

# **ACTUALITÉS pour les acteurs du SMS MATINÉE du 21 NOVEMBRE 2017**



## **ORDONNANCES MACRON**

**Quels impacts pour le secteur  
social et médico-social ?**

**De quelles opportunités se saisir ?**

# Le processus d'adoption d'une ordonnance



Source: site [vie-publique.fr](http://vie-publique.fr)

# SOMMAIRE

Présentation des principaux changements apportés par les Ordonnances Macron sur :

- ▶ Les Instances Représentatives du Personnel (IRP)
- ▶ Le dialogue Social
- ▶ La sécurisation des relations du travail

# I – CREATION DU COMITE SOCIAL et ECONOMIQUE



A/ Regroupement de toutes les IRP (DP/CE/CHSCT) en un Comité Social et Économique (CSE)

B/ Modalités de mise en place et fonctionnement

# I - COMITE SOCIAL et ECONOMIQUE

## A/ Regroupement de toutes les IRP en un COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE

Ordonnance n° 2017-1386 du 22/09/2017

Entrée en vigueur : pour la mise en place du CSE,  
à l'expiration des mandats en cours (au mieux au  
1<sup>er</sup> janvier 2018) et au plus tard, le 31 décembre  
2019

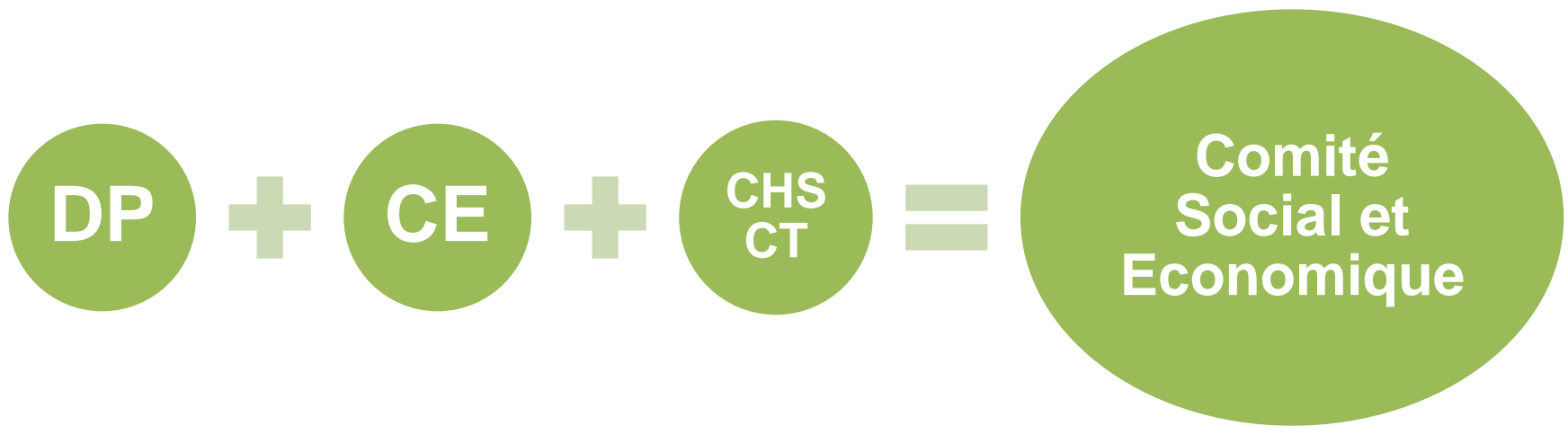
# I - COMITE SOCIAL et ECONOMIQUE

## **Dispositions transitoires :**

- Mandats renouvelés avant 23/09/17: pas d'incidence
- Mandats arrivant à échéance entre 23/09 et 31/12/17 : prorogation automatique des mandats jusqu'au 31/12/17 et prorogation encore possible pour 1 an (jusqu'au 31/12/18) par accord collectif ou par décision de l'employeur (après consultation CE ou DP)
- Mandats arrivant à échéance en 2018 : soit mise en place CSE, soit possibilité de prorogation pour une durée maxi d'1 an (après consultation CE ou DP)

# CREATION du Comité Social et Economique

A/ Regroupement de toutes les IRP en un  
COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE



# I - COMITE SOCIAL et ECONOMIQUE

## B/ Mise en place et fonctionnement

### 1/ Mise en place du CSE

- > Dans toute entreprise d'au - 11 salariés ETP
- > Niveau de mise en place :
  - En principe, le CSE est mis en place au niveau de l'entreprise
  - Mais si l'entreprise compte au moins deux établissements distincts :
    - Sont constitués des CSE d'établissement
    - Et un CSE central



# MISE EN PLACE DU CSE

D'abord

- Par accord d'entreprise

A défaut

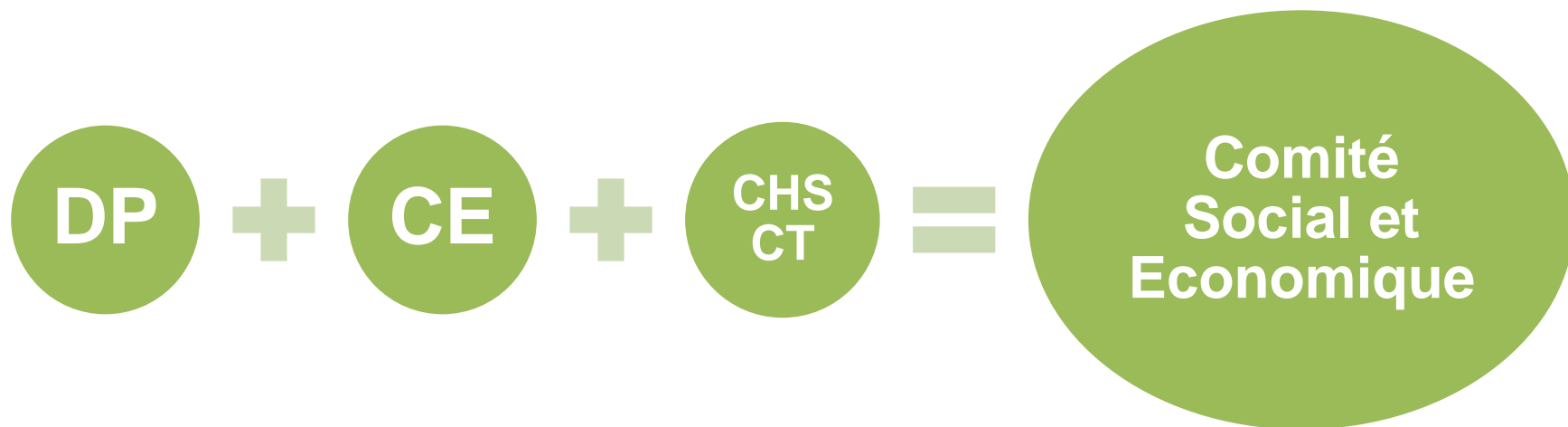
- Par accord avec le CSE

A défaut

- Par l'employeur

**...qui définit le nombre et le périmètre du/des CSE, en fonction notamment de l'autonomie de gestion du personnel des responsables d'établissement**

