

# **Présentation des 5 ordonnances Macron – Pernicaud dite loi Travail 2**

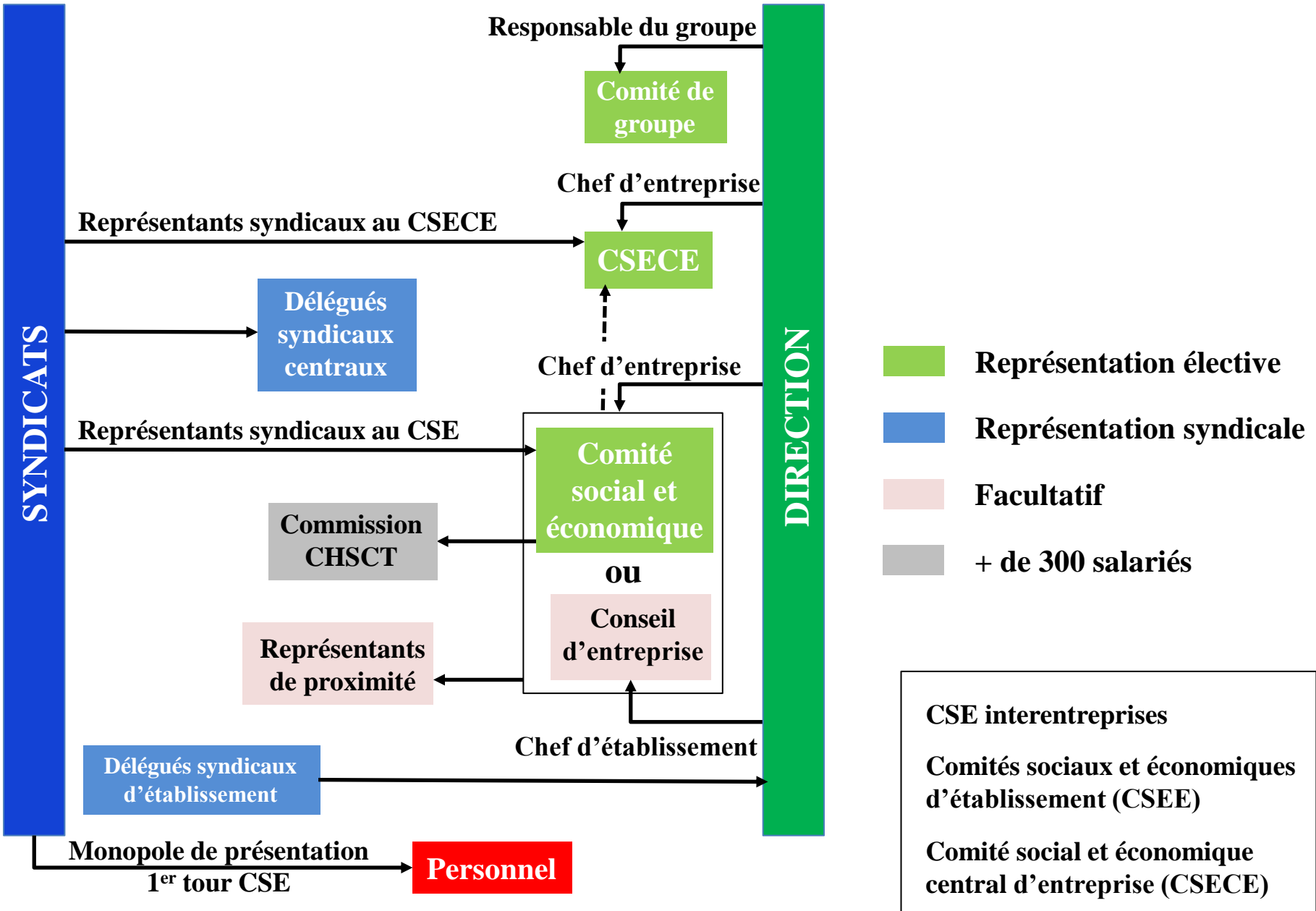


# 1

## La représentation des salariés dans l'entreprise



# Articulation des institutions représentatives du personnel



1a

Mise en  
place d'un  
CSE



Le CSE dans l'entreprise

Mise en place du CSE : effectif de l'entreprise

Composition du CSE

Comité social et économique d'établissement

Comité social et économique central d'entreprise

Calendrier de mise en place du CSE

Les biens du CE sont transférés au CSE

Anciens représentants du personnel

Élection et mandat

Durée du mandat

3 mandats successifs



**Ordonnance n° 2017-1386 du 22/09/17 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales**

**Les délégués du personnel (DP)**

**Le comité d'entreprise (CE)**

**Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)**

**Fusion en une instance unique**

**Comité social et économique (CSE)**

La fusion concerne également la DUP dans les entreprises de moins de 300 salariés et l'instance regroupée dans les entreprises de 300 salariés et plus



**Le comité social et économique (CSE) comprend l'employeur et une délégation du personnel**

**Employeur** →

**Le CSE est présidé par l'employeur, assisté éventuellement de 3 collaborateurs (au lieu de 2 jusqu'ici pour le comité d'entreprise) ayant voix consultative**

**Comme actuellement pour les CE, les collaborateurs doivent être salariés de l'entreprise**

**L'employeur peut se faire représenter par une personne de son choix**

**L'employeur doit donner à son représentant une procuration expresse et spéciale**



## Salariés

La délégation du personnel comporte un nombre égal de titulaires et de suppléants élus

Le nombre de membres doit être fixé par décret en Conseil d'État compte tenu du nombre des salariés

Effectifs salariés	Nombre de membres titulaires actuels par instance	DUP étendue par loi Rebsamen en 2015 (membres titulaires) Article R 2326-1	CSE (nouvel article L 2314-1 Le nombre sera fixé par décret
200 à 249	6DP + 5CE + 4CHSCT	11	?
250 à 299	7DP + 5CE + 4CHSCT	12	?





