



Réunion d'information Ordonnances relatives au Travail



Maison de l'Artisanat - 31 Janvier 2018



Cinq ordonnances

- 1) Renforcement de la négociation collective ;
- 2) Nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise ;
- 3) Prévisibilité et sécurisation des relations de travail ;
- 4) Cadre de la négociation collective ;
- 5) Compte professionnel de prévention.

Des nouvelles compétences pour les branches professionnelles permettant d'assurer davantage d'équité entre les salariés d'un même secteur

1^{er} Bloc

Matières relevant de l'accord de branche

- les salaires minima hiérarchiques ;
- les classifications ;
- la mutualisation des fonds de financement du paritarisme et de la formation professionnelle ;
- la complémentaire santé et la prévoyance ;
- la durée du travail, la répartition et l'aménagement des horaires ;
- les mesures relatives aux CDD, aux contrats de travail temporaire et aux CDI de chantier et de projet ;
- l'égalité professionnelle ;
- les conditions et les durées de renouvellement de la période d'essai ;
- les modalités selon lesquelles la poursuite des contrats de travail est organisée entre deux entreprises.

2^{ème} Bloc

Matières pour lesquelles l'accord de branche pourra décider de sa primauté sur l'accord d'entreprise

- la prévention des effets de l'exposition aux facteurs des 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 validation de leur parcours syndical ;
- les primes pour travaux dangereux ou insalubres ;
- Une clause de verrouillage peut être prévue. Elle permet à l'accord de branche d'interdire que l'accord d'entreprise conclu postérieurement à sa date d'entrée en vigueur, comporte des dispositions différentes, sauf si l'accord d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes.

3^{ème} Bloc

Matières pour lesquelles l'accord d'entreprise prévaut sur l'accord de branche

Toutes les autres matières non citées dans les 2 blocs précédents.

Primauté de l'accord de branche sur l'accord d'entreprise

1) L'accord de branche prévaut sur l'accord d'entreprise dans treize domaines.

Dans ces treize domaines, l'accord de branche a la même valeur que la loi et il ne peut y être dérogé , sauf si l'accord d'entreprise contient des garanties au moins équivalentes.

L'accord de branche doit prévoir des dispositions spécifiques qui tiennent compte de la réalité des petites entreprises. A défaut l'absence doit être justifiée.

2) L'accord de branche verrouille dans quatre domaines l'accord d'entreprise qui, conclu postérieurement à l'accord de branche, ne peut contenir des dispositions différentes, sauf si l'accord d'entreprise contient des mesures au moins équivalentes.

3) Dans tous les autres domaines, l'employeur a la possibilité de conclure un accord d'entreprise, avant ou après la date d'entrée en vigueur de l'accord de branche.

Les dispositions contenues dans l'accord d'entreprise prévalent alors sur celles contenues dans l'accord de branche.

Nouvelles modalités de négociation d'un accord d'entreprise

- 1) Dans les entreprises occupant moins de 11 salariés

Un accord d'entreprise est conclu suite à la ratification à la majorité des 2/3 du personnel d'un projet d'accord soumis par l'employeur.

La consultation des salariés est organisée par l'employeur dans un délai minimum de 15 jours, suivant la transmission du projet d'accord.

Le décret du 26 décembre 2017 définit les modalités de cette consultation

Nouvelles modalités de négociation d'un accord d'entreprise

- l'organisation incombe à l'employeur et doit avoir lieu par tout moyen pendant le temps de travail ;
- le caractère personnel et secret de la consultation doit être garanti ;
- le résultat de la consultation est porté à la connaissance de l'employeur à l'issue de la consultation, qui se déroule en son absence ;
- le résultat de la consultation doit faire l'objet d'un procès-verbal dont la publicité est assurée dans l'entreprise par tout moyen. Ce procès-verbal devant être annexé à l'accord approuvé lors de son dépôt.

NB :

La consultation, devant revêtir un caractère secret et personnel et être effectuée en l'absence de l'employeur, tout vote à main levée est donc exclu.

2) Dans les entreprises occupant au moins 11 salariés : avec qui négocier ?

- Pour les entreprises occupant entre 11 et 20 salariés sans élu :

L'accord d'entreprise est conclu dans le cadre de la consultation du personnel à la majorité des 2/3.

