



Loi Travail 2 : le point sur les ordonnances présentées le 31 août 2017

Actualité législative publié le 01/09/2017, vu 3229 fois, Auteur : [Maitre Sabine SULTAN DANINO](#)

Le Gouvernement a présenté, le jeudi 31 août, les cinq ordonnances reformant le code du travail. Trente-six mesures sont déclinées, d'un total de 160 pages, portant notamment sur la question des indemnités prud'homales en cas de licenciement abusif et celle des accords d'entreprises. Ces mesures sont au cœur de cette Loi Travail 2 et sont mises en ligne sur le site du gouvernement sous l'intitulé "Projet de loi d'habilitation à prendre par ordonnances les mesures pour le renforcement du dialogue social". La loi Travail a pour objectif d'instaurer une flexisécurité à la française. Son but est d'assouplir le code du travail pour permettre aux entreprises d'embaucher et de faire face à la conjoncture économique de manière plus agile.

Loi Travail 2 : le point sur les ordonnances présentées le 31 août 2017

Le Gouvernement a présenté, le jeudi 31 août, les cinq ordonnances reformant le code du travail. Trente-six mesures sont déclinées, d'un total de 160 pages, portant notamment sur la question des indemnités prud'homales en cas de licenciement abusif et celle des accords d'entreprises. Ces mesures sont au cœur de cette Loi Travail 2 et sont mises en ligne sur le site du gouvernement sous l'intitulé "Projet de loi d'habilitation à prendre par ordonnances les mesures pour le renforcement du dialogue social". La loi Travail a pour objectif d'instaurer une flexisécurité à la française. Son but est d'assouplir le code du travail pour permettre aux entreprises d'embaucher et de faire face à la conjoncture économique de manière plus agile. Si le patronat s'est montré plutôt satisfait, la réaction des salariés et des syndicats est nettement plus mitigée.

Le projet sera présenté officiellement lors du Conseil des ministres le 22 septembre.

?Conséquemment toute saisine du Conseil de Prud'Hommes antérieure à cette date du 22/9 ne sera pas concernée par cette réforme et donc régie par les anciennes dispositions.

1. Plafonnement des indemnités prud'homales

Le dispositif prévoit un plafonnement des indemnités prud'homales éventuellement allouées et un plancher. Il est important de comprendre que pour percevoir ces indemnités, il faut d'abord pouvoir prouver que le licenciement prononcé est sans cause réelle et sérieuse (ou abusif). Dans ce cas, alors le plafond de dommages et intérêts pour licenciement abusif sera fixé à un mois de salaire en-dessous d'un an d'ancienneté. Il augmente d'un mois par année jusqu'à 10 ans, puis d'un demi-mois par année. Il ne pourra dépasser 20 mois au-delà de 28 ans d'ancienneté.

Pour les TPE (moins de 11 salariés), le plancher sera fixé à 15 jours à partir d'un an d'ancienneté. Il augmentera progressivement, pour atteindre deux mois et demi à partir de neuf ans d'ancienneté. Dans les autres entreprises, le plancher sera fixé à un mois à partir d'un an d'ancienneté, puis à trois mois à partir de deux ans d'ancienneté. Cette mesure était notamment soutenue par le patronat contre la « peur » d'embaucher, mais décriée par les syndicats, qui craignaient une flambée de ruptures de contrats.

En effet, jusqu'ici, les indemnités liées à un licenciement abusif représentaient en moyenne 24.089 euros, selon une étude du ministère de la Justice portant sur l'année 2014, relayée par les Echos. Ce qui représente en moyenne 10 mois de salaire. Et dans plus de 80% des arrêts, l'indemnité a dépassé les six mois de salaire.

Les cas de discrimination, de harcèlement ou d'atteinte aux droits fondamentaux (droit de se syndiquer, par exemple) ne seront pas concernés.

En effet, le barème ne s'appliquera pas pour les cas de « violation d'une liberté fondamentale ». Dans ce cas, l'indemnité ne pourra être inférieure à six mois de salaire. Est-ce à craindre une flambée des cas de "harcèlement" pour justement contourner la breche ? Difficile à prévoir et en tout état de cause, le harcèlement n'est pas facile à prouver.

En cas de vice de forme dans la procédure de licenciement (information dans les délais) mais que celui-ci est reconnu comme fondé, l'indemnité sera plafonnée à un mois. Encore une manière, pour le gouvernement, de s'attaquer à la peur de l'embauche décrite par de nombreux petits patrons et d'instaurer une sorte de droit à l'erreur. Les salariés les plus affectés par cette mesure étant ceux ayant peu d'ancienneté.

Ancienneté	Indemnité maximale pour toutes les entreprises
-------------------	---

(En année complète)	(en mois de salaire)
---------------------	----------------------

0 - 1	1
1	2
2	3
3	4
4	5
5	6
6	7
7	8

8	8
9	9
10	10
11	10,5
12	11
13	11,5
14	12
15	13
16	13,5
17	14
18	14,5
19	15
20	15,5
21	16
22	16,5
23	17
24	17,5
25	18
26	18,5

27	19
28	19,5
?29 et au delà	?20

Ancienneté (En année complète)	Indemnité minimale pour les entreprises de plus de 11 salariés (en mois de salaire)	Indemnité minimale pour les entreprises de moins de 11 salariés (en mois de salaire)
0 - 1	0	0
1	1	0,5
2	3	0,5
3	3	1
4	3	1
5	3	1,5
6	3	1,5
7	3	2
8	3	2
9	3	2,5
10	3	2,5
12	3	2,5
13	3	2,5

14 à 25	3	2,5
---------	---	-----

2. Augmentation des indemnités légales de licenciement

En contrepartie, **les indemnités légales de licenciement seront portées à un quart de mois de salaire par année d'ancienneté**, au lieu d'un cinquième aujourd'hui. Cela correspond à une hausse de 25 %.