# CREATION des REPRESENTANTS DE PROXIMITE



Représentants de proximité dans les  
établissements distincts

# I - COMITE SOCIAL et ECONOMIQUE

## Représentants de proximité

L'accord d'entreprise définissant le périmètre du CSE **peut** mettre en place des représentants de proximité (membres du CSE ou désignés par lui) en fixant :

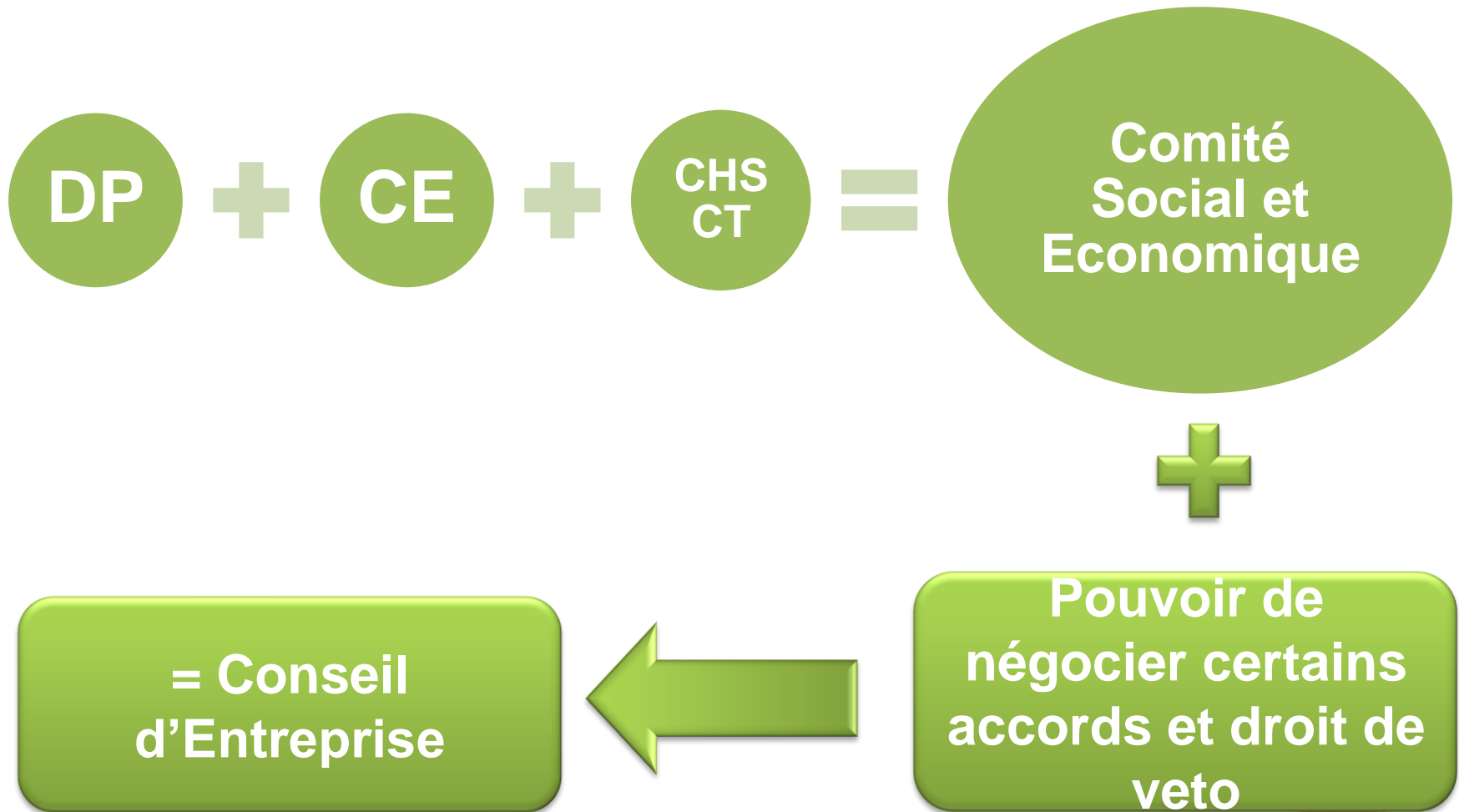
- Leur nombre

- Leurs attributions

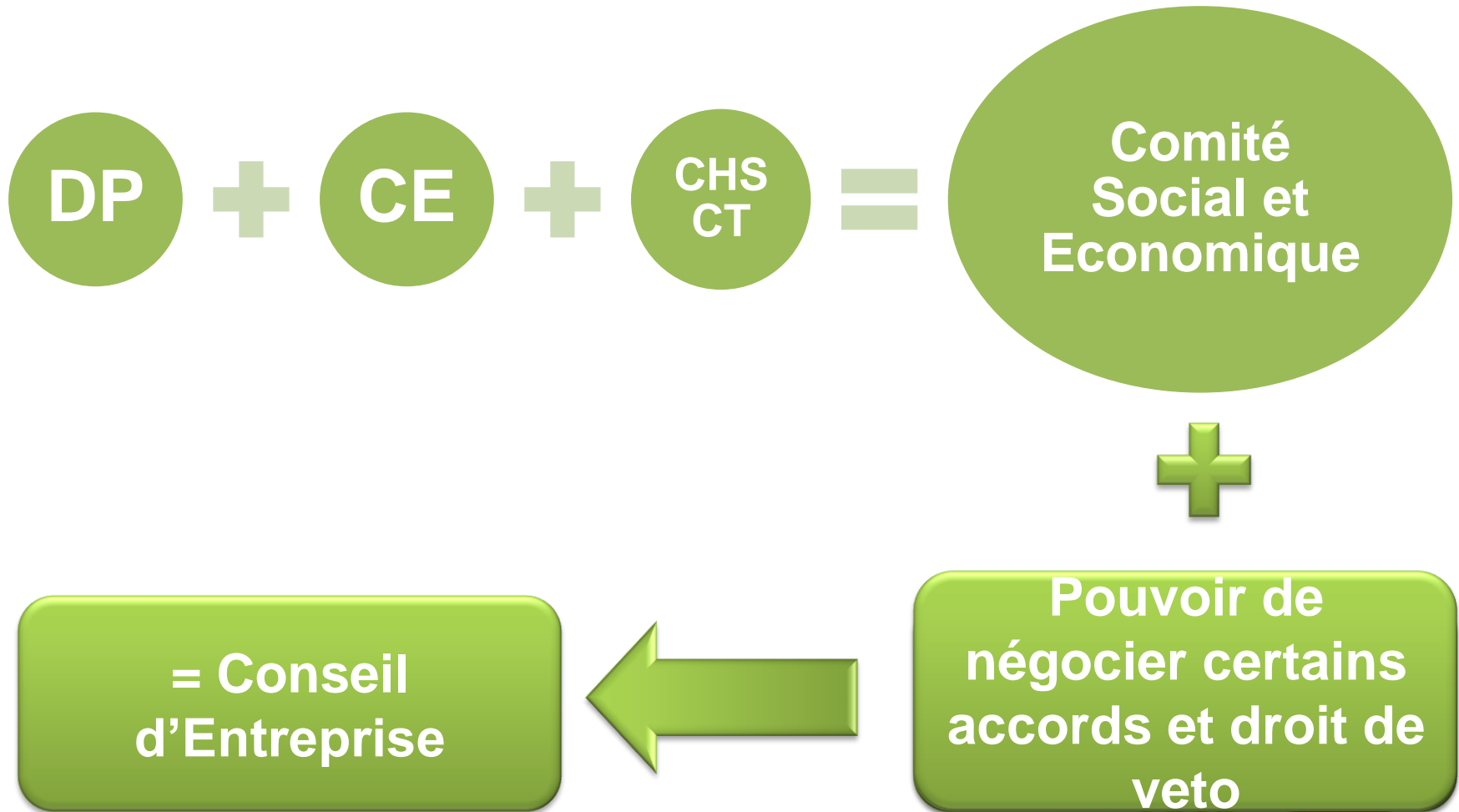
- Les modalités de leur désignation

- Leurs modalités de fonctionnement

