue social dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales

3

Prévisibilité et la sécurisation des relations de travail

4

Cadre de la négociation collective

5

Le compte professionnel de prévention (C2P)

# Vers un nouveau modèle français grâce à :

1

La centralité des partenaires sociaux

2

La fluidité de l'emploi

# menu du jour

1<sup>er</sup> thème

la réforme des IRP

2<sup>ème</sup> thème

la réforme de la négociation collective

3<sup>ème</sup> thème

sécurisation des relations de travail

4<sup>ème</sup> thème

le C2P

1<sup>er</sup> thème

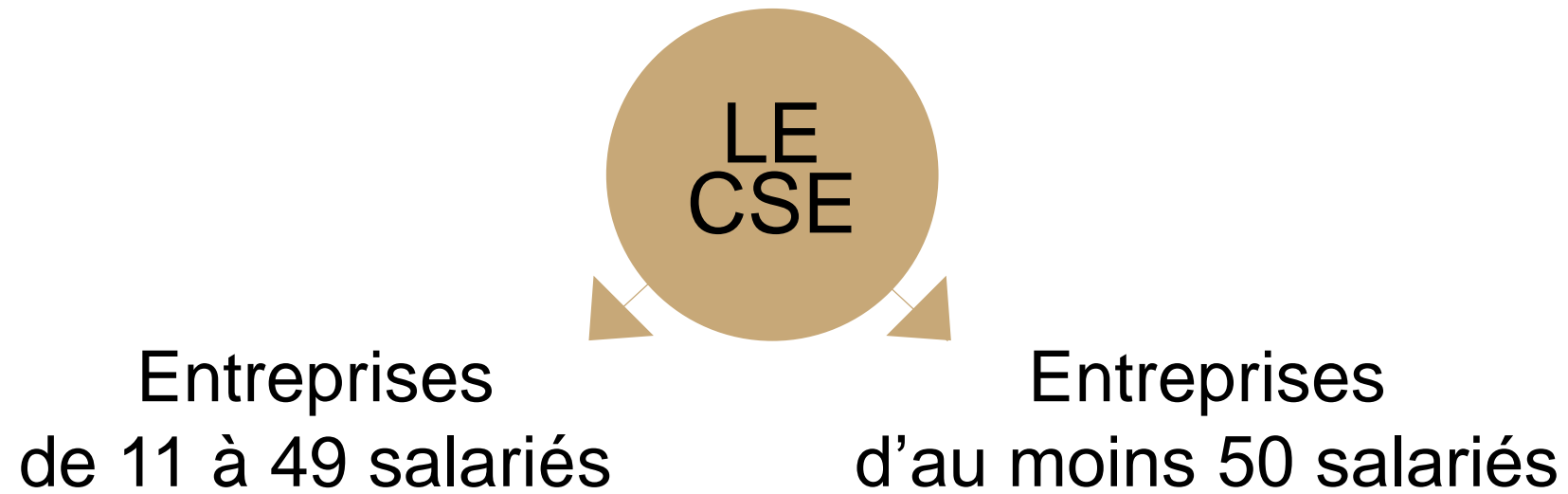
# La réforme DES IRP



# le cse

Quid de la mise en place :

- 1<sup>er</sup> janvier 2018 : entrée en vigueur
- 1<sup>er</sup> janvier 2020 : généralisation
- Mise en place au terme des mandats en cours des élus au plus tard le 31 décembre 2018 ;
- 31 décembre 2019 : cessation des mandats en cours des membres du CE, CHSCT, DP et DUP,
- Possibilité après consultation de proroger les mandats en cours entre publication de l'ordonnance n°3 et le 31 décembre 2018 pendant un an ;
- Maintien du statut protecteur pour les mandats en cours ou prorogés et les candidats aux élections avant le 31 décembre 2017.



