ATLANTES
AVOCATS

Assistance

Incidences des ordonnances Macron sur les contrats de travail

Contentieux

Conseil

Formation

Réforme du code du travail

- **Cinq ordonnances du 22 septembre 2017 :**
  - **Ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective** ➔ Accord de performance sociale et économique
  - Ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social
  - **Ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail** ➔ Rupture conventionnelle collective
  - Ordonnance n° 2017-1388 du 22 septembre 2017 portant diverses mesures relatives au cadre de la négociation collective
  - Ordonnance n° 2017-1389 du 22 septembre 2017 relative à la prévention et à la prise en compte des effets de l'exposition à certains facteurs de risques professionnels
- Décret n°2017-1702 du 15 décembre 2017 ➔ délai pour préciser les motifs de licenciement
- Décret n°2017-1820 du 29 décembre 2017 ➔ modèle de lettre de licenciement
- Décrets n°2017-1723 et 2017-1724 du 20 décembre 2017 ➔ rupture conventionnelle collective et congé mobilité
- 6ème Ordonnance n° 2017-1718 du 20 décembre 2017 visant à compléter et mettre en cohérence les dispositions
- Loi n°2018-217 du 29 mars 2018 ratifiant diverses ordonnances prises sur le fondement de la loi n°2017-1340 du 15 septembre 2017 d'habilitation à prendre par ordonnances les mesures pour le renforcement du dialogue social (publication au JO le 31.03.2018)

Nouveaux outils pour réorganiser l'entreprise

Les nouveaux outils juridiques pour modifier et rompre des contrats de travail hors motifs économiques

- Ordonnance renforcement de la négociation collective
  - Accord répondant aux nécessités de fonctionnement de l'entreprise
- Ordonnance sécurisation des relations de travail
  - Rupture conventionnelle collective
  - Congé de mobilité

ATLANTES
AVOCATS

Négociation

Assistance

A – Accord de « performance collective »

Contentieux

Conseil

Expertise

Formation

Historique de l'accord de « performance collective »

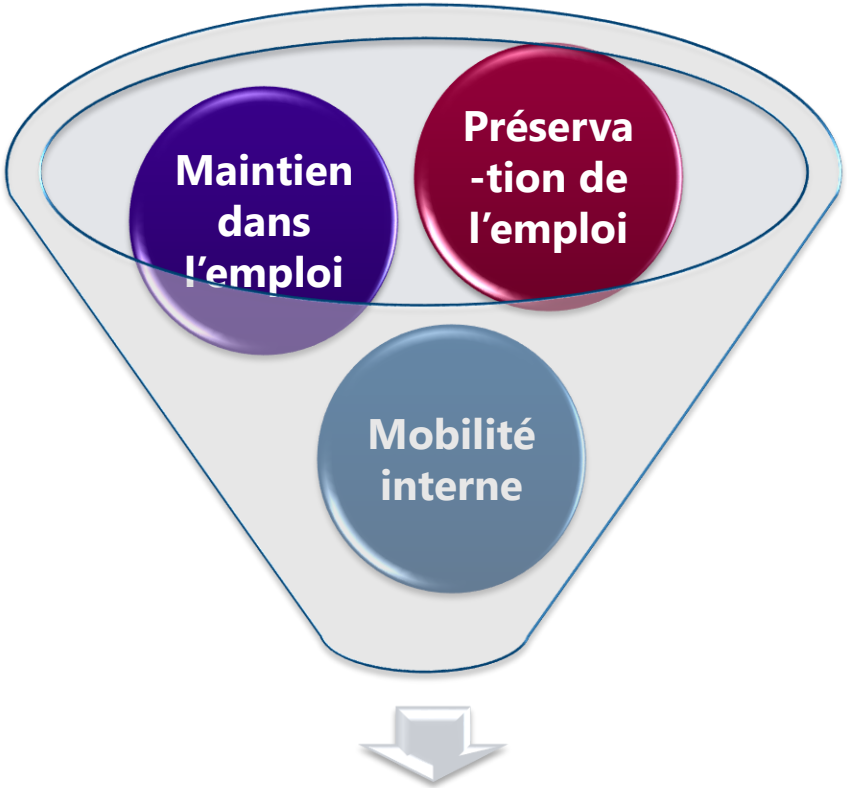
2013

- Accord de maintien dans l'emploi :
  - ✓ Graves difficultés économiques **conjoncturelles**
  - ✓ Modification **temporaire** du contrat de travail
  - ✓ Refus ➔ licenciement économique individuel
  - ✓ Recours à un expert comptable par le CE

- Accord de mobilité interne :
  - ✓ Mesures d'organisation courantes
  - ✓ Clauses contrat de travail suspendues
  - ✓ Refus ➔ licenciement économique