# CREATION du Conseil d'Entreprise



# CREATION du Conseil d'Entreprise



# I - COMITE SOCIAL et ECONOMIQUE

## Conseil d'Entreprise

Mis en place par accord d'entreprise ou de branche étendu, à durée indéterminée. Ce Conseil d'Entreprise exerce les attributions du CSE et est compétent pour négocier, conclure, réviser les accords d'entreprise (à quelques exceptions près)

# I - COMITE SOCIAL et ECONOMIQUE

## B/ Mise en place et fonctionnement

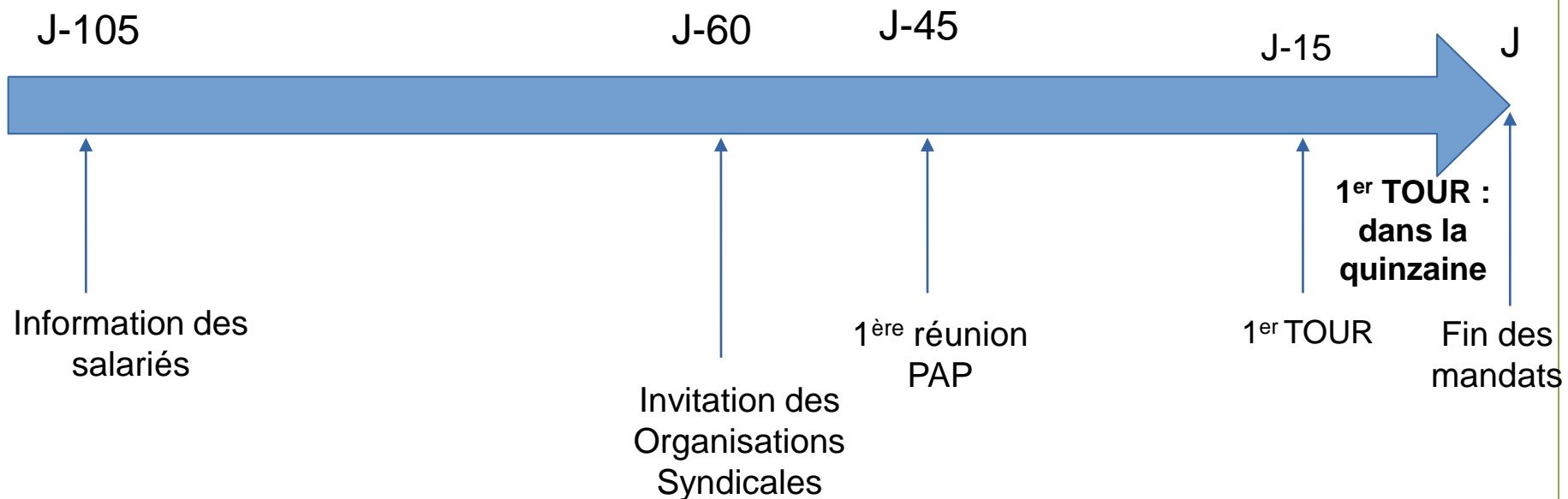
### 2/ Composition du CSE

- Employeur
- Une délégation du personnel (décret à paraître sur le nombre de titulaires et de suppléants)
- Un représentant syndical au CSE par Organisation Syndicale Représentative