# cse ENTREPRISE DE 11 À 49 SALARIÉS

Obligatoire : si l'effectif est d'au moins 11 salariés pendant 12 mois consécutifs

Ce qui est maintenu : mission des DP actuels :

- Organisation de l'activité
- Conditions d'emploi
- Promotion santé, sécurité et conditions de travail
- Enquête en matière d'ATMP
- Consultation en matière de licenciement pour motif économique

Ce qui disparaît :

- Droit d'alerte en matière de santé et de sécurité
- Consultation sur actualisation du crédit d'impôt
- Formation professionnelle et des moyens afférents

# MOYENS

Un local

Une réunion mensuelle

Réception sur demande en cas d'urgence

L'employeur peut être assisté de collaborateurs qui ne peuvent être en nombre supérieur à celui des représentants du personnel titulaires.

Réception individuelle ou par catégorie sur demande, deux jours ouvrables avant la réunion.

# CSE dans les entreprises d'au moins 50 SALARIÉS

Seuil : A partir de 50 pendant 12 mois consécutifs

Election : Au plus tard dans l'année suivant le franchissement du seuil

Périmètre :

- . Entreprise
- . Etablissement

par accord à la majorité des membres titulaires de la  
délégation du personnel ou par décision unilatérale

L'accord d'entreprise peut mettre en place un nouveau venu :

Le représentant de proximité

# POUVOIR

## Personnalité morale

Attributions des DP, du CE et du CHSCT  
et plus si accords collectifs

Avis : dans les délais fixés  
par accord  
ou par décret

# CSE - 50 salariés et plus

## Composition et fonctionnement

Nombre :  
décret à venir  
mais plus par accord

Présidence :  
employeur + 3 collaborateurs

Voix consultative

Un secrétaire, un trésorier

Les suppléants assistent aux réunions en l'absence des titulaires

Possibilité désignation RS

# CSE - 50 salariés et plus

- Au moins 300 salariés : obligation de créer une commission santé, sécurité et conditions de travail
- Réunion : moins de 300 salariés : une fois tous les deux mois  
plus de 300 salariés : une fois par mois
- Quatre réunions au moins sur les questions de santé, sécurité et conditions de travail
- Une réunion annuelle sur orientation stratégique, économique et financière de l'entreprise, la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi
- Aménagement possible du fonctionnement par voie d'accord



# commissions

- Au moins 50 salariés : Création facultative par voie d'accord majoritaire de commissions supplémentaires
- Au moins 300 salariés : Obligation de créer une commission :
  - Santé, sécurité et conditions de travail
  - Formation
  - Information et aide au logement
  - Égalité professionnelle
- Au moins 1000 salariés : Obligation de créer une commission économique
- Membres des commissions : désignés parmi les membres du CSE

# droit d'alerte

Le CSE peut exercer son droit d'alerte :

En cas d'atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique ou mentale ou en cas d'atteinte aux libertés individuelles dans l'entreprise,

En cas de danger grave et imminent ainsi qu'en matière de santé publique et d'environnement,

En cas d'utilisation non conforme du crédit d'impôt pour la compétitivité de l'emploi,

Droit d'alerte économique

# Durée et fin de mandat

- Durée : 4 ans
- Dérogation : entre 2 et 4 ans par accord : de branche  
de groupe  
d'entreprise
- Cumul : trois mandats maxi dans les entreprises ayant au moins 50 salariés, sauf dérogation dans le protocole d'accord
- Heures de délégation : moins de 50 salariés : 10 h  
50 salariés et plus : 16 h

# Activités sociales et culturelles

- Contribution :       fixée par accord d'entreprise  
                              à défaut : application des dispositions antérieures
- Masse salariale brute : Gains et rémunérations soumis à cotisations sociales  
                              Distance avec la Jurisprudence qui assimile la masse  
                              salariale brute au compte 641  
                              (*Cass. Soc. 20 mai 2014 n°12.29-142*)
- Reliquat : transférable au budget de fonctionnement du CSE et inversement

# Subventions de fonctionnement

- Entreprise de 50 à 2000 salariés : 0,20% de la masse salariale brute  
de plus de 2000 salariés : 0,22% de la masse salariale brute
- Montant qui s'ajoute à la subvention destinée aux ACS
- Possibilité pour le CSE d'affecter une partie de son budget de fonctionnement au financement de la formation des délégués syndicaux