## *Remarque*

La composition du comité social et économique central d'entreprise (CSECE) est calquée sur celle du comité central d'entreprise (CCE), sous réserve d'une modification liée au fait qu'il a vocation à reprendre non seulement les attributions du CCE, mais aussi celles de l'instance de coordination des CHSCT

Le CSE central d'entreprise est composé, en plus de l'employeur ou de son représentant, d'un nombre égal de délégués titulaires et de suppléants élus, pour chaque établissement, par le CSE d'établissement parmi ses membres. Ce nombre et le nombre maximal de délégués sont déterminés par décret en Conseil d'État

**Seuls l'employeur ou son représentant et la délégation élue du personnel ont voix délibérative**





# Calendrier de mise en place du CSE

(Date de publication de l'ordonnance relative au dialogue social dans l'entreprise)

23 septembre 2017

Si un protocole a été conclu avant la publication de l'ordonnance :

- Les élections se dérouleront suivant ce protocole, conformément aux dispositions en vigueur avant l'ordonnance.
- Puis le CSE sera mis en place à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020 ou antérieurement

31 décembre 2017

Lorsque les mandats des DP / CE /DUP / Instance regroupée résultant d'un accord et CHSCT arrivent à échéance entre la date de publication de l'ordonnance et le 31 décembre 2017 :

- les mandats sont automatiquement prorogés jusqu'à cette date,
- puis peuvent à nouveau être prorogés d'1 an au plus

Option 1

Lorsque, les mandats arrivent à échéance entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 décembre 2018 :

- leur durée peut être réduite ou prorogée au plus d'1 an

Option 2

Le CSE est mis en place au terme du mandat en cours des DP ou des membres élus du CE, de la DUP, de l'instance regroupée, du CHSCT, lors du renouvellement de l'une de ces instances, et au plus tard le 31 décembre 2019

31 décembre 2018

31 décembre 2019  
Date limite de mise en place du CSE

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020, en principe, il ne devrait plus y avoir de mandats CE, DUP, DP et CHSCT

## Les membres de la délégation du comité

**Chaque OS représentative peut désigner un représentant syndical au CSE (inchangé)**

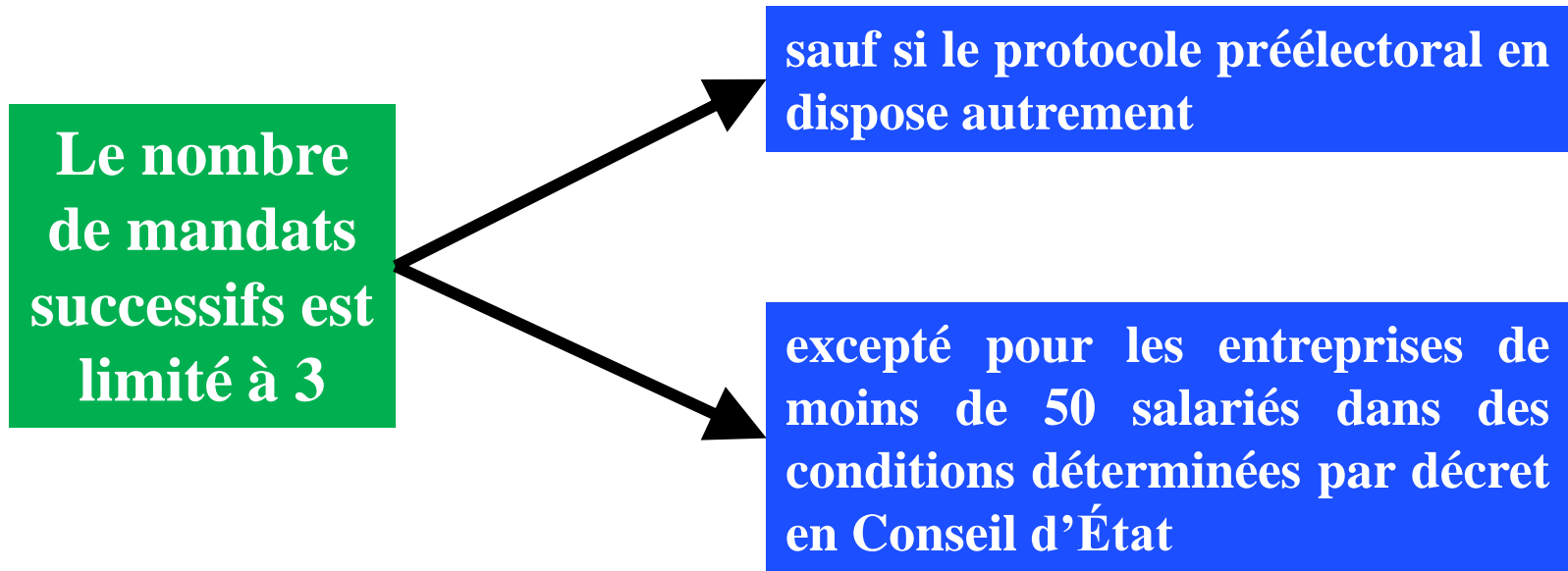
**Le suppléant n'assiste aux réunions du comité qu'en l'absence du titulaire**

**Lorsque l'employeur a engagé le processus électoral et qu'un procès-verbal de carence a été établi, une demande d'organisation des élections ne peut intervenir que dans un délai de 6 mois après l'établissement de ce procès-verbal (jusqu'à présent, une demande pouvait intervenir à tout moment)**

**Reprise des dispositions actuelles sur les dispositions concernant les élections professionnelles (élections partielles, électorat et éligibilité, modes de scrutin, organisation des élections, durée et fin de mandat, déplacement et circulation, nombre de collèges électoraux)**



## 3 mandats successifs



**Cette limitation des cumuls des mandats dans le temps est une nouveauté de l'ordonnance. Les mandats des délégués du personnel et des membres élus du comité d'entreprise étaient indéfiniment renouvelables**



1b

## Fonctionnement d'un CSE



Organisation du CSE

Les grandes consultations du CSE

Expertise

CSE peut accompagner l'inspecteur  
du travail lors de ses visites

Conseil d'entreprise

Représentants de proximité

Membres du CSE : statut protecteur

Parcours syndical



# Fonctionnement du CSE

Thème	Dispositions applicables au CSE
<b>Activités sociales et culturelles</b>	
<b>Régime légal des activités sociales et culturelles</b>	Transposition des règles applicables au CE (articles L 2312-78 et L 2312-80). En revanche, plusieurs modifications des règles régissant la contribution de l'employeur
<b>Fonctionnement du CSE dans les entreprises d'au moins 50 salariés</b>	
<b>Personnalité civile</b>	Comme le CE avant lui, le CSE est doté de la personnalité civile et gère son patrimoine (article L 2315-23)
<b>Désignation du secrétaire et du trésorier</b>	Reprise des dispositions du CE : le CSE doit désigner, parmi ses membres titulaires, un secrétaire et un trésorier (article L 2315-23, al. 3)
<b>Règlement intérieur</b>	Comme pour le CE, les règles de fonctionnement du CSE doivent être fixées dans son règlement intérieur (article L 2315-24)
<b>Budget</b>	
<b>Budget de fonctionnement</b>	0,20 % de la masse salariale brute dans les entreprises de 50 à 2000 salariés (inchangé)
	0,22 % de la masse salariale brute dans les entreprises de plus de 2000 salariés

