

LE POINT SUR...

Les ordonnances sur la réforme du droit du travail - Volet 1

Cinq ordonnances relatives à la réforme du droit du travail ont été publiées au Journal officiel du 23 septembre 2017. Certaines mesures entrent en vigueur dès à présent, d'autres nécessitent des décrets d'application.

Il est à noter que ces ordonnances doivent être ratifiées par une loi. Lors de l'examen du projet de loi de ratification au parlement, qui devrait commencer au cours de la semaine du 20 novembre, des modifications peuvent encore intervenir.

Nous présentons ici un panorama des principales mesures de l'ordonnance « relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail ».

INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT

La condition d'ancienneté pour bénéficier de l'indemnité légale de licenciement est modifiée. 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.

Cette disposition s'applique aux licenciements prononcés postérieurement au 23 septembre 2017.

Le montant de l'indemnité légale de licenciement est également modifié, il est désormais égal à :

- 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les 10 premières années (contre 1/5^{ème} de mois antérieurement),
- 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années au-delà de 10 ans d'ancienneté (sans changement).

En cas d'année incomplète, l'indemnité est calculée proportionnellement au nombre de mois complets.

Exemples :

- Pour un salarié ayant 5 ans d'ancienneté, le montant de l'indemnité est dorénavant d'1,25 mois de salaire (contre un mois précédemment).
- Pour un salarié ayant 15 ans d'ancienneté, le montant de l'indemnité est dorénavant de 4,17 mois (contre 3,67 mois précédemment), soit + 0,5 mois.

A noter que l'augmentation du montant de l'indemnité de licenciement impacte le montant de l'indemnité de rupture conventionnelle (due sans condition d'ancienneté).

Ces dispositions s'appliquent aux licenciements et mises à la retraite prononcés ainsi qu'aux ruptures conventionnelles conclues postérieurement au 26 septembre 2017.

BARÈME D'INDEMNISATION

L'ordonnance relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail fixe le barème de l'indemnité accordée par le juge à un salarié ayant fait l'objet d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse (avec un montant minimum et maximum). Ce barème n'est pas applicable lorsque le licenciement est nul ou qu'il est intervenu en violation d'une liberté fondamentale (harcèlement, discrimination, violation du statut protecteur...).

Lorsque le salarié a moins de 10 ans d'ancienneté, le montant de l'indemnité minimale est plus faible dans les entreprises de moins de 11 salariés, que dans celles dont l'effectif est de 11 salariés et plus.

Exemple : pour un salarié ayant 4 ans d'ancienneté, l'indemnité minimale est de 3 mois de salaire dans une entreprise de 11 salariés et plus ; elle est de 1 mois dans une entreprise de moins de 11 salariés ; l'indemnité maximale est de 5 mois de salaire.

Cette mesure est applicable aux licenciements notifiés depuis le 24 septembre 2017.

PROCÉDURE DE LICENCIEMENT

- Les employeurs pourront disposer de modèles de lettre de licenciement (formulaires CERFA) tant pour les licenciements pour motif personnel que pour motif économique. Ces modèles rappelleront les droits et obligations de chaque partie. La mise en œuvre de cette disposition nécessite la publication d'un **décret**.

LE POINT SUR...

Les ordonnances sur la réforme du droit du travail - Volet 1

- Actuellement, toute insuffisance dans la motivation du licenciement rend le licenciement sans cause réelle et sérieuse. Désormais, il devient possible pour l'employeur de préciser les motifs de licenciement indiqués dans la lettre, postérieurement à sa notification.

Ce droit d'amendement peut être utilisé par l'employeur de son propre chef, ou à la demande du salarié.

Si le salarié ne demande pas à l'employeur de préciser les motifs de licenciement dans la lettre, l'insuffisance de motivation constatée, ne privera pas à elle seule, le licenciement de cause réelle et sérieuse. Elle ouvrira seulement droit pour le salarié à une indemnité d'au plus 1 mois de salaire.

Un **décret** à paraître doit encore préciser dans quels délais et dans quelles conditions la lettre de licenciement peut ainsi être amendée.

RUPTURE DU CONTRAT

Le délai pour contester la rupture du contrat de travail est désormais de 12 mois dans tous les cas. Antérieurement, il variait entre 12 et 24 mois selon la nature de la rupture.

Cette disposition s'applique aux prescriptions en cours à compter du 23 septembre 2017. Si une instance a été introduite avant la publication de l'ordonnance, elle est poursuivie et jugée conformément à la loi ancienne, y compris en appel et en cassation.

LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE

- Lorsque l'entreprise appartient à un groupe comportant des entreprises situées à l'étranger, le motif économique est apprécié au niveau des entreprises du groupe appartenant au même secteur d'activité, sans prendre en compte les entreprises situées à l'étranger.