# I - COMITE SOCIAL et ECONOMIQUE

## B/ Mise en place et fonctionnement

### 3/ Élection de la délégation du personnel



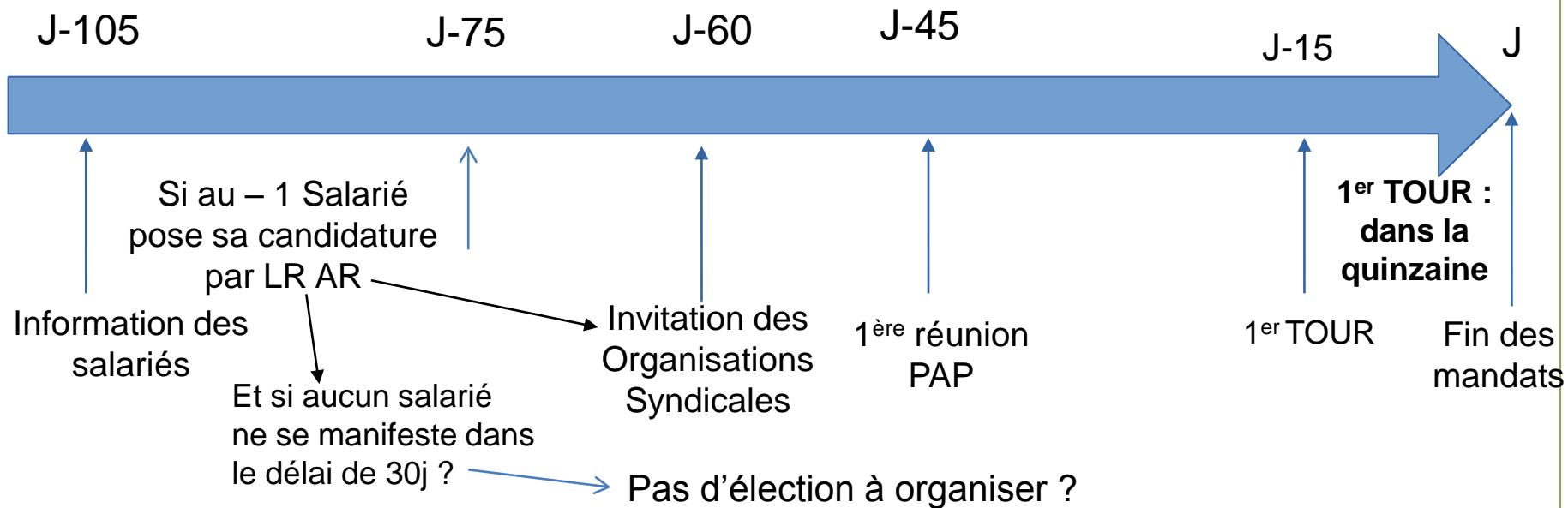
1<sup>er</sup> tour doit avoir lieu au + tard 90 jours après l'information des salariés



# I - COMITE SOCIAL et ECONOMIQUE

## B/ Mise en place et fonctionnement

### 3/ Élection : entre 11 et 20 salariés



1<sup>er</sup> tour doit avoir lieu au + tard 90 jours après l'information des salariés

# I - COMITE SOCIAL et ECONOMIQUE

## B/ Mise en place et fonctionnement

### 3/ Élection de la délégation du personnel

2 Collèges électoraux :

- Ouvriers-Employés
- Ingénieurs-Chefs de service-Techniciens-Agents de maîtrise et assimilés

+ 3ème collège « Cadre » si nombre d'Ingénieurs-Chefs de service - Cadres administratifs, commerciaux ou techniques assimilés au moins égal à 25 ETP

# I - COMITE SOCIAL et ECONOMIQUE

## B/ Mise en place et fonctionnement

### 4/ Mandat

- Durée : 4 ans

Peut être réduite entre 2 à 4 ans par accord

- Limitation du nombre de mandats successifs à 3 :
  - Sauf entreprise < 50 ETP (décret)
  - Sauf si le PAP prévoit le contraire

# I - COMITE SOCIAL et ECONOMIQUE

## B/ Mise en place et fonctionnement

### 5/ Attributions

#### **Entreprise de 11 à – de 50 salariés ETP**

- Présenter des réclamations individuelles ou collectives (salaires, application du Code du travail, de la convention collective, des accords ...)
- Promouvoir la Santé, la Sécurité et les Conditions de Travail
- Réaliser des enquêtes suite à AT/MP
- Saisir l'Inspection du Travail

# I - COMITE SOCIAL et ECONOMIQUE

## B/ Mise en place et fonctionnement

### 5/ Attributions

#### **Entreprise à partir de 50 salariés ETP**

- Assurer une expression collective des salariés
- Être informé et consulté
  - Sur la marche générale de l'entreprise
  - Sur certains sujets de manière récurrente
  - Sur certains sujets de manière ponctuelle
- Présenter des réclamations (id. < 50 ETP)
- Attributions dans le champ Santé Sécurité CT (analyse des risques, inspections, enquêtes)
- Droits d'alerte

# I - COMITE SOCIAL et ECONOMIQUE

## B/ Mise en place et fonctionnement

### 5/ Attributions

#### **Entreprise à partir de 50 salariés ETP**

#### **Information-consultation récurrente**

- Orientations stratégiques, GPEC et orientations formation
- Situation économique et financière
- Politique sociale, conditions de travail et emploi

# I - COMITE SOCIAL et ECONOMIQUE

## B/ Mise en place et fonctionnement

### 5/ Attributions

#### **Entreprise à partir de 50 salariés ETP**

#### **Informations-consultations ponctuelles**

- Méthodes de recrutement (information)
- Mise en œuvre des moyens de contrôle de l'activité des salariés (information et consultation)
- Licenciement collectif pour motif économique
- Procédures de sauvegarde, de redressement et de liquidation judiciaire

# I - COMITE SOCIAL et ECONOMIQUE

## Recours aux experts

- Possibilité de fixer **par accord** le nombre d'expertises dans le cadre des consultations récurrentes
- Co-financement des expertises étendu (80% employeur-20% CSE)
- Financement intégral par l'employeur demeure pour :
  - Consultation sur la situation économique et financière
  - Consultation sur la politique sociale de l'entreprise
  - Consultation en cas de grand LME collectif
  - Consultation en cas de risque grave



# I - COMITE SOCIAL et ECONOMIQUE

## B/ Mise en place et fonctionnement

### 6/ Réunions du Comité Social et Économique

	11 à – 50 ETP	50 à – 300 ETP	au – 300 ETP
Périodicité	1 x /mois	1 x tous les 2 mois	1 x /mois
Organisation	---	Au – 4 réunions/an sur SSCT (OP) Suite à accident A la demande motivée de 2 membres RP	
Participants	Employeur + collaborateurs Membres TITULAIRES RS au CSE/OSR (DS)	Employeur + 3 collaborateurs Membres TITULAIRES RS au CSE/OSR dans l'entreprise Invités (cf. diapo suivante)	
Modalités	Note remise 2j ouvrables avant réunion	Convocation par employeur Ordre du Jour (employeur+Secrétaire) Transmis 3 jours avant la réunion	
Traçabilité des réunions	Réponse dans les 6j ouvrables de la réunion Registre spécial	PV rédigé par Secrétaire Transmis à l'employeur PV peut être affiché ou diffusé après adoption	

