

— Septembre 2017 —

Le magazine des adhérents de la Fédération Commerce  
Services et Force de Vente

# IMPULSION

## N° SPÉCIAL

# la Réforme du droit du travail



LES  
ORDONNANCES



### LA BRANCHE

en perte  
de pouvoir

### FUSION

des Institutions Représentatives  
du Personnel (IRP)

### LA RUPTURE

de contrat  
facilitée

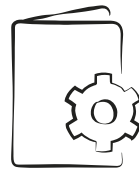
### LIMITATION

des indemnités  
prudhommales

# UN RAPPORT DE FORCE ALIÉNÉ

Par Patrick Ertz

**L**e gouvernement a récemment dévoilé les grandes lignes des cinq ordonnances modifiant certains fondements du droit du travail. Une réforme certes annoncée et débattue, mais qui entraîne de lourdes conséquences sur le quotidien des salariés dont la position dans l'entreprise est fragilisée vis-à-vis d'un employeur désormais prédominant. La Fédération CSFV vous propose donc un premier décryptage du contenu des ordonnances afin de comprendre ce qui va changer dans votre univers professionnel en matière de représentation syndicale, d'accords sociaux, de contrat de travail ou d'actions prudhommales. Ce document détaillé a pour objet d'évaluer concrètement cette réforme tout en exposant ses éléments les plus discutables. Les ordonnances sont désormais adoptées et publiées, la Fédération publiera un document exhaustif décryptant la totalité des réformes posées par les ordonnances.



## I LA BRANCHE EN PERTE DE POUVOIR

### \* CE QUE PRÉVOIENT LES ORDONNANCES

La branche conserverait son rôle régulateur sur certains thèmes, tels que, les minima conventionnels, les classifications, la formation professionnelle, la protection sociale (complémentaire santé et prévoyance), les périodes d'essai, et le temps partiel. Elle pourra aussi décider que ses accords priment sur ceux de l'entreprise en matière de pénibilité, handicap, primes pour travaux dangereux, divers modalités liées aux délégués syndicaux. Dans tous les autres domaines, l'accord d'entreprise primera.

### \* CE QUI CHANGE

Il y a altération de la **hiérarchie des normes** qui faisait jusqu'ici prévaloir en principe l'accord de branche sur tout texte d'entreprise, sauf en matière de temps de travail.

La branche se trouve dotée de nouveaux pouvoirs : elle peut fixer les durées maximales des CDD, le nombre de renouvellement et le délai de carence applicable. Les règles actuelles fixées par la loi ne sont plus impératives mais s'appliquent à défaut d'accord de branche...

Autre nouveau champ de compétence : la mise en place très décriée des **contrats de chantier** rompus en fin de mission.

### \* CE QUI NOUS INQUIÈTE

La Loi El Khomri avait limité les domaines dans lesquels il était possible de déroger dans un sens moins favorable par accord d'entreprise. Cela concernait essentiellement le temps de travail et les matières déterminées par la branche elle-même. Désormais la loi limite le nombre de domaines où prévaut la branche à quatre sujets auxquels s'ajoutent les onze domaines réservés de la branche. Pour le reste la branche ne peut décider qu'elle prévaudra. Pis, les ordonnances favorisent la négociation d'accords d'entreprises avec des interlocuteurs autres que les syndicats. Dans les entreprises de moins de 11 salariés, un accord sera valable s'il est adopté par deux tiers des salariés. Une entreprise de plus de 50 salariés qui n'a pas de DS peut négocier un accord avec la majorité de ses élus, sans mandatement syndical et sans recours au référendum.

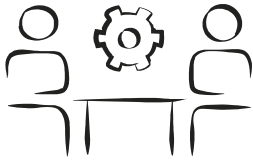
### UN CONTRAT DE TRAVAIL AMOINDRI

Les ordonnances prévoient la possibilité de conclure des accords permettant de modifier la rémunération ou la durée du travail ou encore d'organiser la mobilité géographique des salariés.

Le salarié n'est donc plus protégé par son contrat.

