**Réforme du Code du travail : les Ordonnances MACRON.**

***POINT D’ETAPE DE DEBUT SEPTEMBRE 2017***

**ETAPE 1.**

**LOI du 2.08.2017 – Principaux éléments.**

Le projet de réforme du Code du travail est entré dans une phase active **avec la loi du 2 août 2017** habilitant le Gouvernement à réformer le Code du travail par Ordonnances.

De Mai 2017 à Août 2017, le gouvernement a ouvert une large concertation avec les partenaires sociaux conformément aux règles de mise en œuvre des réformes sociales. Plusieurs thèmes se dégagent de cette première approche.   
  
1. Révision et limitation de la notion de « **pénibilité au travail** ».   
En 2014, **la pénibilité au travail** est intégralement repensée avec la création d'un compte à points qui permet à chaque travailleur de bénéficier d'un départ anticipé à la retraite ou d'une formation pour changer de métier. Le gouvernement, qui veut rebaptiser le dispositif ***"compte prévention"***, souhaite en modifier les conditions d'accès.

2. Modification de **la hiérarchie des normes juridiques** en matière sociale.   
Actuellement, la hiérarchie des normes juridique organise, en matière sociale, la primauté de la loi française sur un accord de branche scellé dans chaque secteur (*la santé, l'agriculture, l'industrie automobile…*) par les partenaires sociaux. Par ailleurs, l’accord de branche prime sur un accord scellé au sein d'une entreprise.   
Le gouvernement veut "*donner une place centrale à la négociation collective d'entreprise*" en déterminant des champs de compétence dans lesquels un accord d'entreprise aurait priorité sur un accord de branche.

3. Remise en question du **rôle des syndicats** dans les PME/TPE.   
Le gouvernement souhaite qu'une PME puisse se passer de syndicat pour conclure un accord interne. Concernant les TPE, des dispositions spécifiques devront apparaître dans chaque accord de branche et le référendum interne sera autorisé.   
La refonte du code du travail a pour objet de permettre aux PME (e*ntreprises de moins de 50 salariés*) et TPE (*de moins de 10 salariés*) d'avoir un cadre légal plus clair et détaillé.   
Actuellement, seules 4% des PME et TPE comptent des délégués syndicaux, les autres étant obligées de recourir à un "*mandatement syndical*" permettant de se placer sous l'autorité d'une centrale syndicale le temps de passer un accord.  
Le gouvernement souhaite qu'une PME puisse se passer de syndicat pour conclure un accord interne. Concernant les TPE, des dispositions spécifiques devront apparaître dans chaque accord de branche et le référendum interne sera autorisé.

4. Création **d’une instance unique** du personnel.   
Dans les entreprises de plus de 50 salariés, il existe quatre instances représentatives du personnel (IRP). Emmanuel Macron souhaite la fusion de trois d'entre elles en un seul et unique conseil aux prérogatives élargies.

## 5. Indemnités prud'homales : le respect d'une promesse de campagne. Aujourd’hui, les indemnités prud'homales au titre de dommages et intérêts ne sont pas plafonnées. Leur montant peut varier, parfois du simple au triple, pour des affaires comparables. Emmanuel Macron a promis pendant sa campagne la mise en place d'un barème des indemnités versées pour le seul cas de licenciement abusif. L'idée est de permettre à l'employeur de déterminer à l'avance le coût d'un licenciement, légal ou pas.

6. **Le CDI de projet.**   
Dans le secteur des BTP, il existe déjà des contrats de chantier qui permettent d'embaucher un employé sans date de fin de contrat précise. L'employeur ne paie pas d'indemnités de précarité et, à la fin du chantier, il peut licencier son ouvrier sans justification. En contrepartie, la convention collective du BTP impose au patron de payer son ouvrier tant que le chantier - ou la mission pour laquelle il a été embauché - n'est pas terminé.  
**Le CDI de projet** serait une généralisation des contrats de chantier.

7. **Les motifs de licenciement.**La loi Travail d'août 2016, dite loi « El Khomri », redéfinit le licenciement économique, en inscrivant dans la loi les motifs qui motivent une telle procédure.   
De fait, depuis le 1er janvier dernier, date de l'entrée en vigueur de cette mesure, une entreprise peut licencier un salarié si elle subit une *"baisse significative"* des commandes ou de son chiffre d'affaire sur une durée qui varie selon sa taille. Avant la loi El Khomri, c'était un juge - et non la loi - qui devait apprécier la réalité des difficultés économiques d'une entreprise et déterminer si un licenciement était justifié ou non.   
Le gouvernement veut aller plus loin en prenant en compte le *"périmètre géographique"* dans le motif d'un licenciement, ce qui permettrait à une entreprise de justifier des licenciements au vu de ses seules difficultés sur le territoire français.

Ces éléments constituent les orientations de base du projet.   
  
**Un recours devant le Conseil Constitutionnel** a été déposé **le 9 août 2017**. Il est basé sur le contenu de la procédure d’adoption considérée comme contraire aux exigences d’un débat parlementaire clair et sincère. La loi est aussi contestée car elle méconnaîtrait l’exigence de précision des finalités de l’habilitation découlant de l’article 38 de la Constitution.

**Les Ordonnances travail** ont été présentées **le 31 Août 2017**. Avant leur mise en place, il est possible d’en résumer les principales orientations en comparaison avec les orientations qui précèdent.