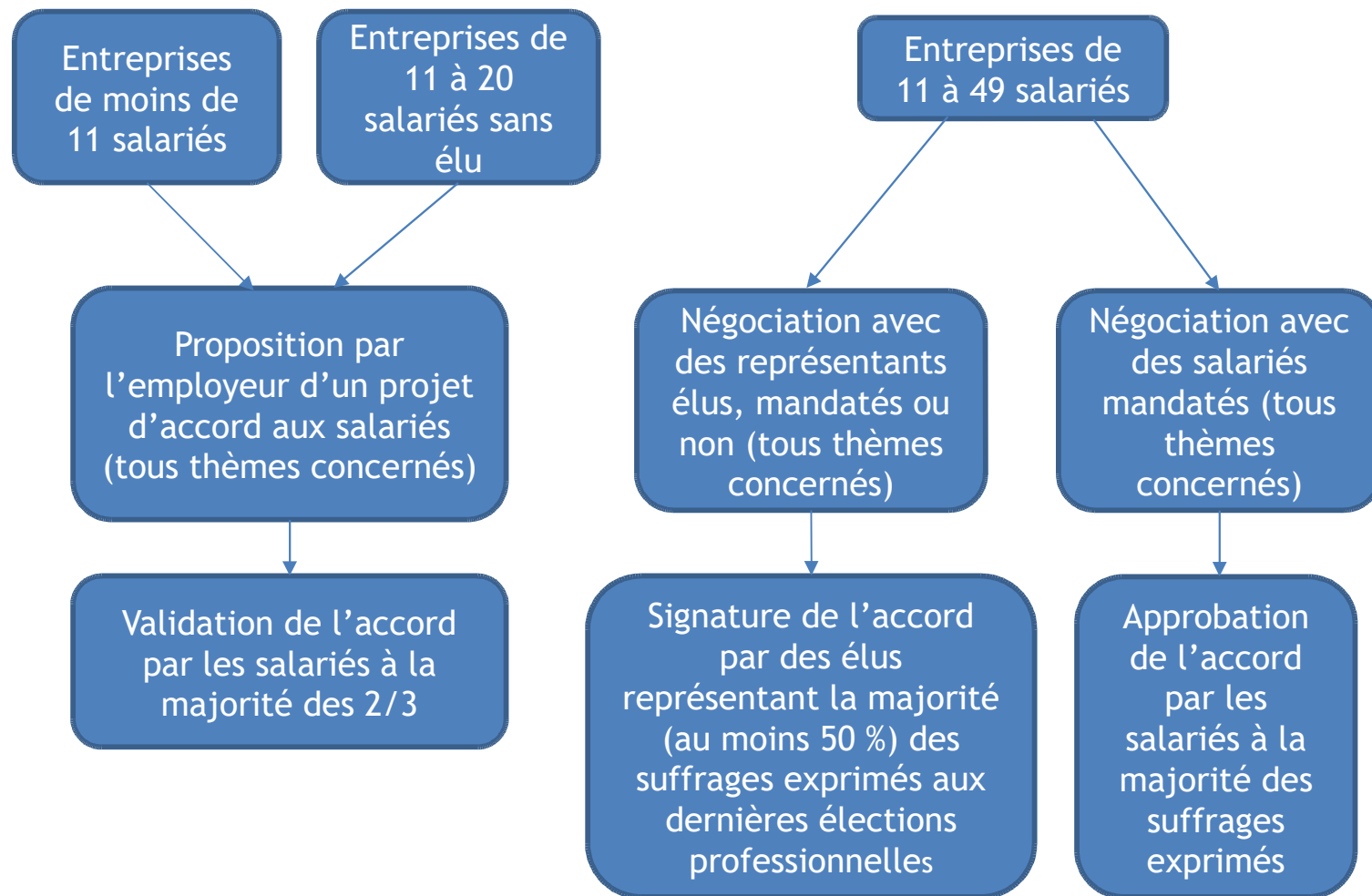
- Pour les entreprises occupant entre 11 et 49 salariés :

L'accord d'entreprise est conclu soit :

📁 Avec un représentant élu mandaté ou non ;

📁 Avec un salarié mandaté.

Négociation Collective



La nouvelle instance de représentation du personnel : le comité social et économique (CSE)

- Le CSE remplace les délégués du personnel, le comité d'entreprise et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Il est mis en place dans les entreprises où le seuil de 11 salariés est atteint pendant douze mois consécutifs.

- Dans les entreprises occupant au moins 11 salariés, il dispose des attributions accordées jusque là aux délégués du personnel.

(le décret du définit les modalités de mise en œuvre et de fonctionnement du CSE)

La nouvelle instance de représentation du personnel : le comité social et économique (CSE)

Dans les entreprises occupant moins de 50 salariés, le CSE présente à l'employeur les réclamations individuelles et collectives portant sur les salaires et plus généralement sur l'application du code du travail et des conventions collectives, dans le cadre de réunions mensuelles.

Mise en place du comité social et économique : à quelles échéances?

- Au plus tard, la mise en place du CSE est prévue au 1^{er} janvier 2020.
- Quatre échéances différentes sont prévues compte tenu des mandats en cours.

Calendrier de mise en place du comité social et économique

1. Si le protocole préélectoral a été conclu avant le 23 septembre 2017 : le CSE devra être mis en place à compter du 1^{er} janvier 2020 ou à une date antérieure fixée par accord collectif ou par décision de l'employeur après consultation des élus.
2. Si le mandat a pris fin entre le 23 septembre et le 31 décembre 2017 : le mandat est prorogé automatiquement jusqu'au 31 décembre 2017, ou pour une année au maximum, soit au 31 décembre 2018 , par accord collectif ou décision de l'employeur après consultation des élus.