# I - COMITE SOCIAL et ECONOMIQUE

## Les invités aux réunions du CSE

Entreprise à partir de 50 salariés ETP

### ➤ AUX REUNIONS SSCT

### OBLIGATOIREMENT

- Médecin du travail ou membre équipe pluridisciplinaire SST
- Responsable interne du service de sécurité et des CT ou, à défaut, l'agent chargé de la sécurité et des CT
- Si réunion consécutive à un AT ayant entraîné incapacité d'au moins 8 jours : Inspecteur du travail + Ingénieur prévention CARSAT

# I - COMITE SOCIAL et ECONOMIQUE

**Les invités aux réunions du CSE  
Entreprise à partir de 50 salariés ETP**

## ➤ **AUX REUNIONS SSCT**

**SUR INITIATIVE EMPLOYEUR OU A LA  
DEMANDE DE LA MAJORITE DES MEMBRES  
DU CSE**

- Inspecteur du travail
- Ingénieur prévention CARSAT

# I - COMITE SOCIAL et ECONOMIQUE

**Les invités aux réunions du CSE  
Entreprise à partir de 50 salariés ETP**

## ➤ **CALENDRIER DES REUNIONS SSCT**

L'employeur doit informer annuellement sur le calendrier des réunions :

Médecin du travail

Inspecteur du travail

Ingénieur prévention CARSAT

Avec confirmation sur la tenue de la réunion  
15 j à l'avance

# I - COMITE SOCIAL et ECONOMIQUE

## B/ Mise en place et fonctionnement

### 7/ Heures de délégation des membres titulaires

<b>Nombre</b>	<b>Fixé par DÉCRET</b>	<b>MINIMUM</b> Ent. < 50 sal. : au - 10h/mois Ent.= ou > 50 sal. : au – 16h/mois
<b>Particularité</b>	<b>Possibilité d'utilisation au-delà du mois</b>	<b>DÉCRET en attente</b>
<b>Partage</b>	<b>Possibilité de se répartir les heures de délégation entre titulaires et entre titulaires et suppléants</b>	<b>DÉCRET en attente</b>

**+ RS au CSE dans les ent. d'au moins 501 sal. ETP**



# I - COMITE SOCIAL et ECONOMIQUE

## B/ Mise en place et fonctionnement

### 8/ Commissions du CSE

De 50 à - de 300 salariés	Au - 300 salariés	Au - 1000 salariés
<b>Mise en place d'une Commission SSCT</b>  <b>Sur décision de l'Inspection du travail OU Par Accord majoritaire ou par Accord avec CSE</b>	<b>Commission Santé Sécurité Conditions de Travail</b>	
	<b>Commission Formation</b>	
	<b>Commission Information et Aide au Logement</b>	
	<b>Commission Egalité Professionnelle</b>	
		<b>Commission Economique</b>

**Possibilité de mettre en place d'autres commissions par accord d'entreprise majoritaire**



# I - COMITE SOCIAL et ECONOMIQUE

## B/ Mise en place et fonctionnement

### 9/ Moyens attribués au CSE

	<b>Moins de 50 salariés</b>	<b>Au moins 50 salariés</b>
<b>Local</b>	<b>Local nécessaire pour accomplir la mission, et notamment se réunir</b>	<b>Local aménagé avec le matériel nécessaire à l'exercice des fonctions</b>
<b>Budget</b>	<b>NON</b>	<b>OUI : ent. à partir de 50 sal. ETP Subvention de fonctionnement Budget activités sociales</b>
<b>Panneaux</b>	<b>Non spécifiques : utilisation des emplacements prévus et destinés aux communications syndicales et affichage possible aux portes d'entrée des lieux de travail</b>	
<b>Formation</b>	<b>En SSCT</b>	<b>En SSCT Economique pour les titulaires du CSE (1<sup>er</sup> mandat)</b>

# Quid des dispositions conventionnelles relatives aux IRP?

- Articles 10 à 10 quater de la CCN 66?
- Articles 03.01 à 03.05 de la CCN 51?
- Articles 3.1 à 3.4 CCN Animation ?
- Article 26.1 CCN BAD ?

=> Notamment pour les dispositions extra-légales (ex. : budget activités sociales et culturelles, mise en place de DP en-deçà du seuil de 11 ETP ...)?



## II - NÉGOCIATION COLLECTIVE

A/ Articulation des normes du droit du travail (Accord de branche, accord d'entreprise et contrat de travail)