Thème	Dispositions applicables au CSE
<b>Entreprises d'au moins 50 salariés</b>	
<b>Ordre du jour</b>	Établissement de l'ordre du jour, observations de personnalités extérieures en matière de santé et de sécurité, votes et délibérations, établissement d'un procès-verbal : inchangé
<b>Réunions</b>	Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, le comité se réunit une fois par mois, dans celles de moins de 300 salariés, une fois tous les 2 mois. Par ailleurs, le CSE est réuni à la suite de tout accident ayant entraîné des conséquences graves
<b>Commissions du CSE</b>	<p>A l'exception de la commission santé, sécurité et conditions de travail, les commissions du CSE, leur nombre, et les thématiques qu'elles abordent sont mises en place par accord d'entreprise</p> <p>A défaut d'accord, les commissions actuelles du CE sont maintenues (économique, formation, information et aide au logement, égalité professionnelle, des marchés), dans leur périmètre actuel (selon la commission : entreprises de plus de 300 salariés ou de plus de 1000 salariés...)</p>



L'employeur verse au CSE  
une subvention de fonc-  
tionnement d'un montant  
annuel équivalent à

0,20 % de la masse salariale  
brute dans les entreprises de  
50 à 2 000 salariés

0,22 % de la masse salariale  
brute dans les entreprises  
de plus de 2 000 salariés

Le taux de la subvention de fonctionnement  
du CE était de 0,2 % pour toutes les  
entreprises



L'obligation de créer une commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) au sein du CSE s'impose, sans possibilité d'y déroger car il s'agit d'une disposition d'ordre public

dans les entreprises et établissements distincts d'au moins 300 salariés (article L 2315-36, 1° et 2°)

dans les établissements, sans condition d'effectif, comprenant au moins une installation nucléaire de base ou une installation classée Seveso notamment (article L 2315-36, 3°)

dans les entreprises et établissements distincts de moins de 300 salariés, si l'inspecteur du travail estime cette mesure nécessaire, notamment en raison de la nature des activités, de l'agencement ou de l'équipement des locaux (article L 2315-37)





## Composition

<b>Employeur</b>	<b>présidée par l'employeur ou son représentant</b>
<b>Salariés</b>	<b>comprend au minimum 3 membres représentants du personnel (dont au moins un représentant de la catégorie des cadres)</b>
	<b>désignés par une résolution du CSE adoptée à la majorité des membres présents</b>
	<b>désignés pour une durée prenant fin avec celle du mandat des membres élus du comité</b>
<b>Ces dispositions sont d'ordre public. Il ne peut donc pas y être dérogé</b>	



## Attribution

**La commission se voit confier, par délégation du CSE, tout ou partie des attributions du comité relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail**

**à l'exception du recours à un expert et des attributions consultatives du comité (article L 2315-38)**

**Il s'agit d'une disposition d'ordre public à laquelle il ne peut pas être dérogé**

**Il est ainsi exclu pour le CSE de ne pas déléguer à la commission tout ou partie de ses attributions en matière de santé, sécurité et conditions de travail. Mais il est aussi exclu de lui déléguer des attributions consultatives du CSE et le recours à un expert. Sur ce dernier point, ainsi qu'il résulte de l'article L 2315-78, la commission est seulement habilitée à proposer un tel recours**



Les 3 grandes consultations du comité d'entreprise instituées par la loi 2015-994 du 17 août 2015 sont maintenues dans les **entreprises d'au moins 50 salariés**

- orientations stratégiques,
- situation économique et financière
- politique sociale de l'entreprise

Une plus grande latitude est toutefois laissée à ces entreprises pour en adapter le contenu, les modalités et la périodicité

Sur la forme, les dispositions afférentes à ces 3 consultations sont, elles aussi, organisées selon la nouvelle architecture du code du travail visant à distinguer l'ordre public, le champ de la négociation et les dispositions supplétives



**L'accord peut**

prévoir la possibilité pour le CSE d'émettre un avis unique portant sur tout ou partie des thèmes prévus pour les 3 consultations (article L 2312-19)

procéder à des regroupements qui soient le plus pertinent possible par rapport aux réalités de l'entreprise

fixer le nombre des réunions ordinaires du comité (ce nombre ne pouvant être inférieur à 6 par an et devant respecter les règles d'ordre public), les délais dont dispose le CSE pour rendre ses avis ainsi que le nombre d'expertises auxquelles il peut faire procéder



Thème	Ordre public	Règles ouvertes à la négociation	Règles supplétives
<p><b>Consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise</b></p>	<p>Consulter le CSE au moins tous les 3 ans</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Contenu, modalités et périodicité des consultations (périodicité maximale 3 ans)</li> <li>- Contenu des informations nécessaires</li> <li>- Niveaux et articulation des consultations</li> <li>- Nombre d'avis</li> <li>- Délais dont dispose le CSE pour rendre son ou ses avis</li> <li>- Nombre de réunions ordinaires du CSE (minimum 6/an)</li> <li>- Mise en place d'une consultation du comité de groupe sur la stratégie du groupe</li> </ul>	<p>Consultation au niveau de l'entreprise (sauf décision contraire de l'employeur), selon une périodicité annuelle et des règles identiques à celles en vigueur avant l'ordonnance</p>
<p><b>Consultation sur la situation financière et économique de l'entreprise</b></p>			<p>Consultation annuelle au niveau central ainsi qu'au niveau des établissements où des mesures d'adaptation spécifiques sont prévues</p> <p>Fusion de la consultation du CE en la matière (sauf accord de préservation ou de maintien de l'emploi) et de la consultation du CHSCT sur le bilan général de la santé et le programme annuel de prévention</p> <p>Possibilité de prévoir un avis unique du CSE ou des avis séparés au cours de consultations propres à chacun des thèmes</p>
<p><b>Consultation sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi</b></p>			



