



**THEIMER-ALSON**

Société d'Avocats

# Les ordonnances « Macron »

Ce que va changer la réforme du code du travail

Septembre 2017

## Les ordonnances « Macron » :

### Ce que va changer la réforme du code du travail

---



Angeline Barbet-Massin a rejoint Theimer-Alson en janvier 2017 pour prendre en charge le département social.

Forte d'une expérience de plus de 10 ans en conseil et contentieux en matière de relations individuelles et collectives du travail, elle accompagne les entreprises dans leur développement : sécurisation des relations de travail, opérations d'acquisition, de fusion et de restructuration, transferts d'entreprises, négociation collective, contentieux.

Elle est titulaire d'un DEA de droit social, d'une maîtrise de droit social et d'une maîtrise de droit privé (Université Paris II Panthéon- Assas).

## **Les ordonnances « Macron » :**

### **Ce que va changer la réforme du code du travail**

---

Edouard Philippe et Muriel Pénicaud ont présenté, le 31 août 2017, au cours d'une conférence de presse le contenu de cinq projets d'ordonnances destinées à réformer le Code du travail.

Le 7 septembre 2017, le Conseil constitutionnel a validé l'ensemble de la loi d'habilitation à prendre par ordonnances les mesures pour le renforcement du dialogue social.

Les projets d'ordonnances ont été définitivement adoptés par le Gouvernement en Conseil des ministres le 22 septembre et ont été publiés au Journal Officiel le 23 septembre 2017.

La date d'entrée en vigueur des dispositions de ces textes varie selon qu'elles nécessitent au non la publication de décrets d'application.

Dans l'attente de la version définitive des textes, nous avons sélectionné quelques mesures phares de cette réforme.

## Les ordonnances « Macron » :

### Nouvelle articulation entre les accords de branche et l'accord d'entreprise

---

Le principe de faveur selon lequel la norme inférieure doit être plus favorable que la norme supérieure est considérablement réduit en ce qui concerne le rapport convention de branche/accord d'entreprise.

La réforme ne fait pas table rase du passé puisque le renforcement de l'accord d'entreprise par rapport à l'accord de branche est le fruit d'une logique initiée par la loi du 4 mai 2004 (loi n°2004-391), poursuivie par la loi du 20 août 2008 (loi n°2008-789), complétée par la loi du 8 août 2016 (loi n°2016-1088) et parachevée par le projet d'ordonnance.

Cette nouvelle articulation s'organise en trois blocs :

- l'ordre public de branche **obligatoire**
- l'ordre public de branche **optionnel**
- la **primauté** de l'accord d'entreprise

L'enjeu consiste désormais à réussir à conclure des accords d'entreprises, notamment dans les PME/TPE, grâce aux nouveaux dispositifs de négociation.

## Les ordonnances « Macron » :

### Nouvelle articulation entre les accords de branche et l'accord d'entreprise

---

« **L'ordre public de branche obligatoire** » : la branche a une compétence exclusive. L'accord d'entreprise ne pourra pas prévoir de dispositions moins favorables que l'accord de branche. Ces dispositions concernent les salaires minima hiérarchiques, les classifications, les conditions et durées de renouvellement de la période d'essai, certaines mesures relatives à la durée du travail (horaire d'équivalence, qualification de travail de nuit...)

« **L'ordre public de branche optionnel** » : le choix est laissé aux partenaires sociaux de la branche quant à la force normative des accords qu'ils concluent. Dans ces domaines, l'accord de branche peut donc prévoir qu'il prévaut sur l'accord d'entreprise si ce dernier est conclu postérieurement, auquel cas, l'accord d'entreprise ne peut pas prévoir de dispositions moins favorables que l'accord de branche. Il s'agit de la prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels, l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, l'effectif à partir duquel les délégués syndicaux peuvent être désignés, leur nombre et la valorisation de leur parcours syndical, et enfin les primes pour travaux dangereux et insalubres.

**La primauté de l'accord d'entreprise** : l'accord d'entreprise prime dans l'ensemble des autres matières relevant de la négociation collective et qui ne seraient pas comprises dans les deux premiers blocs, qu'il soit conclu antérieurement ou postérieurement à la date d'entrée en vigueur de l'accord de branche.