# formation

Droit :

- à une formation économique pour les membres titulaires élus pour la 1<sup>ère</sup> fois
- à une formation de :
  - 5 jours pour les membres de la commission santé ou pour les DP du CSE dans les entreprises de 300 salariés
  - 3 jours dans les entreprises de moins de 300 salariés

---

Modalités de prise en charge : à venir par décret

# Les expertises dans les entreprises d'au moins 50 salariés

Du nouveau pour le financement : de nombreuses expertises ne sont plus prises en charge intégralement par l'employeur

Délais : les délais plafond d'expertise seront désormais fixés par décret pour chaque catégorie d'expertise

Choix de l'expert par le CSE - cahier des charges

Notification par l'expert à l'employeur du coût prévisionnel, de l'étendue et de la durée de l'expertise

Délai : par décret

# CONTESTATION

Délais 5 jours à compter :

- 1 de la décision du CSE pour contester le recours à l'expert
- 2 de la désignation de l'expert pour contester le choix de la personne
- 3 de la notification à l'employeur du cahier des charges pour contester le coût prévisionnel
- 4 de la notification à l'employeur du coût final pour contester le coût

Nature de la décision : en la forme des référés

Délais : 10 jours de la décision

Effet de la décision : suspension de la décision du CSE et délai de consultation jusqu'à la notification du jugement



## 2<sup>ème</sup> thème

# La négociation COLLECTIVE

# Quid de la primauté de l'accord d'entreprise ?

En réalité, la primauté, c'est l'idée du compromis qui consiste à :

- 1 renforcer l'accord d'entreprise
- 2 tout en confortant l'accord de branche

# Compromis qui tient en 3 blocs :

## BLOC 1

Primauté de l'accord de branche sur l'accord d'entreprise  
... qu'il soit antérieur ou postérieur à l'entrée en vigueur de l'accord de branche  
.... dans 13 matières :

- 1 les salaires minima
- 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 de l'article L912-1 CSS
- 6 les mesures relatives à la durée du travail, à la répartition et à l'aménagement des horaires

- 7 les mesures relatives aux CDD et aux contrats de travail temporaire
- 8 les mesures relatives aux CDI de chantier
- 9 l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
- 0 les conditions et les durées de renouvellement de la période d'essai
  - a les modalités du transfert d'entreprise conventionnel
  - b les cas de mise à disposition d'un salarié temporaire auprès d'une entreprise utilisatrice
  - c la rémunération minimale du salarié porté ainsi que le montant de l'indemnité d'apport d'affaire

## bloc 2

La branche peut étendre la primauté de l'accord de branche pour :

- la prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels
- l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés
- l'effectif à partir duquel les délégués syndicaux peuvent être désignés, leur nombre et la valorisation de leur parcours syndical
- les primes pour travaux dangereux ou insalubres

Les clauses de verrouillage tombent si les signataires ne les confirment pas avant le 1<sup>er</sup> janvier 2019

## bloc 3

C'est donc une primauté par défaut.

L'accord d'entreprise prime pour tout ce qui ne relève  
ni du bloc 1 ni du bloc 2.

L'accord de branche prime en l'absence d'accord d'entreprise.

Exemple : une prime prévue dans l'accord de branche peut être supprimée  
par l'accord d'entreprise.

Les accords collectifs sont sécurisés par :

- Une présomption simple de conformité à la loi
  - Article L2262-13 du CT
  - A celui qui conteste de prouver le défaut de conformité sauf en matière de discrimination

- La prescription de l'action en nullité 2 mois à compter :
  - Pour l'accord d'entreprise,
    - soit de la notification à destination des organisations disposant d'une section syndicale,
    - soit de la date de publicité de l'accord pour les salariés
  - Pour l'accord de branche, à compter de la date de publicité  
(Art. L2231-5 CT)
- La modulation dans le temps des effets des décisions judiciaires  
(Art. L2262-15 du CT)

Le juge peut moduler les effets de l'annulation totale ou partielle dans le temps.