# Expertise

Modalités et financement des expertises	Avant		Après
	CE	CHSCT	CSE
<b>Nombre d'expertises pour les consultations récurrentes</b>	Pas de dispositions limitant le nombre de recours à un expert pour les 3 consultations récurrentes du CE	Pas de consultations récurrentes	Fixé, pour une ou plusieurs années, par accord d'entreprise ou, à défaut, par accord conclu entre l'employeur et le CSE, adopté à la majorité des membres titulaires élus
<b>Financement des frais d'expertises dans les cas de recours autorisés par le code du travail</b>	Prise en charge intégrale par l'employeur, sauf pour la consultation récurrente sur les orientations stratégiques de l'entreprise, financée à hauteur de 80 % par l'employeur et de 20 % par le CE (sur son budget de fonctionnement)	Prise en charge intégrale par l'employeur	Prise en charge à hauteur de 80 % par l'employeur et de 20 % par le CSE (sur son budget de fonctionnement) pour toutes les expertises sauf pour les suivantes, financées intégralement par l'employeur : <ul style="list-style-type: none"> <li>- consultations récurrentes sur la situation économique et financière de l'entreprise et sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi</li> <li>- consultations ponctuelles en cas de licenciement collectif pour motif économique d'au moins 10 salariés dans une même période de 30 jours ou en cas de risque grave constaté dans l'établissement</li> </ul>

**Nouvelle instance créée afin de développer la codécision dans l'entreprise, le conseil d'entreprise, en plus d'exercer les attributions du comité social et économique, est notamment compétent pour négocier des accords**

**Le conseil d'entreprise est mis en place par accord d'entreprise conclu pour une durée indéterminée ou par accord de branche étendu**

**Pour être valable, l'accord conclu avec le conseil d'entreprise doit être signé par la majorité des membres titulaires élus du conseil d'entreprise ou ayant obtenu la majorité des suffrages exprimés lors des élections professionnelles**

**Un Conseil d'entreprise peut être mis en place au niveau de l'UES**



## L'essentiel des règles relatives au conseil d'entreprise relève de la négociation

L'accord mettant en place le conseil d'entreprise doit comporter les mentions obligatoires suivantes

la liste des thèmes soumis à l'avis conforme du conseil d'entreprise

le nombre d'heures de délégation des membres de cette instance participant aux négociations

les modalités d'indemnisation des frais de déplacement de ces derniers

Il peut également comporter un certain nombre de mentions facultatives, telles que

la composition de la délégation chargée de la négociation

les modalités de négociation au niveau des établissements

la périodicité de tout ou partie des thèmes de négociation du conseil d'entreprise





## Article L 2321-1

**Le conseil d'entreprise est seul compétent pour négocier, conclure et réviser les conventions et accords d'entreprise ou d'établissement**

**La compétence du conseil d'entreprise en matière de négociation ne s'étend pas toutefois aux accords soumis à des règles spécifiques de validité comme, notamment (article L 2321-1)**

**dans le cadre des élections professionnelles, le protocole préélectoral (article L 2314-6), l'accord modifiant le nombre et la composition des collèges électoraux (article L 2314-12) ainsi que l'accord dérogeant au principe selon lequel l'élection a lieu pendant le temps de travail (article L 2314-27)**

**l'accord déterminant le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi et les modalités de consultation du comité social et économique et de mise en œuvre des licenciements (article L 1233-24-1)**



# Représentants de proximité

**L'accord collectif d'entreprise qui détermine le nombre et le périmètre des établissements peut prévoir la mise en place des représentants de proximité**

**L'accord définit également**

**Le nombre de représentants de proximité**

**Les attributions des représentants de proximité, notamment en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail**

**Les modalités de leur désignation**

**Leurs modalités de fonctionnement, notamment le nombre d'heures de délégation dont bénéficient les représentants de proximité pour l'exercice de leurs attributions**

**Les représentants de proximité sont membres du comité social et économique ou désignés par lui pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité**

**Pour ainsi dire, le maintien des DP (qui deviennent représentants de proximité) est rendu facultatif**



# Parcours syndical

<b>Entretien professionnel de fin de mandat</b>	<b>Recensement des compétences acquises en cours de mandat et valorisation de l'expérience acquise élargis à tous les représentants, quel que soit le nombre d'heures de délégation, dans les entreprises de 2000 salariés et plus. Maintien du seuil d'heures de délégation sur l'année représentant au moins 30 % de la durée du travail pour les autres entreprises</b>
<b>Mise à disposition des salariés auprès d'OS par accord collectif de branche ou d'entreprise</b>	<b>L'accord doit prévoir les aménagements de nature à permettre à l'employeur de respecter son obligation de formation d'adaptation au poste de travail (plan de formation)</b>
<b>Participation des salariés des PME aux négociations de branche</b>	<b>Prise en charge des salaires par l'AGFPN des salariés participant aux négociations de branche dans certaines entreprises : seuil d'effectif déterminé par décret en Conseil d'État</b>



# 2

## Le contrat de travail



## Le licenciement



Nouveau calcul de l'indemnité de licenciement

Barème indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse

Modèle-type de lettre de notification du licenciement

Motivation de la lettre de licenciement

Contestation de la rupture du contrat de travail

Causes justifiant un licenciement collectif

Licenciement économique : périmètre d'appréciation

Consultation du personnel en cas de licenciement collectif

Licenciement économique : obligation de reclassement

Périmètre d'application des critères d'ordre des licenciements

Rupture conventionnelle collective

Licenciements avant transfert

Congé de mobilité



## Taux de l'indemnité

**L'indemnité de licenciement ne peut être inférieure**

**Article R 1234-2 modifié**

**1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années jusqu'à 10 ans**

**Au lieu d'1/5 de mois de salaire par année d'ancienneté**

**1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années à partir 10 ans**

**Ce taux est inchangé**

# Barème indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse

## Le référentiel indicatif est supprimé

Un **barème impératif** est désormais fixé par le code du travail ; il comprend un plancher et un plafond ; le plafond concerne toutes les entreprises, mais le plancher diffère pour les petites entreprises

**Ce barème varie de 1 à 20 mois dans les entreprises d'au moins 11 salariés**

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	3,5
3	3	4
4	3	5
5	3	6
6	3	7
7	3	8
8	3	8
9	3	9