B/ Renforcement de la négociation collective

C/ Accompagnement des entreprises sur le dialogue social

D/ Négociation collective

# II - NÉGOCIATION COLLECTIVE

## A/ Articulation des normes du droit du travail

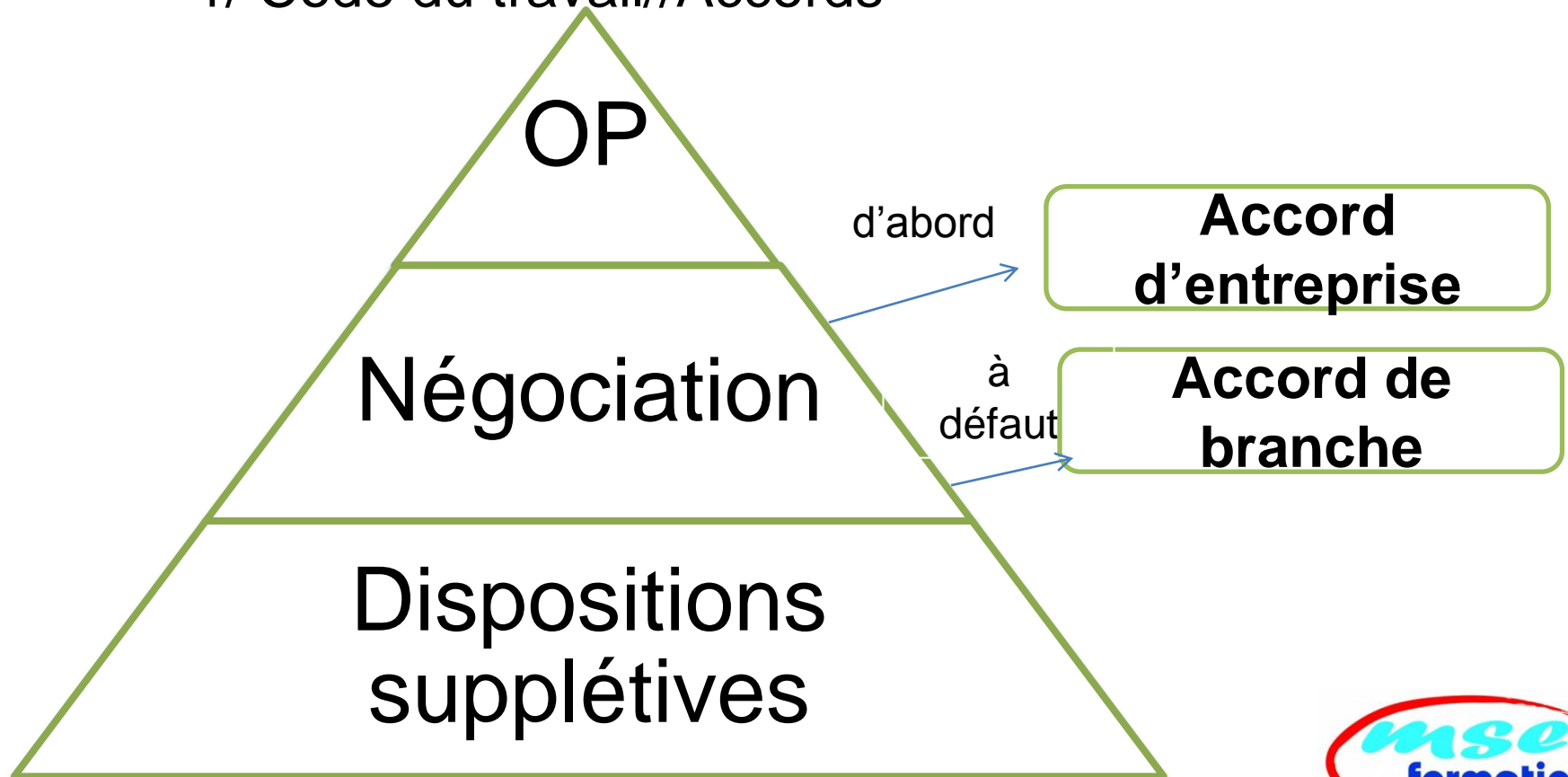
Ordonnance n° 2017-1385 du 22/09/2017

Entrée en vigueur : sauf mention contraire,  
au 24/09/2017 ou, lorsque des décrets  
d'application sont nécessaires, à la date  
d'entrée en vigueur de ces décrets

# II - NÉGOCIATION COLLECTIVE

## A/ Articulation des normes du droit du travail

1/ Code du travail//Accords



# II - NÉGOCIATION COLLECTIVE

## A/ Articulation des normes du droit du travail

### 1/ Code du travail//Accords

#### Avant les Ordonnances Macron

- Loi Travail 8/8/2016
- Code du travail structuré :
  - Ordre Public social
  - Champ de la négociation collective (en priorité : par accord d'entreprise)
  - Dispositions supplétives

#### Avec les Ordonnances Macron

- Ordonnance n°2017-1385
- Code du travail structuré :
  - Ordre Public social
  - Champ de la négociation collective (élargissement des thèmes sur lesquels l'accord de branche prime sur l'accord d'entreprise)
  - Dispositions supplétives

# II - NÉGOCIATION COLLECTIVE

## A/ Articulation des normes du droit du travail

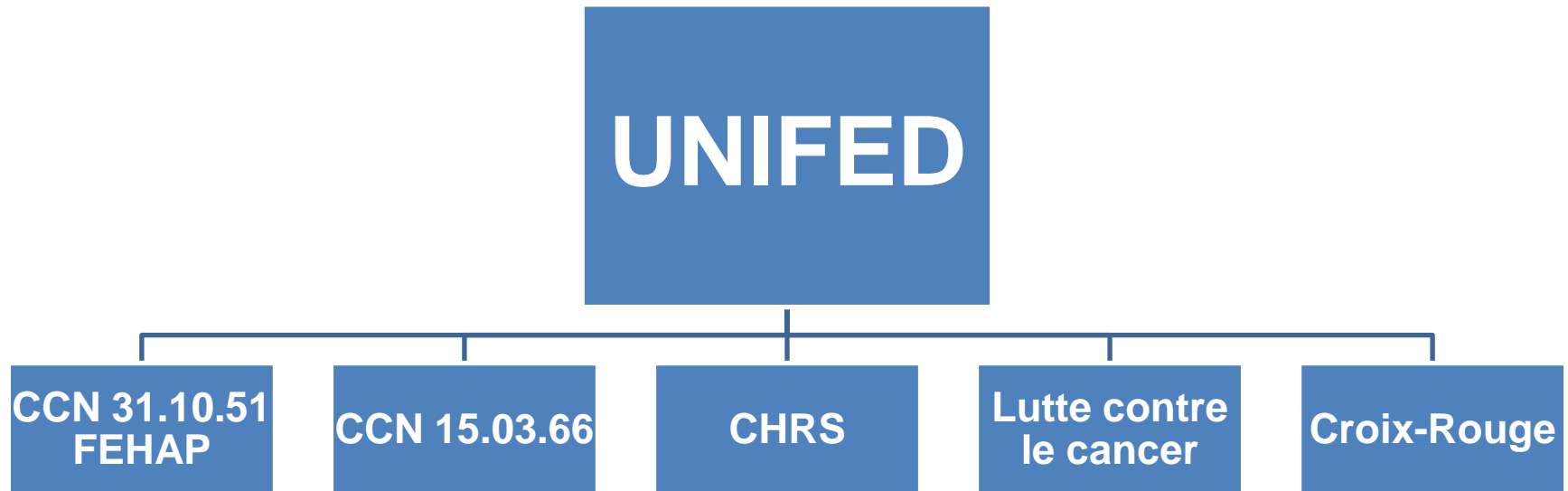
### 2/ Code du travail//Accord de branche

2 thèmes de négociation ouverts au niveau de la Branche (nécessité d'un accord de branche étendu) :

- Règles relatives aux Contrats à Durée Déterminée et aux Contrats de Travail Temporaire : durée, nombre de renouvellements possibles, délai de carence (contrats successifs)
- « CDI de chantier ou d'opération » : motifs de recours, taille des entreprises et activités concernées, contreparties en terme de rémunération et d'indemnité de licenciement, ...