**ETAPE 2.**

***ORDONNANCES TRAVAIL – Projet du 31 Août 2017.***

## Les rubriques qui suivent ont été établies sur la base de la présentation faite par le gouvernement. Il conviendra de se baser ensuite sur les textes définitifs.

## Indemnités prud’homales.

Ce premier domaine est sans doute un de ceux ayant le plus fait polémique. Ce dispositif, réclamé par le patronat, détermine un plancher indemnitaire en cas de licenciement abusif. Ces indemnités sont, actuellement, à la discrétion du tribunal qui les attribue.

Une fois les Ordonnances approuvées, un salarié qui estime avoir été licencié **sans cause réelle ni sérieuse** obtiendra au maximum vingt mois de salaire après trente ans d’ancienneté. Le plancher passe de six à trois mois de salaire au bout de deux ans de présence dans l’entreprise. Au-dessous de deux ans, c’est un mois de salaire. Les juges perdent donc leur liberté de fixation des indemnités qui pouvait donner lieu à des niveaux très importants.

Ce plafond sera cependant caduc en cas de plainte pour discrimination ou encore d’atteinte aux droits fondamentaux du salarié. Le délai de recours aux prud’hommes passera de vingt-quatre mois aujourd’hui, à douze mois. En compensation, les indemnités légales de licenciement seront augmentées de 25 %, comme annoncé par certains syndicats fin août.

## La négociation dans les petites entreprises.

Les modalités de négociations dans les plus petites entreprises constituent un point fort de la réforme Macron. La quasi-majorité des sociétés de moins de onze salariés ne dispose pas de délégué syndical. Cela les oblige, le plus souvent, à se conformer aux dispositions des accords de branche.

Seuls les accords portant sur les contreparties au travail du dimanche pouvaient être négociés et signés. Emmanuel Macron souhaite assurer une négociation au plus près du terrain et, de fait, il sera désormais possible, pour le chef d’entreprise, de discuter de tout ce qui ne relève pas de la branche avec ses employés sans la participation d’un délégué syndical. Un vote à la majorité suffira pour parapher un accord.

Remarque : Le dispositif n’en a pas le nom, mais il ressemble à un référendum d’entreprise lancé à l’initiative de l’employeur.

Cette disposition sera étendue aux entreprises **de onze à vingt salariés** qui pourront, en cas d’absence de délégué syndical, discuter directement avec un élu du personnel sans avoir recours au mandatement.

Remarque : Le mandatement ouvre la possibilité pour un délégué de prendre les couleurs d’un syndicat qui l’aidera à négocier et aura, de fait, un droit de regard sur le texte final de l’accord.

**Les sociétés de 20 à 50 salariés** pourront, quant à elles, négocier aussi avec le délégué du personnel non mandaté.

1. **Fusion des instances représentatives du personnel.**

Très ancienne revendication du patronat, la fusion des instances représentatives du personnel (IRP) devient possible par le biais d’un accord d’entreprise.

De quatre, **les IRP** passeront à deux :  
  
 - d’un côté les délégués syndicaux,

* de l’autre les délégués du personnel, le comité d’entreprise et le comité d’hygiène, de sécurité et des conditions de travail désormais qualifiée de **Conseil d’entreprise.**

Remarque : Ce Conseil pourra négocier des accords en cas d’absence de délégués syndicaux et aura un droit de veto sur les sujets touchants à la formation professionnelle et à l’égalité hommes-femmes.

1. **Le licenciement économique.**

Le périmètre du licenciement économique devrait, lui aussi, évoluer.

Aujourd’hui, pour apprécier les difficultés financières d’une entreprise qui veut lancer un plan social, il convient de prendre en compte sa situation dans tous les pays où elle opère si c’est une multinationale. Désormais, avec les Ordonnances, seule sa santé dans l’Hexagone fera foi.

1. **Refus de reconnaissance d’un accord collectif.**

Un licenciement lors d’un refus d’accord collectif par le salarié ne se fera plus sous un régime apparenté à celui du licenciement économique. L’employé n’aura donc pas droit au CSP. Son compte personnel de formation, qui centralise les droits d’un salarié pour tout ce qui touche à la formation continue, sera, en revanche, automatiquement crédité de cent heures supplémentaires.

Remarque : Le CSP est un dispositif spécial réservé aux victimes de plans sociaux. Il leur assure un suivi plus poussé par Pôle Emploi et une indemnité chômage plus importante la première année.

**6. De nouvelles garanties pour les syndicats.**

Les Ordonnances mettent en place quelques mesures destinées à renforcer les syndicats. Ainsi, par exemple, est organisée la possibilité pour un salarié syndiqué ou qui souhaite l’être d’obtenir des formations renforcées sur le sujet.

De même, serait créé, par le gouvernement, un observatoire de la négociation collective.

1. **Ordre public conventionnel .**

La modification de la hiérarchie des normes vise à prévoir que la négociation dans l’entreprise prime sur la branche.

Tout en augmentant les marges de manœuvre des entreprises, le gouvernement a conservé des sujets qui seront les prérogatives exclusives des branches, et d’autres dans lesquelles elles pourront verrouiller ou pas le sujet de la négociation.

*Remarque :* Les branches récupèrent en revanche la possibilité de négocier certaines modalités des contrats courts - les motifs demeurant dans la loi - et celle d’étendre la possibilité de recours au contrat de chantier.