Calendrier de mise en place du comité social et économique

3. Si le mandat prend fin entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2018 : sa durée peut être réduite ou prorogée d'un an au maximum par accord collectif ou décision de l'employeur après consultation des élus ;
4. Si le mandat prend fin après le 31 décembre 2018: le CSE est mis en place à la date prévue pour le renouvellement de l'instance.

Calendrier de mise en place du comité social et économique

Point particulier : dans les entreprises occupant entre 11 et 20 salariés.

L'élection de la délégation du personnel au comité social et économique n'est obligatoire que si, au moins, un salarié s'est porté candidat.

Notification du licenciement

- 1) La notification du licenciement peut être mise en œuvre au moyen de formulaires CERFA (*décret du 29 décembre 2017*) ;
- 2) Après la notification, les motifs du licenciement peuvent être précisés par l'employeur, suite à une demande formulée par le salarié, dans les 15 jours suivant la notification.

L'employeur disposera alors également d'un délai de 15 jours pour y répondre, s'il le souhaite.

L'employeur peut aussi apporter **des précisions** de sa propre initiative.

Irrégularité de procédure de licenciement

L'irrégularité de procédure ouvre désormais droit pour le salarié au versement d'une indemnité dont le montant est plafonné à 1 mois de salaire.

Contentieux prud'homal en matière de rupture du contrat de travail

- Lorsque le conseil de prud'hommes reconnaît qu'un licenciement a été prononcé, sans cause réelle et sérieuse, le montant de l'indemnité à laquelle peut être condamnée l'entreprise, est prévue à l'avance dans le cadre d'un barème qui tient compte de l'ancienneté du salarié et de la taille de l'entreprise.
-
- Ces valeurs ne s'appliquent pas en cas de licenciement fondé sur la violation d'une liberté fondamentale.

- En fonction de la taille de l'entreprise et de l'ancienneté du salarié , deux barèmes sont applicables selon que :
 - L'entreprise occupe moins de onze salariés
 - Le salarié a 10 ans d'ancienneté au plus.

Licenciement

Entreprises de moins
de 11 salariés

Indemnité
minimum (en
salaire brut)

Indemnité
maximum
(en salaire brut)

1 à 10 ans
d'ancienneté

0,5 mois

10 mois

11 à 30 ans et au-delà
d'ancienneté

3 mois

20 mois

**Entreprises d'au
moins 11 salariés**

1 à 30 ans et au-delà
d'ancienneté

1 mois

20 mois

Indemnités légales de licenciement

Le droit à l'indemnité de licenciement est ouvert si le salarié a huit mois d'ancienneté dans l'entreprise *(et non plus douze mois)*.

Le montant de l'indemnité légale de licenciement est revalorisé :

- Un quart de mois de salaire par année d'ancienneté jusqu'à dix ans ;
- Un tiers de mois de salaire par année d'ancienneté au-delà de dix ans.

Pour un salarié rémunéré 2 000 € bruts mensuels et comptant 20 ans d'ancienneté : le montant de l'indemnité légale est égal à 11 667 €.

Délais de recours harmonisés

Les recours relatifs à la rupture du contrat de travail se prescrivent **par douze mois** à compter de la date de notification du licenciement.

Sauf pour le recours mené en matière de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou de salaires. Le délai de recours est alors de cinq ans.

Compte professionnel de prévention (C2P)

23 septembre 2017 : Publication de l'ordonnance consacrant le Compte professionnel de prévention (C2P) :

- 1^{er} octobre 2017 : Entrée en vigueur du C2P ;
- 1^{er} janvier 2018 : Entrée en vigueur des modalités de gestion et de financement du C2P.



Contours du

Loi du 20 janvier 2014 portant sur les retraites et loi du 17 aout 2015 relative au dialogue social et à l'emploi	Ordonnance du
C3P Compte personnel de prévention de la pénibilité	Compte pr pré
➤ <u>4 premiers facteurs de pénibilité applicables au 1^{er} janvier 2015 :</u>	
	

Expositions au titre de l'année 2017

Les 6 nouveaux facteurs du C2P entrant en vigueur à compter du 1er octobre 2017, une modification des facteurs à prendre en compte dans le cadre des déclarations annuelle sera opérée. Les employeurs n'ont donc pas les mêmes facteurs de pénibilité à prendre en compte dans leur déclaration de janvier 2018.

Pour les trois premiers trimestres 2017 :
l'employeur évalue les expositions en prenant en compte les 10 facteurs définis dans le cadre du C3P.

Pour le dernier trimestre 2017 : l'employeur évalue les expositions en prenant en compte les 6 nouveaux facteurs définis par le C2P.

Compte Professionnel de Prévention

	C3P Compte personnel de prévention de la pénibilité <u>Jusqu'au 31 décembre 2017</u>	C2P Compte professionnel de prévention <u>A compter du 1^{er} janvier 2018</u>
Gestion	Réseau de l'assurance vieillesse	Réseau des organismes de la branche accidents du travail/maladies professionnelles du régime général de la sécurité sociale
Financement	Fond de financement alimenté par les cotisations des entreprises	• Suppression des cotisations • Majoration et mutualisation de la cotisation dédiée au dispositif