S'il refuse ces modifications, il encourt un licenciement pour cause réelle et sérieuse. Même si ces accords dérogatoires existaient déjà (accords de maintien dans l'emploi, de mobilité interne, de préservation et développement de l'emploi), un type de licenciement particulier fait son apparition, et l'accord d'entreprise n'a plus à définir les mesures d'accompagnement des salariés refusant la modification de leur contrat.





## II FUSION DES INSTITUTIONS REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL (IRP)

### \* CE QUE PRÉVOIENT LES ORDONNANCES

À l'horizon 2020, les délégués du personnel (DP), les élus du comité d'entreprise (CE) et ceux du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) fusionneront dans une instance unique appelée **Comité Social et Économique (CSE)**. Il s'agit d'un bouleversement historique pour les syndicats français. Cette fusion pourrait intervenir dès les prochaines élections professionnelles dans les entreprises et sera obligatoire fin décembre 2019.

### \* CE QUI CHANGE

Le CSE sera mis en place à partir de 11 salariés mais ses membres n'exerceront que les missions actuelles des délégués du personnel dans les entreprises de 11 à 50 salariés. Au-delà de 50 salariés, les membres du CSE exerceront les missions actuellement dévolues aux DP, au CE et au CHSCT. Les membres du CSE seront élus selon les modalités applicables aux élections CE. Le mandat sera en principe de 4 ans mais un salarié ne pourra en exercer plus de trois successifs, sauf dans les entreprises de moins de 50 salariés. **Une commission hygiène et sécurité composée d'au moins trois membres du CSE** sera obligatoire dans les établissements d'au moins 300 salariés et facultative dans les autres.

### \* CE QUI NOUS INQUIÈTE

Les membres du CSE exerceront les mandats de DP, CE et CHSCT en même temps et auront des difficultés à assurer toutes ces missions. Comment traiter de sujets aussi différents dans une même réunion ?

Côté syndical, la difficulté sera de trouver des candidats capables de gérer la relation avec les salariés, suivre une restructuration ou d'analyser les conditions de travail. Et si un syndicat trouve la perle rare, le représentant sera limité à trois mandats seulement.

## III LA RUPTURE DE CONTRAT FACILITÉE



### \* CE QUE PRÉVOIENT LES ORDONNANCES

De nombreuses mesures des ordonnances visent à limiter les risques pour les employeurs lorsqu'ils procèdent à des licenciements. Le motif économique des licenciements s'appréciera, **pour les entreprises faisant partie d'un groupe, uniquement à l'échelle du territoire national et du secteur d'activité commun à celui de l'entreprise.**

### \* CE QUI CHANGE

Concrètement, la filiale française d'un groupe en bonne santé financière, qui se trouverait en difficulté au niveau national, pourra mettre en œuvre des licenciements économiques sans regard sur sa situation à l'internationale.

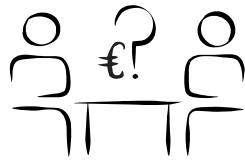
### \* CE QUI NOUS INQUIÈTE

Globalement, les licenciements économiques sont très assouplis. Par exemple, l'obligation de proposer des offres de reclassements individualisées à chaque salarié est supprimée ainsi que celle de proposer des postes de reclassement à l'étranger. Un cadre légal est fixé pour les plans de départ volontaires avec l'instauration d'une procédure de rupture conventionnelle collective. Le plancher d'indemnisation en cas de nullité du licenciement économique passe de 12 à 6 mois.

### L'EMPLOYEUR EN POSITION ULTRA DOMINANTE

Une des ordonnances comporte plusieurs dispositions atténuant les sanctions en cas de non-respect de la procédure de licenciement. L'employeur peut même rectifier d'éventuelles erreurs de procédure. La notion de « *droit à l'erreur de l'employeur* » fait son apparition dans le paysage du droit social. Dans la nouvelle lettre de licenciement, les motifs invoqués par l'employeur peuvent être modifiés ou complétés par l'employeur après notification du licenciement. L'indemnisation de certaines irrégularités dans la procédure de licenciement est désormais plafonnée à un mois de salaire. Des irrégularités que la Cour de Cassation estimait pourtant suffisamment graves pour priver le licenciement de cause réelle et sérieuse.