# II - NÉGOCIATION COLLECTIVE

Branche sanitaire, sociale et médico-sociale



# II - NÉGOCIATION COLLECTIVE

## A/ Articulation des normes du droit du travail

### 3/ Accord de branche//Accord d'entreprise

Avant l'Ordonnance Macron

- Loi Travail 8/8/2016
- Droit professionnel à structurer :
  - 6 thèmes relevant d'un accord de branche uniquement
  - Ordre Public conventionnel (à définir par les branches avant le 30/12/2018)
  - Hors les thèmes ci-dessus, l'accord d'entreprise prime

Avec l'Ordonnance Macron

- Ordonnance n°2017-1385
- Droit professionnel remis à plat :
  - Définition de l'OP conventionnel abrogée
  - 13 thèmes sur lesquels l'accord de branche **prime** sur l'accord d'entreprise = BLOC 1
  - 4 thèmes sur lesquels l'accord de branche **peut** primer sur l'accord d'entreprise (cl. de verrouillage) = BLOC 2
  - En-dehors, l'accord d'entreprise prime, même s'il est moins favorable = BLOC 3

# II - NÉGOCIATION COLLECTIVE

## A/ Articulation des normes du droit du travail

**BLOC 1** : Primauté Accord de branche sur Accord d'entreprise

**Thèmes sur lesquels l'accord de branche prime de manière impérative sur l'accord d'entreprise, quelle que soit sa date de conclusion**

- Salaires *minima* hiérarchiques
- Classifications
- Financement du paritarisme
- Mutualisation des fonds de la formation professionnelle
- Protection sociale
- Diverses mesures relatives à la durée du travail
- CDD/CTT
- CDI de chantier
- Égalité professionnelle
- Conditions et durées de renouvellement de la période d'essai
- Modalités de transfert des contrats de travail entre 2 entreprises lorsque les conditions légales ne sont pas réunies
- Portage salarial



# II - NÉGOCIATION COLLECTIVE

## A/ Articulation des normes du droit du travail

### **BLOC 2 : Possibilité de primauté Accord de branche sur Accord d'entreprise**

- **4 thèmes sur lesquels l'accord de branche peut primer sur l'accord d'entreprise (clause de verrouillage)**
  - Prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels (anciens facteurs dits de pénibilité)
  - Insertion professionnelle et maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés
  - Effectif à partir duquel les délégués syndicaux peuvent être désignés, leur nombre et la valorisation de leurs parcours syndicaux
  - Primes pour travaux dangereux ou insalubres
- Sur ces 4 matières, pour les accords de branche antérieurs aux ordonnances et ayant prévu une clause de verrouillage : celle-ci ne peut continuer à produire effet que si les parties en confirment la portée (par avenant) avant le 1<sup>er</sup> janvier 2019

# II - NÉGOCIATION COLLECTIVE

## A/ Articulation des normes du droit du travail

### **BLOC 3 : Primauté Accord d'entreprise sur Accord de branche**

- En-dehors de ces 17 thèmes, l'accord d'entreprise prime sur l'accord de branche même s'il est moins favorable
- Primauté effective au **1<sup>er</sup> janvier 2018** : toute clause contraire des accords de branche, quelle que soit leur date de conclusion, cessera de produire effet à cette date.

# II - NÉGOCIATION COLLECTIVE

## B/ Renforcement du dialogue social

Ordonnances n° 2017-1385 et 2017-1388

Entrée en vigueur au 24 septembre 2017  
(lendemain de la publication des ordonnances)  
sauf mention contraire ou dispositions  
nécessitant des décrets d'application

# II - NÉGOCIATION COLLECTIVE

## B/ Renforcement du dialogue social

### 1/ Négocier avec un Délégué Syndical

Evolution : Principe de l'**accord majoritaire** (signature avec une ou plusieurs OSR ayant obtenu plus de 50 % des suffrages exprimés au 1<sup>er</sup> tour des dernières élections professionnelles) mis en œuvre à compter du **1<sup>er</sup> mai 2018** (au lieu du 1<sup>er</sup> septembre 2019 tel que fixé par la Loi Travail du 8/8/2016)

Rappel : principe applicable depuis 1/1/2017 concernant les accords portant sur la durée du travail ou les congés

# II - NÉGOCIATION COLLECTIVE

## B/ Renforcement du dialogue social

### 2/ Négociateur sans Délégué Syndical

#### Nouvelles modalités de négociation

- directement avec les salariés (effectif < 11 sal. et effectif entre 11 à 20 sal. sans élu)
- avec des salariés mandatés ou des élus du personnel, mandatés ou non

# II - NÉGOCIATION COLLECTIVE

## C/ Accompagnement des entreprises sur le dialogue social

1/ Création d'un observatoire départemental d'analyse et d'appui au dialogue social et à la négociation

- sur décision de l'autorité administrative compétente
- dont la mission est d'encourager et de favoriser le développement du dialogue social au sein des entreprises < 50 salariés ETP, notamment en apportant son concours en droit social
- décret d'application nécessaire

# II - NÉGOCIATION COLLECTIVE

## C/ Accompagnement des entreprises sur le dialogue social

### 2/ Base de Données des Accords d'Entreprise

- En application de la Loi Travail du 8/8/2016
- Depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2017, les accords collectifs sont rendus publics dans une base de données nationale
- Consultation en ligne sur Legifrance
- Plateforme automatisée de dépôt des accords

Accueil | Légifrance, le servic... x

https://www.legifrance.gouv.fr

legifrance

Accueil Droit français Droit européen Droit international Traductions Bases de données

### Sites juridiques

- Assemblées parlementaires
- Juridictions
- Autorités administratives indépendantes
- Sélection du barreau de Paris
- Fonctions publiques (statuts)
- Éditeurs juridiques
- Universités - Recherche
- Portails juridiques
- Union européenne
- États membres de l'UE
- Organisations internationales
- États étrangers

### Traductions du droit français

- ar - العربية
- de - Deutsch
- en - English
- es - Español castellano
- it - Italiano
- zh - 中文

### Droit français

#### Lois et règlements

- La Constitution
- Les codes en vigueur
- Les autres textes législatifs et réglementaires

Recherche thématique sur la législation et la réglementation en vigueur

Saisir un thème  Chercher [Accéder à tous les thèmes](#)

#### Jurisprudence

- constitutionnelle
- administrative
- judiciaire

#### Accords collectifs

- Accords de branche et conventions collectives
- Accords d'entreprise

### Droit européen

- Traités européens
- Journal officiel de l'Union européenne
- Transposition des directives
- Jurisprudence européenne
- Actualité européenne

### Le Journal officiel de la République française

- Sélection du Journal officiel
- Le dernier JO publié
- Recevoir le JO en ligne
- Rechercher un JO
- Autres publications légales en ligne
- Charte typographique du JO

### Actualité législative

- Débats parlementaires
- Dossiers législatifs

### Qualité et simplification du droit

- Guide de légistique
- Codification
- Principe "silence vaut accord"
- Normes AFNOR d'application obligatoire

**Entreprises**  
ENTRÉE EN VIGUEUR DES TEXTES



Fichier Édition Affichage Historique Marque-pages Outils ?