**Entreprises de 11 salariés et plus**

<b>Ancienneté du salarié dans l'entreprise (en années complètes)</b>	<b>Indemnité minimale (en mois de salaire brut)</b>	<b>Indemnité maximale (en mois de salaire brut)</b>
<b>10</b>	<b>3</b>	<b>10</b>
<b>11</b>	<b>3</b>	<b>10,5</b>
<b>12</b>	<b>3</b>	<b>11</b>
<b>13</b>	<b>3</b>	<b>11,5</b>
<b>14</b>	<b>3</b>	<b>12</b>
<b>15</b>	<b>3</b>	<b>13</b>
<b>16</b>	<b>3</b>	<b>13,5</b>
<b>17</b>	<b>3</b>	<b>14</b>
<b>18</b>	<b>3</b>	<b>14,5</b>
<b>19</b>	<b>3</b>	<b>15</b>
<b>20</b>	<b>3</b>	<b>15,5</b>
<b>21</b>	<b>3</b>	<b>16</b>
<b>22</b>	<b>3</b>	<b>16,5</b>
<b>23</b>	<b>3</b>	<b>17</b>
<b>24</b>	<b>3</b>	<b>17,5</b>
<b>25</b>	<b>3</b>	<b>18</b>
<b>26</b>	<b>3</b>	<b>18,5</b>
<b>27</b>	<b>3</b>	<b>19</b>
<b>28</b>	<b>3</b>	<b>19,5</b>
<b>29</b>	<b>3</b>	<b>20</b>
<b>30 et au-delà</b>	<b>3</b>	<b>20</b>

**Entreprises de 11  
salariés et plus**

**Suite**



<b>Ancienneté du salarié dans l'entreprise (en années complètes)</b>	<b>Indemnité minimale (en mois de salaire brut)</b>
<b>0</b>	<b>Sans objet</b>
<b>1</b>	<b>0,5</b>
<b>2</b>	<b>0,5</b>
<b>3</b>	<b>1</b>
<b>4</b>	<b>1</b>
<b>5</b>	<b>1,5</b>
<b>6</b>	<b>1,5</b>
<b>7</b>	<b>2</b>
<b>8</b>	<b>2</b>
<b>9</b>	<b>2,5</b>
<b>10</b>	<b>2,5</b>

**Entreprises de moins 11 salariés**



<b>Application des barèmes</b>	<b>Les 2 barèmes s'impose en cas de</b>	<b>licenciement sans cause réelle et sérieuse</b>
		<b>résiliation judiciaire aux torts de l'employeur</b>
		<b>prise d'acte de rupture du contrat de travail pour des griefs fondés</b>
<b>Non-application des barèmes</b>	<b>Ces barèmes ne concerne pas</b>	<b>les indemnités versées dans le cas d'irrégularités en matière de licenciement économique</b>
		<b>en cas de licenciement nul et d'absence de réintégration du salarié (l'indemnité minimale ne peut être inférieure aux salaires des 6 derniers mois)</b>
<b>Les cas permettant de prononcer la nullité du licenciement sont notamment les suivants</b>	<b>Violation d'une liberté fondamentale</b>	
	<b>Licenciement d'une victime ou d'un témoin de faits de harcèlement moral ou sexuel</b>	
	<b>Licenciement discriminatoire ou consécutif à une action en justice en matière d'égalité professionnelle entre hommes et femmes</b>	
	<b>Violation du statut protecteur au titre de l'exercice d'un mandat (salarié protégé)</b>	
	<b>Violation de la protection accordée aux lanceurs d'alerte</b>	
	<b>Non-respect du régime de protection lié au congé maternité, accident du travail ou maladie professionnelle</b>	
<b>Modulation possible des dommages et intérêts</b>	<b>Le juge pourrait, pour déterminer la valeur des indemnités versées au salarié, tenir compte des indemnités de licenciement attribuées au salarié</b>	
	<b>En d'autres termes, le juge serait en capacité de diminuer le montant de l'indemnité prud'homale si par cas le salarié avait perçu une indemnité de licenciement élevée</b>	



**Article L 1232-6  
nouveau**

prévoit un modèle CERFA pour établir les lettres de licenciement, qui rappelleront les droits et obligations des parties

Mise en œuvre par l'employeur de son obligation de motivation de la lettre de licenciement en lui permettant de recourir à des modèles de lettre, que le licenciement soit fondé sur un motif personnel (article L 1232-6) ou économique (articles L 1233-16 et 1233-42 modifiés)

**Ces modèles de lettre de licenciement qui seront adoptés par décret en Conseil d'État, rappelleront les droits et obligations de chaque partie au contrat de travail**



# Motivation de la lettre de licenciement

Les motifs de licenciement énoncés dans la lettre de licenciement peuvent être désormais précisés par l'employeur après notification de la lettre de licenciement, dans des délais et conditions fixés par décret,

Soit à l'initiative  
de l'employeur

Soit à la demande  
du salarié

Que ce soit pour un licenciement  
économique ou pour motif personnel



*Remarques*



**Article L 1235-2  
nouveau**

**L'insuffisance de motivation de la lettre de licenciement ne suffira plus, à elle seule, à rendre le licenciement sans cause réelle et sérieuse**

**L'insuffisance de motivation  
devient un simple vice de forme !**



***Remarques***

**Le salarié est invité à signaler à son employeur l'irrégularité tenant à la motivation de son licenciement**

**S'il ne le fait pas, l'insuffisance de motivation sera simplement sanctionnée par l'octroi d'une indemnité qui ne peut être supérieure à 1 mois de salaire**



**Article L 1471-1**

Toute contestation portant sur la rupture du contrat de travail se prescrit par 12 mois (au lieu de 2 ans), à compter de la notification de la rupture

Cette règle s'applique quelque soit

Le contrat de travail

Le mode de rupture du contrat de travail

Son motif (à quelques exceptions près)



## Évolution des délais de prescription applicables aux différentes demandes relative à la rupture du contrat de travail

Demandes relatives à la rupture du contrat de travail	Ancien délai	Nouveau délai
Rupture de la période d'essai	2 ans	12 mois
Contestation du licenciement	2 ans	12 mois
Contestation du licenciement économique	12 mois	12 mois
Contestation de la rupture du contrat de travail résultant de l'adhésion à un contrat se sécurisation professionnelle	12 mois	12 mois
Rupture anticipée du CDD	2 ans	12 mois
Rupture conventionnelle homologuée	12 mois	12 mois
Prise d'acte de la rupture	2 ans	12 mois
Départ ou mise à la retraite sauf indemnités	2 ans	12 mois
Démission	2 ans	12 mois



<b>Demandes relatives à la rupture du contrat de travail</b>	<b>Ancien délai</b>	<b>Nouveau délai</b>
Rupture en lien avec un harcèlement subi ou dénoncé	5 ans	2 ans ou 5 ans ?
Rupture en lien avec une discrimination subie ou dénoncée	5 ans	5 ans
Indemnité de licenciement	2 ans	12 mois
Indemnité de départ à la retraite	3 ans	3 ans
Indemnité de mise à la retraite	2 ans	12 mois
Indemnité de préavis et indemnité compensatrice	3 ans	3 ans
Indemnité compensatrice de congés payés	3 ans	3 ans
Indemnité compensatrice de non concurrence	3 ans	3 ans
Indemnité pour travail dissimulé	2 ans	12 mois
Certificat de travail	2 ans	12 mois
Attestation Pôle emploi	2 ans	12 mois
Reçu pour solde de tout compte	6 mois	6 mois



