

Cabinet CHATARD

Avocat

LE CAS SOCIAL

Septembre 2017

LA REFORME DU DROIT DU TRAVAIL : C'EST BIEN PARTI ET PRESQUE FINI !

Avant même son élection comme Président de la République en mai dernier, Emmanuel Macron avait annoncé son intention de réformer le Code du travail par voie d'ordonnances. Quatre mois plus tard, cette réforme est en voie d'achèvement.

Après sa validation par le Conseil constitutionnel, la **loi d'habilitation** à prendre par ordonnances les mesures pour le renforcement du dialogue social a été publiée au Journal officiel, et **cinq ordonnances** prises sur son fondement viennent ont été publiées, lesquelles sont relatives :

- au renforcement de la négociation collective ;
- à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales ;
- à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail ;
- à diverses mesures relatives au cadre de la négociation collective ;
- à la prévention et à la prise en compte des effets de l'exposition à certains facteurs de risques professionnels et au compte professionnel de prévention.

Ces cinq textes marquent une étape importante dans la réforme du Code du travail. En effet, certaines dispositions qu'ils prévoient sont **applicables depuis le 24 septembre**, lendemain de la publication des ordonnances au Journal officiel.

Plus généralement, il en va ainsi de l'ensemble des dispositions pour lesquelles :

- aucun décret d'application n'est prévu ;
- ou aucune date d'entrée en vigueur différente n'est expressément mentionnée.

Une vingtaine de décrets d'application est **attendue** d'ici la fin de l'année 2017. Par ailleurs, un grand nombre de mesures sont assorties d'une **période transitoire**.

Les ordonnances du 22 septembre 2017 ne comportent **aucune disposition** sur différents points, énumérés ci-après, pour lesquels le Gouvernement était pourtant habilité à légiférer, aux termes de la loi du 15 septembre 2017 précitée. Mais l'habilitation étant donnée pour 6 mois à compter de la promulgation de cette loi, c'est-à-dire jusqu'au 15 mars 2018, le Gouvernement pourrait tout à fait légiférer sur ces questions par des **ordonnances ultérieures**, bien qu'il n'ait rien évoqué à ce sujet lorsqu'il a annoncé les réformes envisagées pour 2018.

C'est le cas pour :

- la définition des conditions dans lesquelles sont appliqués les critères d'ordre des licenciements dans le cadre des catégories professionnelles en cas de licenciement collectif pour motif économique,
- l'adaptation des modalités de licenciements collectifs à la taille de l'entreprise et au nombre de ces licenciements,

- l'amélioration des conditions de représentation et de **participation des salariés dans les organes d'administration et de surveillance** des sociétés dont les effectifs sont supérieurs ou égaux aux seuils mentionnés au I des articles L 225-27-1 et L 225-79-2 du Code de commerce,
- la mise en place d'un dispositif permettant aux salariés d'apporter au **syndicat** de leur choix des ressources financées en tout ou partie par l'employeur,
- la redéfinition du rôle des commissions paritaires régionales interprofessionnelles (**CPRI**), en modifiant les conditions de leur mise en place, leur composition, leurs attributions et leurs modalités de financement, notamment pour tenir compte, le cas échéant, de besoins identifiés en matière de dialogue social dans les très petites entreprises ou d'éventuelles difficultés de mise en place,
- la modification de la législation applicable en matière de **détachement**, en l'adaptant aux spécificités et contraintes de certains prestataires accomplissant habituellement leurs prestations en zone frontalière ou intervenant de façon récurrente pour des prestations de courte durée dans des secteurs définis ou dans le cadre d'évènements ponctuels,
- l'amélioration et la simplification de la gestion et le recouvrement de la contribution forfaitaire due par tout employeur établi hors de France détachant un salarié sur le territoire national ou, à défaut, supprimer cette contribution,
- la sécurisation du recours au **travail de nuit**, lorsque celui-ci relève d'une organisation collective du travail, en permettant une adaptation limitée de la période de travail de nuit de nature à garantir un travail effectif jusqu'au commencement et dès la fin de cette période.

■ LOIS, REGLEMENTS ET CONVENTIONS COLLECTIVES :

■ **L'indemnité de licenciement, désormais accessible dès 8 mois d'ancienneté, est revalorisée**
Décret 2017-1398 du 25-9-2017 ; Ord. 2017-1387 du 22-9-2017 art. 39

Désormais, l'indemnité légale est attribuée au salarié justifiant de **8 mois d'ancienneté ininterrompue** au service du **même employeur**, au lieu d'un an auparavant (C. trav. art. L 1234-9 modifié par l'ordonnance).

Ainsi, un salarié qui, à la date d'envoi de la lettre de licenciement, a au moins 8 mois d'ancienneté, a droit à une indemnité.

L'indemnité de licenciement ne peut pas être inférieure à (C. trav. art. R 1234-2 modifié par le décret) :

- **un quart de mois** de salaire par année d'ancienneté pour les années jusqu'à 10 ans, au lieu d'un cinquième de mois de salaire par année d'ancienneté antérieurement ;
- **un tiers de mois** de salaire par année d'ancienneté pour les années à partir de 10 ans. Ce taux est inchangé.

■ **Barèmes des indemnités pour licenciement abusif : ce que prévoient les ordonnances**
Projet d'ordonnance n° 3 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail

Le barème des indemnités accordées par le juge prud'homal en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse est l'une des mesures phares que le Gouvernement projette d'instaurer par ordonnance. Retour sur le dispositif envisagé.

Le pouvoir d'appréciation du juge prud'homal serait restreint

Le barème tel qu'envisagé par les ordonnances réduirait considérablement la marge de manœuvre laissée au juge prud'homal pour apprécier le préjudice subi par le salarié. En effet :

- son application serait obligatoire ;
- le barème fixerait non seulement une indemnité minimale, d'un montant inférieur à celui actuellement prévu par le Code du travail, mais également une indemnité maximale au-delà de laquelle le juge ne pourrait pas aller.

Des maxima identiques pour tous les salariés : les montants de l'indemnité pour licenciement abusif seraient progressifs en **fonction de l'ancienneté** du salarié. Le juge pourrait accorder une indemnité dont le montant serait compris dans les fourchettes suivantes :

Ancienneté du salarié dans l'entreprise (en années complètes)	Indemnité minimale (en mois de salaire brut)	Indemnité maximale (en mois de salaire brut)
0	sans objet	1
1	1	2
2	3	3
3	3	4
4	3	5
5	3	6
6	3	7
7	3	8
8	3	8
9	3	9
10	3	10
11	3	10.5
12	3	11
13	3	11.5
14	3	12
15	3	13
16	3	13.5
17	3	14
18	3	14.5
19	3	15
20	3	15.5
21	3	16
22	3	16.5
23	3	17
24	3	17.5
25	3	18

26	3	18.5
27	3	19
28	3	19.5
29	3	20
30 et au-delà	3	20

Des minima inférieurs dans les entreprises de moins de 11 salariés : par dérogation, le montant de l'indemnité minimale accordée aux salariés travaillant pour une entreprise de moins de 11 salariés serait le suivant :

Ancienneté du salarié dans l'entreprise (en années complètes)	Indemnité minimale (en mois de salaire brut)
0	sans objet
1	0.5
2	0.5
3	1
4	1
5	1.5
6	1.5
7	2
8	2
9	2.5
10	2.5

Après 10 ans d'ancienneté, le minima serait de 3 mois, comme pour les salariés d'entreprises employant au moins 11 personnes.

* *

*