## Les ordonnances « Macron » :

Remplacement des instances représentatives du personnel élues actuelles par une seule :  
le comité social et économique (CSE)

---

Un des apports majeurs du projet d'ordonnance n°2 relative à « la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales » est la reconfiguration des institutions représentatives du personnel.

Délégués du personnel (DP), comité d'entreprise (CE) et comité d'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail (CHSCT) seront fusionnés dans une instance unique : le comité social et économique.

Le CSE doit être obligatoirement mis en place dans les entreprises **d'au moins 11 salariés**.

**Dans les entreprises de 11 à 49 salariés**, le CSE exercera des attributions proches des actuels DP, légèrement remaniées afin de prendre en compte la taille des entreprises.

**Dans les entreprises de 50 salariés et plus**, le CSE reprendra l'essentiel des attributions du CE et du CHSCT et sera doté de la personnalité morale.

## Les ordonnances « Macron » : Introduction d'un « barème prud'homal »

---

Après deux tentatives ratées (loi dite Macron puis loi dite El Khomri), le nouveau texte encadre, en fonction de l'ancienneté du salarié, le montant des dommages et intérêts auxquels peut être condamné un employeur en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Ce barème fixe un **plancher** (un mois de salaire brut à partir d'une année d'ancienneté complète puis un plancher de 3 mois de salaire brut à partir de 2 ans d'ancienneté) et un **plafond** indemnitaire (20 mois à compter de 30 ans d'ancienneté).

Le texte prend soin de préciser par ailleurs que la réparation d'un licenciement nul (par exemple à raison d'un harcèlement moral ou sexuel ou une discrimination) n'est pas concerné par le barème institué.

On peut dès lors s'interroger sur la portée pratique d'un tel barème.

Les salariés forment, en effet, souvent de multiples demandes indemnitaires et il sera tout à fait loisible au juge de contourner le barème en augmentant artificiellement le montant des dommages et intérêts alloués au salarié en réparation d'un autre chef de demande.

## Les ordonnances « Macron » :

### La motivation de la lettre de licenciement

---

#### Un droit à la rectification apparaît pour l'employeur.

La jurisprudence considère aujourd'hui que le caractère incomplet ou imprécis d'une lettre de licenciement équivaut à une absence de motif, ce qui aboutissait à la condamnation de l'employeur pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Dorénavant, l'employeur peut, de sa propre initiative ou sur demande du salarié, **préciser ou compléter la lettre de licenciement**, dans des conditions devant être fixées par décret.

Si le salarié ne demande pas à l'employeur de préciser les motifs énoncés, une lettre de licenciement insuffisamment motivée ne privera plus à elle seule le licenciement de cause réelle et sérieuse et n'ouvrira droit qu'à une indemnité ne pouvant excéder un mois de salaire.

En outre, le salarié licencié bénéficiait jusqu'à présent de deux ans pour introduire une action judiciaire en cas de licenciement pour motif personnel et d'un an en cas de licenciement pour motif économique. Dorénavant, ces règles de prescription sont unifiées à **12 mois**.

## Les ordonnances « Macron » :

### Le périmètre d'appréciation des difficultés économiques

---

Le licenciement pour motif économique doit reposer sur un des motifs légalement prévus parmi lesquels figurent les difficultés économiques, les mutations technologiques et la nécessité de sauvegarder la compétitivité de l'entreprise.

Jusqu'à présent, ce motif était apprécié au niveau des sociétés du groupe, en France, comme à l'étranger, intervenant dans le même secteur d'activité que celui de la société.

Désormais, les difficultés économiques seront appréciées **au niveau national**, même si l'entreprise appartient à un groupe international, et **au niveau du secteur d'activité**, qui est défini par le texte.

Il en va de même pour l'obligation de reclassement du salarié dont le licenciement économique est envisagé. Les recherches de reclassement devront être effectuées au niveau national, ce qui mettra fin à l'hypocrite recherche de reclassement dans les sociétés du groupe à l'autre bout du monde.

La procédure est également simplifiée, l'employeur pouvant choisir de soumettre une liste de postes disponibles aux salariés concernés, et laisser ces derniers se positionner.