# Causes justifiant un licenciement collectif

des difficultés économiques : notamment, baisse de commande ou du chiffre d'affaires sur une certaine durée variant en fonction de l'effectif de l'entreprise, pertes d'exploitation ou dégradation de la trésorerie ou de l'excédent brut d'exploitation...

mutations technologiques

réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité

cessation d'activité de l'entreprise

*Article L 1233-3*

**4 causes peuvent justifier un licenciement économique**



# Licenciement économique : périmètre d'appréciation

**Article L 1233-3**

**Le périmètre d'appréciation de la cause économique se resserre et devient national**

	<b>Avant le 24 septembre 2017</b>	<b>Depuis le 24 septembre 2017</b>
<b>Cadre d'appréciation du motif économique</b>	Entreprise si celle-ci n'appartient pas à un groupe Dans le cas contraire, au niveau du secteur d'activité du groupe auquel elle appartient en tenant compte des entreprises situées à l'étranger	Entreprise si celle-ci n'appartient pas à un groupe Dans le cas contraire, au niveau du secteur d'activité commun au sien et à celui des entreprises du groupe auquel elle appartient, établies en France
<b>Notion de groupe</b>	Ensemble des entreprises par le contrôle ou l'influence d'une entreprise dominante dans les conditions définies à l'article L 1231-1 relatif au comité de groupe en tenant des entreprises situées à l'étranger	Lorsque le siège social de l'entreprise dominante est situé en France : conformément au I de l'article L 2331-1 relatif au comité de groupe Dans le cas contraire : ensemble des entreprises implantées en France
<b>Notion de secteur d'activité</b>	Laisse à l'appréciation du juge en fonction d'un faisceau d'indices	Caractérisé notamment, par la nature des produits, biens et services délivrés, la clientèle ciblée, les réseaux et mode de production se rapportant à un même marché



## *Remarques*

Les entreprises en difficultés économiques sur le territoire national peuvent donc désormais se réorganiser peu importe qu'elles appartiennent à un groupe dont les activités dans le monde sont florissantes

A contrario, une interprétation stricte du texte ne devrait-elle pas conduire à considérer non valables les licenciements économiques dans une entreprise en bonne santé établie en France, alors même que les entreprises du groupe situées à l'étranger rencontrent de sérieuses difficultés économique





**Le cadre de recherche de reclassement se limite à la France**

## *Principe*

**L'article L 1233-4-1 relatif au reclassement à l'étranger est abrogé depuis le 24 septembre 2017**

**En conséquence, même lorsque l'entreprise ou le groupe dont l'entreprise fait partie comporte des établissements en dehors du territoire national, les salariés dont le licenciement est envisagé ne peuvent plus prétendre à un reclassement dans ces établissements**



Le périmètre d'application des critères d'ordre des licenciement peut être fixé par un accord collectif et à défaut d'un tel accord ce périmètre ne peut être inférieur à la limite de la zone d'emploi

	Avant le 24 septembre 2017	Depuis le 24 septembre 2017
<b>Cadre d'appréciation des critères d'ordre des licenciement</b>	Entreprise	Fixé par accord collectif
	En cas de PSE possibilité de fixer un périmètre inférieur à l'entreprise dans : <ul style="list-style-type: none"><li>- l'accord collectif majoritaire définissant le plan</li><li>- ou le document unilatéral de l'employeur définissant ce plan sans pouvoir descendre en dessous de la zone d'emploi dans laquelle sont situées un ou plusieurs établissements de l'entreprise concernés par les suppressions d'emploi</li></ul>	À défaut d'accord collectif, le périmètre ne peut être inférieur à celui de chaque zone d'emploi dans laquelle sont situés un ou plusieurs établissements de l'entreprise concernés par les suppressions d'emploi



# Rupture conventionnelle collective



L'ordonnance 2017-1387 vise à faciliter les départs volontaires des salariés de l'entreprise, en les dissociant des PSE. La rupture conventionnelle collective s'inspire du mécanisme jurisprudentiel des plans de départs volontaires (PDV)

*Principe*

**Mise en œuvre**

*Article L 1237-17 nouveau*



Un accord collectif portant rupture conventionnelle collective (RCC) peut définir les conditions et les modalités de la rupture d'un commun accord du contrat de travail qui lie l'employeur et le salarié.





## *Remarque*

**La rupture conventionnelle collective doit être totalement dissociée du plan de sauvegarde de l'emploi (PSE)**



**Il ne doit pas s'agir pour l'entreprise de négocier un tel dispositif, puis ensuite un PSE si l'objectif de suppression d'emploi n'était pas atteint**



**Dans ce cas, a prévenu le ministère du travail, l'administration refuserait de valider l'accord collectif**





*En résumé*

**Les entreprises qui souhaitent mettre en place des départs volontaires collectifs de salariés ont 2 possibilités**

**soit dans le cadre d'un accord de rupture conventionnelle collective sans avoir à justifier de difficultés économiques**

**Le contenu de l'accord est fixé par l'article L 1237-19-1 nouveau**

**soit dans le cadre d'un PSE en cas de difficultés économiques nécessitant de procéder également à des licenciements**





# Licenciements avant transfert

~~Possibilité de licenciement avant transfert réservée aux entreprises d'au moins 1 000 salariés ou à celles appartenant à un groupe d'au moins 1 000 salariés~~



*Article L 1233-61, al. 3  
modifié*



Toutes les entreprises tenues d'établir un PSE, donc ayant au moins 50 salariés, et souhaitant accepter une offre de reprise



peuvent licencier avant le transfert les salariés non repris par le cessionnaire



le transfert de droit des contrats de travail ne s'appliquant que dans la limite du nombre des emplois non supprimés à la suite des licenciements, à la date d'effet de ce transfert



# Congé de mobilité

Le congé de mobilité emporte rupture du contrat de travail



Celle-ci ne constitue ni une démission ni un licenciement et ne peut pas être imposée par l'une ou l'autre des parties