Par ailleurs, l'employeur n'a plus à proposer des offres de reclassement à l'étranger.

Ces dispositions s'appliquent aux procédures de licenciement économique engagées à compter du 24 septembre 2017.

- Concernant les offres de reclassement : l'employeur pourra, comme précédemment, les adresser de manière personnalisée à chaque salarié ou, désormais, diffuser, par tout moyen, une liste de postes disponibles à l'ensemble des salariés, selon des modalités à fixer par **décret**.

RUPTURES CONVENTIONNELLES COLLECTIVES

Ce dispositif permet aux entreprises d'organiser par accord majoritaire validé par l'administration, des ruptures du contrat de travail d'un commun accord des parties (plan de départs volontaires), même hors contexte économique. L'ordonnance précise le contenu de l'accord collectif d'entreprise relatif à ces ruptures collectives. Ces dispositions ne sont pas applicables dans les entreprises en redressement ou liquidation judiciaire.

La mise en œuvre de ces dispositions est conditionnée à la publication d'un **décret**.

TÉLÉTRAVAIL

L'ordonnance modifie le dispositif du télétravail afin d'en faciliter le recours.

- La mise en place du télétravail résulte d'un accord collectif ou, à défaut, d'une charte établie par l'employeur après avis du comité social et économique (nouvelle instance de représentation du personnel). Il n'est plus nécessaire de passer par le contrat de travail.
- L'ordonnance précise le contenu de l'accord collectif ou de la charte : conditions de passage en télétravail et conditions de retour à une exécution de travail sans télétravail, modalités de contrôle du temps de travail, détermination des plages horaires durant lesquelles l'employeur peut habituellement contacter le salarié en télétravail...
- Tout salarié occupant un poste éligible au télétravail, en application de l'accord collectif ou de la charte, peut demander à son employeur le bénéfice du télétravail. En cas de refus, l'employeur doit motiver sa décision.

LE POINT SUR...

Les ordonnances sur la réforme du droit du travail - Volet 1

- En l'absence d'accord collectif ou de charte, lorsque l'employeur et le salarié conviennent de recourir de manière occasionnelle au télétravail, ils formalisent leur accord par « tout moyen » (échange de courriels par exemple).
- L'obligation légale de prendre en charge les coûts découlant du télétravail est supprimée. Cela pourra être prévu par l'accord collectif ou la charte.
- L'accident survenu sur le lieu du télétravail pendant les plages horaires de télétravail est présumé être un accident du travail.

Ces dispositions s'appliquent à compter du 24 septembre 2017. Pour les salariés dont le contrat de travail conclu avant la publication de l'ordonnance contient déjà des stipulations relatives au télétravail, sauf refus du salarié, les dispositions de l'accord collectif ou de la charte se substituent, s'il y a lieu, aux clauses du contrat contraires ou incompatibles.

DISPOSITIONS RELATIVES AUX CDD

► Un accord de branche étendu pourra assouplir les règles régissant les CDD. En l'absence d'un tel accord, les dispositions légales actuelles continuent de s'appliquer.

Ainsi un accord de branche étendu peut fixer :

- la durée totale du CDD,
- le nombre de renouvellements possibles du CDD,
- les dispositions applicables pour le calcul du délai de carence entre deux contrats.

Ces dispositions s'appliquent aux contrats conclus à compter du 24 septembre 2017.

► La non-transmission du CDD dans le délai légal de 2 jours ouvrables n'a plus pour effet d'entraîner automatiquement la requalification du CDD en CDI. Dans ce cas, le salarié bénéficie d'une indemnité ne pouvant excéder un mois de salaire.

Cette disposition s'applique à compter du 24 septembre 2017.

CDI DE CHANTIER OU D'OPÉRATION

Le recours au « *CDI de chantier ou d'opération* » sera possible dans les entreprises couvertes par un accord de branche étendu définissant les raisons d'y recourir.

Cet accord devra fixer un certain nombre de critères tels que la taille des entreprises, les activités éligibles, les contreparties pour les salariés en termes de rémunération et d'indemnité de licenciement...

La fin du chantier ou la réalisation des tâches définies dans le contrat constitue un motif spécifique de rupture. Le licenciement repose sur une cause réelle et sérieuse et la procédure est celle du licenciement pour motif personnel.

Ces dispositions s'appliquent aux contrats conclus postérieurement au 24 septembre 2017.

CONTRAT DE GÉNÉRATION

L'ordonnance supprime les dispositions actuelles relatives au contrat de génération. Toutefois, les aides accordées avant la publication de l'ordonnance continueront d'être versées dans leur intégralité.

La suppression du contrat de génération prend effet à compter du 24 septembre 2017.

Notre cabinet se tient à votre disposition pour vous accompagner sur ces nouvelles mesures.

N'hésitez pas à nous contacter.