# Quid de la négociation collective en l'absence de DS

Entre 11 et 20 salariés :

Projet d'accord approuvé à la majorité des 2/3

Entre 11 et 50 salariés :

- soit avec un salarié mandaté par une organisation syndicale approuvé par la majorité des salariés,
- soit avec un ou des membres de la délégation du personnel du CSE,  
Si elle représente la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles, sous peine d'être réputé non écrit.

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, sans DS, l'employeur négocie :

En priorité avec un membre de la délégation mandaté

... suivi par l'approbation par les salariés à la majorité des suffrages exprimés.

---

A défaut, avec un membre de la délégation non mandaté

... suivi par la signature des membres de la délégation du CSE représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles.

---

A défaut, avec un salarié mandaté

... suivi par l'approbation par les salariés à la majorité des suffrages exprimés.

# Quand faut-il négocier ?

Au niveau de la branche :

Négociation sérieuse et loyale



... ce qui oblige la partie patronale à fournir aux syndicats les informations nécessaires à la négociation

... sinon, une commission mixte est réunie

La branche définit : ..... le calendrier  
la périodicité  
les thèmes  
les modalités

Durée maxi : ..... 4 ans

A défaut d'accord : ..... annuelle : ..... les salaires

triennale : ..... égalité professionnelle  
conditions de travail et GPEC  
les travailleurs handicapés  
la formation professionnelle et l'apprentissage

quinquennale : les classifications  
l'épargne salariale  
le temps partiel

Au niveau de l'entreprise :

Négociation sérieuse et loyale

... ce qui oblige l'employeur à s'abstenir de toutes mesures unilatérales tant que dure la négociation.

L'accord d'entreprise définit : ..... le calendrier  
 les thèmes  
 les modalités au niveau du groupe, de  
 l'entreprise ou de l'établissement

Durée maxi : ..... 4 ans

A défaut d'accord : annuelle : ..... rémunération  
 le temps de travail  
 égalité professionnelle  
 qualité de vie au travail  
 partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise

triennale : ..... GPEC

## La promo du Ministre du travail ! Pour étendre et élargir les accords

Pour étendre :

Exclusion possible des clauses attentatoires à la libre concurrence,

---

Les clauses incomplètes de l'accord de branche par rapport à la loi,

---

Peut saisir un groupe d'expert pour apprécier les effets économiques et sociaux pouvant résulter de l'extension.

Pour élargir :

Si carence des organisations syndicales dans un secteur  
professionnel ou territorial,

---

A un secteur professionnel de tout ou partie d'une convention ou  
d'un accord professionnel,

---

Pour les entreprises de moins de 50 salariés à un autre secteur  
professionnel ou territorial,

# Quid accord de compétitivité ?

Finalité :

Le fonctionnement de l'entreprise

Préserver et développer l'emploi

Objet :

Aménagement durée du travail

Modalités

Répartition

Aménagement de la rémunération



Préambule :

Définition des objectifs



Articulation avec contrat de travail :

- Devenu facultatif
- Se substitue d'office au contrat



Droit du salarié au refus

Régime du refus :

Délai : 1 mois à compter de la notification du contenu de l'accord

Sort du refus :

- Licenciement « sui generis » présumé justifié
- Droit au chômage
- Obligation de l'employeur d'abonder le compte personnel de formation

## 3<sup>ème</sup> thème

# LES RELATIONS INDIVIDUELLES

Un accouchement  
difficile : le barème !!

Les exceptions :

Nullité du licenciement

---

Pas de plafond

Cas de nullité :

Harcèlement moral ou sexuel

---

Discrimination

CM&B  
AVOCATS ASSOCIÉS

INTERVENANT :  
**Maître Nicolas SONNET**

# Procédure et motivation des licenciements

Des modèles CERFA pour procéder à la notification du licenciement  
qui rappellera les droits et obligations des parties.

---

Son contenu sera fixé par décret.