Le congé de mobilité a pour objet de favoriser le retour à un emploi stable par



des mesures d'accompagnement



des actions de formation



des périodes de travail

L'acceptation par le salarié de la proposition de congé mobilité emporte rupture du contrat de travail d'un commun accord des parties à l'issue du congé



2b

**CDD, Intérim et Contrat de chantier**

**Recours aux CDD**

**Contrats  
particuliers**

**Contrat de mission dans le cadre de l'intérim**

**Contrat de chantier ou d'opération**

**Requalification du CDD en CDI**

**Contrat de génération**



# CDD, Intérim et Contrat de chantier

CDD	CDD d'intérim de mission	CDI de chantier ou d'opération
Articles L 1242-1 et L 1242-2 : raisons du recours à un CDD inchangées	<p>La loi énumère 11 cas de recours au travail temporaire, regroupés en 4 grandes catégories :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Le remplacement</li> <li>- L'accroissement temporaire d'activité</li> <li>- Emplois temporaires par nature</li> <li>- Situations spécifiques liées au salarié</li> </ul>	<p>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.</p> <p>A défaut d'un tel 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 1<sup>er</sup> janvier 2017 (exemple BTP).</p>
Possibilité de fixer par une convention ou un accord de branche la durée totale du CDD	Convention ou l'accord de branche de l'entreprise utilisatrice fixe la durée totale du contrat de mission	La fin du chantier ou la réalisation des tâches contractuelles définies dans le contrat constitue un motif spécifique de rupture du contrat
A défaut durée 18 mois	A défaut durée 18 mois	CDI



# Recours aux CDD

## **Durée maximale du CDD**

**Possibilité de fixer par une convention ou un accord de branche la durée totale du CDD**

**Les CDD à objet défini et les CDD conclus pour un motif de formation ou d'emploi exclus du dispositif**

**A défaut de stipulation dans la convention ou l'accord de branche, application des dispositions actuelles en matière de durée totale du CDD, renouvellement(s) compris**

## **Renouvellement du CDD**

**Possibilité de fixer par une convention ou un accord de branche le nombre maximal de renouvellements possibles pour un CDD**

**Les CDD conclus pour un motif de formation ou d'emploi exclus du dispositif**

**A défaut de stipulation dans la convention ou l'accord de branche, application des dispositions actuelles en matière de renouvellement(s) du CDD, dans la limite de la durée maximale du CDD définie soit par la convention ou l'accord de branche, soit par les dispositions légales supplétives**



**Succession de  
CDD sur le même  
poste**

**Possibilité de fixer par une convention ou un accord de branche le calcul du délai de carence et les conditions où le délai de carence n'est pas applicable**

**A défaut de stipulation dans la convention ou l'accord de branche, application des dispositions actuelles en matière de calcul du délai de carence et de cas où le délai de carence n'est pas applicable**

**Sanction de la  
non-transmission  
du CDD dans le  
délai de 2 jours**

**L'absence de transmission du CDD dans les 2 jours ouvrables suivant l'embauche n'entraîne plus sa requalification en CDI**

**Sanction : indemnité maximale égale à 1 mois de salaire**



# Contrat de mission

## **Intérim : Durée maximale du contrat de mission**

**Possibilité de fixer par la convention ou l'accord de branche de l'entreprise utilisatrice la durée totale du contrat de mission**

**A défaut de stipulation dans la convention ou l'accord de branche de l'entreprise utilisatrice, application des dispositions actuelles en matière de durée totale du contrat de mission, renouvellement(s) compris**

## **Intérim : Renouvellement du contrat de mission**

**Possibilité de fixer par la convention ou un accord de branche de l'entreprise utilisatrice le nombre maximal de renouvellements possibles pour un contrat de mission**

**A défaut de stipulation dans la convention ou l'accord de branche de l'entreprise utilisatrice, application des dispositions actuelles en matière de renouvellement(s) du contrat de mission, dans la limite de la durée maximale du contrat de mission définie soit par la convention ou l'accord de branche de l'entreprise utilisatrice, soit par les dispositions légales supplétives**



**Intérim :  
Succession de  
contrats de  
mission sur le  
même poste**

**Possibilité de fixer par la convention ou l'accord de branche de l'entreprise utilisatrice le calcul du délai de carence et les conditions où le délai de carence n'est pas applicable**

**A défaut de stipulation dans la convention ou l'accord de branche de l'entreprise utilisatrice, application des dispositions actuelles en matière de calcul du délai de carence et de cas où le délai de carence n'est pas applicable**

**Intérim :  
Sanction de la  
non-transmission  
du contrat de  
mission dans le  
délai de 2 jours**

**L'absence de transmission du contrat de mission par l'ETT au salarié dans les 2 jours ouvrables sa mise à disposition n'entraîne plus sa requalification en CDI**

**Sanction : indemnité maximale égale à 1 mois de salaire**





## Définition

Contrat à durée indéterminée par lequel un employeur, qui exerce dans une branche d'activité où cet usage est constant, engage un salarié en lui indiquant que son embauche est exclusivement liée à la réalisation d'un ouvrage ou de travaux précis mais pour une durée qui ne peut pas être préalablement définie avec certitude

	Avant	Après
Recours au contrat de chantier ou d'opération	dans les secteurs où il est d'usage habituel d'y recourir	<ul style="list-style-type: none"><li>- si prévu par un accord de branche étendu</li><li>- à défaut d'accord, dans les secteurs où il est d'usage habituel d'y recourir au 1-1-2017</li></ul>

# Requalification du CDD en CDI

<b>Aujourd'hui</b>	<i>Article L 1242-13</i>	prévoit que le contrat de travail est transmis au salarié, au plus tard, dans les 2 jours ouvrables suivant l'embauche
	<i>Article L 1245-1</i>	si ce délai de 2 jours n'est pas respecté, le CDD est transformé en CDI. Pour les juges, une transmission tardive équivaut à une absence d'écrit, qui entraîne la requalification du CDD en contrat à durée indéterminée

*Nouveau*

**Modification de l'article 1245-1**

La méconnaissance de l'obligation de transmission de CDD et d'intérim, dans le délai de 2 mois ne saurait, à elle seule, entraîner la requalification en CDI

Elle ouvre droit, pour le salarié, à une indemnité, à la charge de l'employeur, qui ne peut être supérieure à 1 mois de salaire