3. Ruptures conventionnelles collectives

Les entreprises pourront, par accord homologué par l'administration, définir un cadre commun de départs volontaires. Les ruptures conventionnelles, séparation à l'amiable entre un salarié et son entreprise, ne peuvent être conclues aujourd'hui qu'individuellement. Elles donnent droit à l'assurance chômage.

4. Licenciements économiques

Les difficultés économiques des groupes qui licencient en France (multinationales étrangères) seront appréciées au niveau de leur secteur d'activité au territoire national, au lieu du périmètre monde aujourd'hui fixé par la jurisprudence.

5. Délai de recours après un licenciement

Le **délai pour saisir les prud'hommes après un licenciement sera limité à un an pour tous les types de licenciements**. Aujourd'hui, il est d'un an pour les licenciements économiques et de deux ans pour les autres licenciements.

6. Dialogue social des TPE-PME

96% des TPE n'ont pas de délégués syndicaux. Désormais, dans les entreprises de moins de 20 salariés, il sera possible de négocier avec un employé non mandaté par un syndicat. Cette mesure vise à renforcer le dialogue social dans les entreprises de petite taille.

Jusqu'à 11 salariés, l'employeur pourra soumettre à référendum un projet d'accord sur l'ensemble des thèmes ouverts à la négociation d'entreprise. Pour être validé, l'accord devra être approuvé par les deux tiers du personnel. Cette possibilité est également offerte aux entreprises de 11 à 20 salariés sans élus du personnel.

Entre 11 et 49 salariés, l'employeur pourra, en l'absence de délégués syndicaux, négocier avec un élu non mandaté par un syndicat.

Les accords de branches devront comporter des dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés ou justifier leur absence.

7. Fusion des instances représentatives du personnel

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, les ordonnances fusionneront délégués du personnel (DP), comité d'entreprise (CE) et comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) dans un « comité social et économique ». Celui-ci conservera les compétences des trois instances, pourra ester en justice.

Une commission santé, sécurité et conditions de travail, de type CHSCT, subsistera dans les entreprises d'au moins 300 salariés. En-dessous de 300 salariés, l'inspection du travail pourra imposer la création d'une telle commission si elle le juge nécessaire.

Par accord majoritaire, il sera possible d'y fusionner les délégués syndicaux (DS), et donc la compétence de négociation. L'instance unique ainsi créée sera nommée «conseil d'entreprise». Le but de cette mesure est également de supprimer les "effets de seuil". Aujourd'hui certaines entreprises préfèrent ne pas embaucher plutôt que de dépasser un seuil qui impose la création d'instances.

8. Les primes négociées dans les entreprises

Les entreprises pourront, par accord majoritaire, négocier les primes, qui sont aujourd'hui du domaine de la branche professionnelle. Ainsi, les salariés comme l'employeur pourraient décider de négocier une prime de garde d'enfant plutôt qu'une prime d'ancienneté par exemple.

9. Les caractéristiques du CDD seront déterminées par la branche

Pour le moment, les caractéristiques des CDD sont fixées par la loi. Les ordonnances proposent une rupture de taille : désormais, les modalités de ces contrats de travail seront déterminées par la branche. Ainsi, la loi n'aura plus son mot à dire et les branches professionnelles pourront notamment modifier par accord la durée, le nombre de renouvellements et la période de carence des CDD, aujourd'hui fixés uniquement par la loi.

10. Le CDI de chantier

Les branches pourront aussi, par accord, autoriser le recours au CDI de chantier, un contrat aujourd'hui réservé à la construction qui peut se terminer une fois un chantier achevé. Concrètement il s'agit d'élargir le CDI de Chantier en vigueur dans le secteur du bâtiment. Pour les syndicats ce point est très critique. Ce point sera traité dans le chapitre III du livre II du Code du Travail : "une convention ou un accord collectif de branche étendu définit les raisons permettant de recourir à un contrat conclu pour la durée d'un chantier ou d'une opération". Ainsi, la mise en place de ce contrat de travail se fera non pas au niveau de l'entreprise mais de la branche. Dans toutes les branches ? Sur ce point-là, le texte est flou puisqu'il indique que "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 1^{er} janvier 2017".

11. Généralisation de l'accord majoritaire

La règle de l'accord majoritaire (signé par des syndicats représentant plus de 50% des salariés) dans les entreprises sera généralisée dès le 1er mai 2018, au lieu du 1er septembre 2019, date prévue dans la loi El Khomri.

12. Primauté de l'accord collectif sur le contrat

Les salariés licenciés pour avoir refusé l'application de certains types d'accords (réduction du temps de travail, maintien de l'emploi, préservation et développement de l'emploi...) bénéficieront d'un abondement de 100 heures de formation financées par l'employeur sur leur compte personnel de formation (CPF).

Quel que soit le type d'accord refusé, le licenciement suivra les modalités des licenciements individuels pour motif économique. Aujourd'hui, selon l'accord, le motif de licenciement et l'accompagnement des salariés diffèrent.

Sources :

1. **Ordonnance relative au renforcement de la négociation collective** : [télécharger l'ordonnance \(PDF\)](#)
2. **Ordonnance relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales** : [télécharger l'ordonnance \(PDF\)](#)
3. **Ordonnance relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail** : [télécharger l'ordonnance \(PDF\)](#)
4. **Ordonnance portant diverses mesures relatives au cadre de la négociation collective** : [télécharger l'ordonnance \(PDF\)](#)
5. **Ordonnance relative au compte professionnel de prévention** : [télécharger l'ordonnance \(PDF\)](#)