Recherche dans les accords d... x +

https://www.legifrance.gouv.fr/initRechAccordsEntreprise.do legifrance

Vous êtes dans : [Accueil](#) > Recherche dans les accords d'entreprise conclus depuis le 1er septembre 2017

## Recherche dans les accords d'entreprise conclus depuis le 1er septembre 2017

### Critères de recherche

Recherche dans les accords d'entreprise

Raison sociale  ?

Code postal de l'établissement  ? Ex: 69100

Ville de l'établissement  ? Ex: Villeurbanne

Activité principale   Expression exacte ? Ex: Métallurgie

Code APE  ? Ex: 3109B

IDCC  ?

Date de signature

Jour	Mois	Année	
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

Période de (1) à (2)

Jour	Mois	Année	
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

Titre de l'accord  ? Ex: Accord CG

Thème de l'accord -- Tous les thèmes -- ?

Signataire -- Tous les signataires -- ?

Rechercher Effacer Aide

### Informations

- Contenu
- Mise à jour

### Recherche connexe

- Recherche simple dans les accords de branche et les conventions collectives
- Recherche experte dans les accords de branche et les conventions collectives
- Les accords et conventions collectives agricoles

### Lien connexe

- Bulletin officiel des conventions collectives

# II - NÉGOCIATION COLLECTIVE

## D/ Négociations obligatoires

### → Au niveau de l'entreprise

- ❑ OP : des négociations au moins tous les 4 ans sur
  - ✓ Salaires effectifs, temps de travail
  - ✓ Égalité professionnelle et QVT
  - ✓ GEPP (si au moins 300 ETP)
- ❑ Champ de la négociation
  - ✓ Agenda social
- ❑ Dispositions supplémentaires
  - ✓ Salaires et égalité pro => tous les ans
  - ✓ GEPP => tous les 3 ans

# III – SECURISATION DES RELATIONS DU TRAVAIL



A/ Code du travail numérique

B/ Indemnité légale de licenciement

C/ Règles de procédure et de motivation du licenciement

D/ Sécurisation du contentieux : délai de contestation et barème des dommages et intérêts

E/ Transmission du CDD

# III – RELATIONS DE TRAVAIL

## A/ Code du travail numérique

Au + tard le 1<sup>er</sup> janvier 2020

- Au moyen du service public de la diffusion du droit par l'Internet
- Gratuit
- L'employeur ou le salarié qui se prévautra des informations obtenues au moyen de ce code du travail numérique est, en cas de litige, présumé de bonne foi.

# III – RELATIONS DE TRAVAIL

## B/ Indemnité légale de licenciement

- Due à partir de 8 mois d'ancienneté (réduction d'un an à 8 mois) : condition applicable aux licenciements notifiés après la publication de l'ordonnance du 22 septembre 2017, soit depuis le 25.09.2017
- Majorée de 25 % - décret n° 2017-1398 du 25 septembre 2017 (applicable depuis le 27.09.17)

# III – RELATIONS DE TRAVAIL

## C/ Règles de procédure et de motivation du licenciement

1/ Mise à disposition de modèles de lettre de notification de licenciement (pour CRS et pour ME)  
Nécessité d'un décret d'application

2/ Possibilité de préciser la motivation du licenciement après sa notification

→ À l'initiative de l'employeur

→ À la demande du salarié

Nécessité d'un décret d'application

# III – RELATIONS DE TRAVAIL

## C/ Règles de procédure et de motivation du licenciement

2/ Possibilité de préciser la motivation du licenciement après sa notification

→ Si le salarié conteste le licenciement sans avoir demandé à l'employeur de préciser la motivation du licenciement : l'irrégularité liée à l'insuffisance de motivation ne prive pas le licenciement de cause réelle et sérieuse mais ouvre droit à une indemnité égale à 1 mois de salaire brut.

# III – RELATIONS DE TRAVAIL

## C/ Règles de procédure et de motivation du licenciement

2/ Possibilité de préciser la motivation du licenciement après sa notification

→ Si le salarié conteste le licenciement sans avoir demandé à l'employeur de préciser la motivation du licenciement : si le licenciement est jugé sans cause réelle et sérieuse, il y a application du référentiel légal (cf. D/).

→ *A contrario*, si le salarié a demandé à l'employeur de préciser la motivation : quelle appréciation par le juge ?



# III – RELATIONS DE TRAVAIL

## C/ Règles de procédure et de motivation du licenciement

### 3/ Irrégularité de forme

Si le licenciement a une cause réelle et sérieuse, l'irrégularité de forme (ex. : erreur dans la convocation à EP) ouvre droit à une indemnité égale à 1 mois de salaire brut.

# III – RELATIONS DE TRAVAIL

## D/ Sécurisation du contentieux

1/ Délai de recours

12 mois pour contester une rupture du contrat de travail

2/ Référentiel de dommages et intérêts

→ Obligatoire

→ Indemnité minimale et maximale en fonction de l'ancienneté

→ Inapplicable si licenciement nul

# III – RELATIONS DE TRAVAIL

E/ Non-respect du délai de transmission du CDD

Rappel : obligation de transmettre le CDD au salarié dans un délai maximal de 2 jours ouvrables suivant l'embauche

Le non-respect de ce délai n'entraîne plus, à lui seul, la requalification du CDD en CDI.

# CONCLUSION : LES AUTRES MESURES

1/ Suppression du Contrat de Génération

2/ Compte Professionnel de Prévention

→ du C3P au C2P (suppression du terme « pénibilité »)

→ Au 1/10/2017

→ Recentré sur les 6 facteurs de risque d'origine

→ Suppression des 2 cotisations patronales (0,01 % + 0,2 ou 0,4%)

→ Suppression du fonds dédié : C2P géré par la Branche AT/MP au 1/1/2018

3/ Congé Formation Economique, Sociale et Syndicale : Maintien de la rémunération par l'employeur