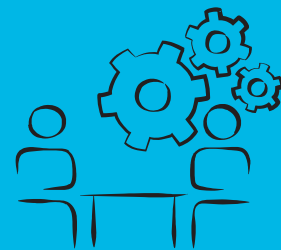




## IV LIMITATION DES INDEMNITÉS PRUDHOMMALES

## CONCLUSION

*Dans leur mouture actuelle, les ordonnances gouvernementales font presque l'unanimité contre elles. En remettant en cause des acquis historiques, ces textes pourraient de nouveau déstabiliser les DRH et affaiblir encore les salariés au sein des entreprises, notamment les PME. La Fédération CSFV espère que le gouvernement saura prendre en compte ces risques et éviter une trop forte flexibilisation du droit du travail. Si les corrections de texte étaient insuffisantes, nous invitons aussi les employeurs à faire un usage intelligent des droits et de la prééminence dont ils jouiront dans les mois à venir. Ces ordonnances ne doivent pas être vecteur de complexification du droit du travail et d'inégalités sociales.*



### IMPULSION

Le magazine des adhérents de la CSFV  
34, Quai de la Loire - 75019 Paris  
[www.csfv.fr](http://www.csfv.fr)

Directeur de la publication : Patrick ERTZ  
Rédacteur en chef : Raphaël GUINA  
Comité de rédaction : Pierre Andro,  
Virginie Demoucron et Romain Hugonnet  
Conception et réalisation : Éditions Stratégiques  
Crédit photos : CSFV - ????

### \* CE QUE PRÉVOIENT LES ORDONNANCES

Un plafonnement des indemnités prud'homales doit entrer en vigueur fin septembre. Il fixe le montant maximum des indemnités en cas de licenciement abusif à un mois de salaire en dessous d'un an d'ancienneté et ne pourra dépasser 20 mois de salaire au-delà de 28 ans d'ancienneté. Toutefois, les juges pourront s'affranchir de ce barème en cas de « violation d'une liberté fondamentale ». Autre sujet d'inquiétude, la limitation à un an (deux ans actuellement) du délai de recours aux prud'hommes pour tous les types de licenciement.

### \* CE QUI CHANGE

Cette mesure figure dans les ordonnances alors qu'elle avait été abandonnée par le précédent gouvernement ! L'enjeu est officiellement de plafonner les indemnités auxquelles peuvent prétendre les salariés licenciés sans cause réelle et sérieuse. L'indemnité est fixée en fonction de l'ancienneté et un plancher de 3 mois de salaire est également fixé pour les entreprises de plus de 11 salariés. Dans celles de moins de 11 salariés le plancher oscille entre 0,5 et 3 mois de salaire selon l'ancienneté.

### \* CE QUI NOUS INQUIÈTE

L'instauration d'un plancher existe dans la loi actuelle. **La fixation d'un plafond d'indemnités de licenciement sans cause réelle et sérieuse est en revanche nouvelle** : les montants fixés sont assez peu dissuasifs, ce qui risque de conduire à des licenciements abusifs ! Les gros salaires pourraient être les premiers visés car ils représentent des charges importantes pour l'entreprise. Le risque des condamnations étant limité, il suffira à l'employeur de provisionner le plafond qu'il pourrait devoir payer dans l'hypothèse où un salarié porterait l'affaire en justice...

### PEU DE NOUVEAUX DROITS POUR LES SALARIÉS...



Malgré la fragilisation du statut du salarié, les ordonnances entérinent quelques droits nouveaux comme **l'indemnité de licenciement accordée dès 8 mois d'ancienneté (au lieu d'un an)**.

Une augmentation de 25% de l'indemnité de licenciement jusqu'à 10 ans d'ancienneté, est également prévue.

Le décret vient de tomber, un **congé de formation économique sociale et syndicale voit le jour avec maintien total de la rémunération des salariés qui le prennent**.

Les télétravailleurs auront les mêmes droits collectifs que les salariés exerçant dans les locaux de l'entreprise ainsi qu'un même accès à la formation...