

Accords majoritaires, licenciement, pénibilité : ce que va changer la réforme du Code du Travail

« Un texte de près de 160 pages réparti en 5 ordonnances et 36 mesures »

Après un été de négociations sous haute tension avec les partenaires sociaux, le Premier ministre Edouard Philippe et la ministre du Travail Muriel Pénicaud ont dévoilé, leurs arbitrages sur **la réforme du Code du Travail**, dont les ordonnances doivent être publiées d'ici fin septembre.

Voici les principales annonces à retenir.

1. Planchers et plafonds des indemnités prudhommales en cas de licenciement abusif

Le plafond de dommages et intérêts sera fixé à un mois de salaire en-dessous d'un an d'ancienneté. Il augmente d'un mois par année jusqu'à 10 ans, puis d'un demi-mois par année. Il ne pourra dépasser 20 mois au-delà de 28 ans d'ancienneté.

Pour les TPE (moins de 11 salariés), le plancher sera fixé à 15 jours à partir d'un an d'ancienneté. Il augmentera progressivement, pour atteindre deux mois et demi à partir de neuf ans d'ancienneté. Dans les autres entreprises, le plancher sera fixé à un mois à partir d'un an d'ancienneté, puis à trois mois à partir de deux ans d'ancienneté. Le barème ne s'appliquera pas pour les cas de "violation d'une liberté fondamentale". Dans ce cas, l'indemnité ne pourra être inférieure à six mois de salaire.

2. Hausse des indemnités légales de licenciement

Les indemnités légales de licenciement sont augmentées à 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté, contre 1/5 de mois aujourd'hui. Cela correspond à une hausse de 25%.

3. Délai de recours aux prudhommes limités

L'exécutif souhaite aussi donner plus de visibilité aux entreprises sur les risques de prudhommes, présenté par le patronat comme un frein à l'embauche dans les PME. Le délai de recours après un licenciement sera limité à un an pour tous les types de licenciements. Il était déjà d'un an pour les licenciements économiques, mais de deux ans pour les autres licenciements.

4. Clémence pour les vices de forme

Pour limiter la peur d'être condamné pour une erreur de forme, les entreprises ne seront sanctionnées que par un mois de dommages et intérêts, mais un employeur ne pourra plus être condamné sur la forme si les prudhommes lui donnent raison sur le fond. Pour éviter les erreurs de procédure, les employeurs et salariés auront accès à un formulaire-type indiquant les droits et devoirs de chaque partie lors d'un licenciement.

5. Le périmètre des licenciements économiques réduit

Le gouvernement a aussi confirmé, pour les multinationales qui licencient en France, que leurs difficultés économiques seraient appréciées au niveau national, et plus international, comme le fixe la jurisprudence. Une mesure qui vise à rassurer les investisseurs étrangers.

6. Création de ruptures conventionnelles collectives

Le gouvernement va aussi créer un dispositif de rupture conventionnelle collective. Les entreprises pourront, par accord homologué par l'administration, définir un cadre commun de départs volontaires. Aujourd'hui, ces ruptures à l'amiable ne peuvent être conclues qu'individuellement entre un salarié et son employeur. Demain, par accord, il sera possible de définir un cadre commun de départ volontaires, qui devra être homologué par l'administration.

7. Création d'un comité social et économique

La fusion de trois des quatre instances représentatives du personnel (délégués du personnel (DP), comité d'entreprise (CE) et comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)) au sein d'un "comité social et économique" est actée dans les entreprises d'au moins 50 salariés. Celui-ci conservera les compétences des trois instances, pourra ester en justice. Une commission santé, sécurité et conditions de travail, de type CHSCT, subsistera dans les entreprises d'au moins 300 salariés. En-dessous de 300 salariés, l'inspection du travail pourra imposer la création d'une telle commission si elle le juge nécessaire.

Par accord majoritaire, il sera possible d'y fusionner les délégués syndicaux (DS), et donc la compétence de négociation. L'instance unique ainsi créée sera nommée "conseil d'entreprise".

8. Référendum dans les TPE-PME

Le gouvernement ambitionne de simplifier la négociation dans les petites entreprises dépourvues de délégué syndical. Jusqu'à 11 salariés, l'employeur pourra soumettre à référendum un projet d'accord sur l'ensemble des thèmes ouverts à la négociation d'entreprise. Pour être validé, l'accord devra être approuvé par les deux tiers du personnel. Cette possibilité est également offerte aux entreprises de 11 à 20 salariés sans élus du personnel. Entre 11 et 49 salariés, l'employeur pourra, en l'absence de délégués syndicaux, négocier avec un élu non mandaté par un syndicat.

9. Meilleure prise en compte des TPE-PME

Les accords de branches devront comporter des dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés ou justifier leur absence.

10. Accords majoritaires généralisés

La règle de l'accord majoritaire (signé par des syndicats représentant plus de 50% des salariés) dans les entreprises sera généralisée dès le 1er mai 2018, au lieu du 1er septembre 2019, date prévue dans la loi El Khomri.

L'accord majoritaire ne s'applique aujourd'hui qu'aux sujets relatifs à la durée du travail. Dans les autres domaines, la signature de syndicats minoritaires représentant 30% des salariés suffit, si des syndicats majoritaires ne s'opposent pas.

11. Primauté de l'accord d'entreprise sur le contrat de travail

Les salariés licenciés pour avoir refusé l'application de certains types d'accords (réduction du temps de travail, maintien de l'emploi, préservation et développement de l'emploi...) bénéficieront d'un abondement de 100 heures de formation financées par l'employeur sur leur compte personnel de formation (CPF).

Quel que soit le type d'accord refusé, le licenciement suivra les modalités des licenciements individuels pour motif économique. Aujourd'hui, selon l'accord, le motif de licenciement et l'accompagnement des salariés diffèrent.

12. Des garanties accordées aux syndicats

Afin d'encourager le dialogue social, le gouvernement a décidé de mettre en œuvre certaines garanties pour les syndicats comme un renforcement de l'accès à la formation ou la création d'un observatoire de la négociation collective afin de contrôler que les entreprises jouent bien le jeu.

13. Primes négociables dans l'entreprise

Les ordonnances confieront aussi aux entreprises la possibilité de négocier le niveau des primes, qui relevaient jusque-là des branches professionnelles.

14. CDD et CDI de chantier

Les caractéristiques des CDD (durée, nombre de renouvellement, carence...) pourront, elles, être négociées dans la branche, alors qu'elles étaient fixées uniquement par la loi auparavant. Elles pourront aussi, par accord, autoriser le recours au CDI de chantier, un contrat aujourd'hui réservé à la construction qui peut se terminer une fois un chantier achevé.

15. Le compte de pénibilité revu et corrigé

Très critiqué pour sa trop grande complexité, le compte de prévention de la pénibilité, est rebaptisé "compte professionnel de prévention". Le gouvernement a décidé de supprimer les obligations actuelles "inapplicables" imposées jusque-là aux entreprises en les remplaçant par des démarches simplifiées, qui seront précisées par décret.



C. Arque



G. Serravalle



J.F. Ginet



F. Belhachemi



N. Schutz



S. Gendre



J.M. Bellassai



Y. Sandre



S. Delgado



F. Laffont



M. Reddad



R. Gillet



C. Reynaud



S. Zarhi