## La nouvelle procédure : une simplification ?

Les motifs énoncés dans la lettre de licenciement peuvent être précisés après la notification de celle-ci, soit à l'initiative de l'employeur, soit à la demande du salarié dans des délais et conditions qui seront fixées par décret.

---

L'employeur pourra « préciser » et non « compléter » les motifs.



## Sanction de l'irrégularité du licenciement :

Fin de la jurisprudence ROGIE rendu par la Cour de cassation le 29 novembre 1990 selon laquelle l'imprécision des motifs équivaut à un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Désormais, l'insuffisance de motivation de la lettre de licenciement ouvre droit à une indemnité qui ne peut excéder un mois de salaire.

### ATTENTION :

Si le salarié demande à l'employeur de préciser la lettre, la jurisprudence ROGIE s'applique si l'employeur ne répond pas ou s'il ne précise pas correctement les motifs de licenciement !

# Revalorisation de l'indemnité légale de licenciement

L'ancienneté minimale abaissée à 8 mois.

Nouveau montant d'indemnité :

*article L 1234-1 du code du travail*

- 1/4 de mois de salaire par année de service jusqu'à 10 ans (contre 20 % auparavant),
  - 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté à partir de 10 ans d'ancienneté.

# La réparation du licenciement irrégulier ou sans cause réelle et sérieuse

Suppression du référentiel indicatif issu de la loi du 6 août 2015  
au stade du BCO

Création d'un barème applicable au licenciement dépourvu de  
cause réelle et sérieuse :

*article L 1235-3 du code du travail*

# Les INDEMNITÉS PRUD'HOMALES

Ancienneté du salarié dans l'entreprise (en années complètes)	Indemnité minimale (en mois de salaire brut)	Indemnité maximale (en mois de salaire brut)
1	1	2
2	3	3,5
3	3	4
6	3	7
10	3	10
20	3	15,5
30 et au-delà	3	20

## Licenciements opérés dans une entreprise employant habituellement moins de onze salariés :

Ancienneté du salarié dans l'entreprise (en années complètes)	Indemnité minimale (en mois de salaire brut)
<b>1 et 2</b>	0,5
<b>3</b>	1
<b>5 t 6</b>	1,5
<b>10</b>	2,5

Les plafonds ne s'appliquent pas lorsque la sanction est celle de la nullité prévue par le code dans les cas suivants :

- violation d'une liberté fondamentale,
- faits de harcèlement moral ou sexuel,
- licenciement discriminatoire dans les conditions prévues aux articles L. 1134-4 et L. 1132-4,
- licenciement consécutif à une action en justice, en matière d'égalité professionnelle entre hommes et femmes et en cas de dénonciation de crimes et délits, ou à l'exercice d'un mandat par un salarié protégé, ainsi qu'aux protections dont bénéficient certains salariés.

# Consolidation de la procédure prud'homale

La comparution des parties devant le bureau de conciliation et  
d'orientation :

Représentation de l'employeur possible pour une personne  
disposant d'une délégation de pouvoir ou pouvant être assimilé à  
celui-ci en raison des pouvoirs qu'elle détient au sein des  
sociétés.



Modification de la procédure de départage devant le BCO.

# Délai de recours en cas de rupture du contrat de travail

Désormais la contestation des ruptures de contrat de travail se prescrivent par 12 mois quelques soit le motif du licenciement.



# périmètre d'appréciation du licenciement économique : le plan national

« article L 1233–3 :

*les difficultés économiques, les mutations technologiques ou la nécessité de sauvegarder la compétitivité de l'entreprise s'apprécie au niveau de cette entreprise si elle n'appartient pas à un groupe et, dans le cas contraire, au niveau du secteur d'activité commun au sien et à celui des entreprises du groupe auquel elle appartient, établies sur le territoire national ».*

---

## Définition du groupe

Référence à l'article L2331–1 du code du travail relatif à la mise en place d'un comité de groupe.