# 3

## La négociation collective



## La réécriture du Code du travail est au cœur des lois Travail I et II

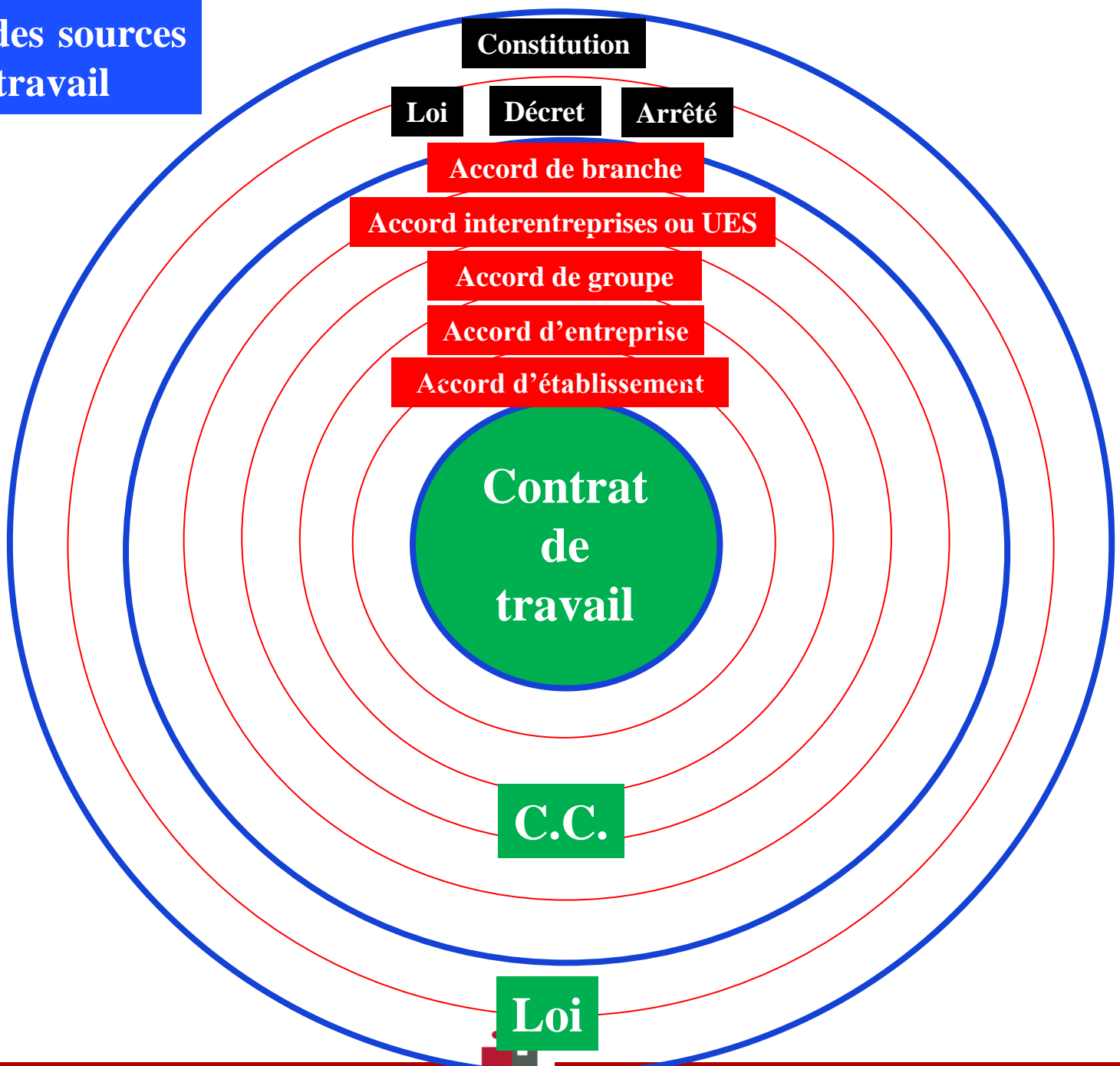
Chaque partie du code du travail doit être réécrite selon une structure en 3 parties

1  
dispositions impératives d'**ordre public**, auxquelles il n'est pas possible de déroger

2  
dispositions relevant du champ de la **négociation collective**

3  
**dispositions supplétives** qui s'appliquent à défaut d'accord collectif

# Hiérarchie des sources du droit du travail



# Code du travail : partie dispositions d'ordre public

## Dispositions minimales impératives

### BLOC 1

Domaines où l'accord de branche prime. Sauf lorsque l'accord d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes

- Salaires minima
- Mutualisations des financements paritaires (formation, prévoyance, financement du paritarisme)
- Nouvelle régulation des contrats courts (CDD, CTT) (durée, délai de transmission du contrat, renouvellement, délai de carence)
- CDI de chantier
- Temps de travail :
  - \* heures d'équivalences pour certaines professions,
  - \* qualification du travailleur de nuit,
  - \* temps partiel (durée minimale, garanties, majorations des heures complémentaires)
- La période de référence pour la mise en place des modalités d'aménagement du temps de travail
- Égalité professionnelle
- Conditions et durées de renouvellement de la période d'essai
- Modalités sur la poursuite des contrats de travail entre 2 entreprises (quand les dispositions sur les transferts d'entreprise (fusion...) ne sont pas réunies)
- Les cas de mise à disposition de salarié temporaire auprès d'une entreprise utilisatrice pour favoriser l'emploi de personnes en difficulté ou d'assurer un complément de formation
- La rémunération minimale du salarié porté, ainsi que le montant et l'indemnité d'apport d'affaire.

Application des dispositions supplétives du code du travail

Accord d'entreprise + favorable possible

### BLOC 2

Domaines où des clauses de verrou sont possible au niveau de la branche. Sauf lorsque l'accord d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes

- Prévention des risques professionnels et de la pénibilité
- Handicap
- L'effectif à partir duquel les DS peuvent être désignés, leur nombre et la valorisation de leur parcours professionnel
- Prime pour travaux dangereux ou insalubres

Si clause de verrou

L'accord d'entreprise ne pourra être que plus favorable

À défaut

Application des dispositions supplétives du code du travail

Absence de clause de verrou

TPE  
La branche peut prévoir des adaptations dans le cadre d'apport types de certaines de ses dispositions par les TPE/PME (- 50 salariés)

### BLOC 3

Pour tous les autres domaines  
Ex : Rémunération (prime d'ancienneté, prime de vacances, indemnités de licenciement, indemnités de départ à la retraite, majoration pour travail de nuit, travail du dimanche, travail les jours fériés...)

Application des dispositions des accords d'entreprises

À défaut

Application des dispositions des accords de branches (supplétivité de la branche)

À défaut

Application des dispositions supplétives du code du travail

Branches      Entreprises      Code du travail