---

## Définition du secteur d'activité

*« le secteur d'activité est caractérisé notamment par la structure des produits biens ou services délivrés, la clientèle ciblée, les réseaux et modes de distribution, se rapportant à marcher ».*

La version définitive de l'ordonnance supprime la notion de « fraude » présente dans le projet (qui était destiné à éviter les abus...)

# L'obligation de reclassement

En France :

L'objectif est clairement de « nationaliser » le périmètre : le code du travail vise exclusivement les emplois disponibles situés sur le territoire national.

---

Notion de groupe de reclassement  
formé par les entreprises « *dont l'organisation, les activités ou le lieu d'exploitation assure la permutation de tout ou partie du personnel* »

Présentation des offres :

l'ordonnance rend licite la pratique des listes

article L 1233–4 : « *l'employeur adresse de manière personnalisée les offres de reclassement à chaque salariée ou diffuse par tous moyens une liste de postes disponibles à l'ensemble des salariés, dans des conditions précisées par décret* ».

# Nouvelles règles en matière d'inaptitude

Précisions apportées à la procédure de contestation des éléments de nature médicale en la forme des référés devant le conseil de prud'hommes :  
mesures d'instruction confiées au médecin inspecteur du travail

# Le C3P devient le Compte professionnel de prévention (C2P)

Les facteurs de risque concerné par le C2P :

Seuls les facteurs de risques professionnels liés à un environnement physique agressif ou à certains rythmes de travail font désormais l'objet d'une déclaration.

Les facteurs seront fixés par décret.

Les 4 facteurs du C3 P feront l'objet d'un traitement spécifique au sein du dispositif de départ anticipé pour pénibilité.

## Accord en faveur de la prévention des effets de l'exposition à certains risques professionnels

Les 10 facteurs de pénibilité sont maintenus dans le champ d'application des accords en faveur de la prévention des effets de l'exposition à certains risques professionnels.



# Le contrat de chantier

Conditions de recours à un CDI de chantier :

- Convention ou accord collectif de branche étendue définit les raisons permettant de recourir à un contrat pour la durée d'un chantier ou d'une opération.
- À défaut d'un accord, ce contrat peut être conclu dans les secteurs où son usage est habituel et conforme à l'exercice régulier de la profession qui y recourt au 1er janvier 2017.

La fin du chantier ou la réalisation de tâches contractuelles définies dans le contrat constitue un motif spécifique de rupture : procédure de licenciement applicable.

# prêt de main-d'œuvre



Groupe plus de 5000 salariés : mise à disposition de ses salariés  
au sein d'entreprises de moins de huit ans  
et de moins de 250 salariés  
pendant une durée maximum  
de deux ans.

# Création d'un code numérique du travail



Pour faciliter l'accès au droit du travail un code numérique sera mis en place aux plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2020.

# Sécurisation du travail de nuit

L'accord qui met en place le travail de nuit présumé négocié conformément à la règle que le recours au travail de nuit doit être exceptionnel,

---

présomption de légalité : « qui dit conventionnel dit juste »

---

# Le télétravail

Par accord collectif ou une charte élaborée par l'employeur après avis du CSE.

---

Télétravail occasionnel : en l'absence de chartes ou d'accords collectifs, le salarié l'employeur formalisent leur accord par tout moyen.

---

Obligation de l'employeur de motiver son refus d'accorder télétravail.

# Retard de transmission du contrat à durée déterminé, ou d'intérim

En principe 2 jours

---

Sanction transmission tardive

---

Avant : requalification automatique en contrat à durée indéterminée

Après l'ordonnance : sanction maximale d'un mois de salaire

---

# la rupture conventionnelle collective et le congé de mobilité : anticiper les suppressions d'emplois

Déconnexion avec le licenciement pour motif économique.



## Rupture conventionnelle collective

La rupture doit exclure « tout licenciement pour atteindre les objectifs qui lui sont assignés en termes de suppressions d'emplois ».

Congés de mobilité :  
« déverrouillage » du régime issu de la loi du 30 décembre 2006.

MERCI DE VOTRE ATTENTION

CM&B  
AVOCATS ASSOCIÉS