2016

- Accord préservation de l'emploi :
  - ✓ Logique de croissance et dvpt entreprise
  - ✓ Substitution de l'accord aux clauses contraires du contrat de travail*
  - ✓ Refus ➔ licenciement sui generis
  - ✓ Recours à un expert comptable par le CE

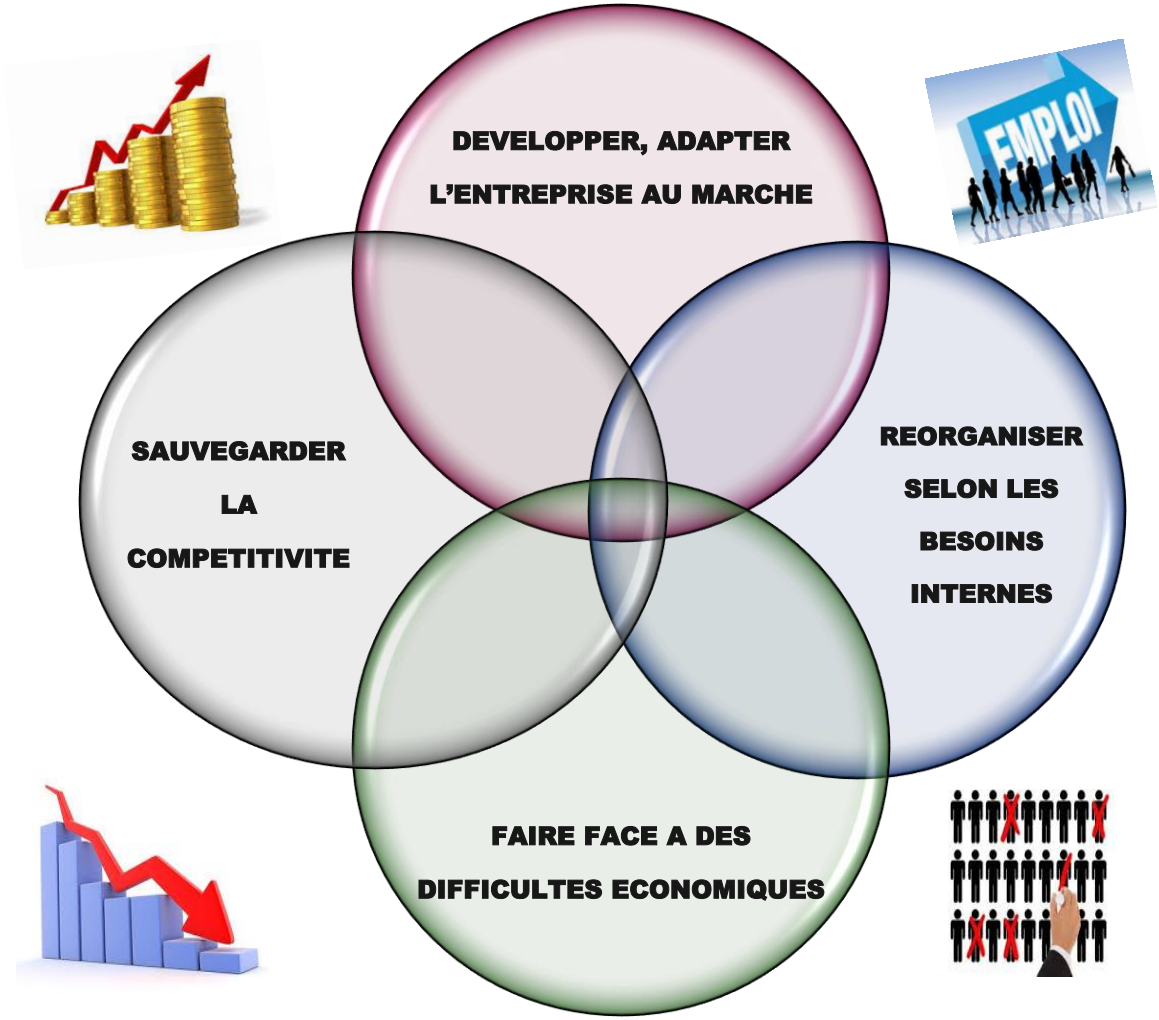


2017

Accord répondant aux nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise ou pour préserver ou pour développer l'emploi [Performance collective]

Finalité(s) de l'accord

Accord répondant aux « **nécessités liées au <u>fonctionnement de l'entreprise</u> ou en vue de <u>préserver</u> <u>ou</u> de <u>développer</u> <u>l'emploi</u>** »



Phase préalable à la négociation

Art.L.2254-2 du Code du travail

Invitation des partenaires sociaux à la négociation

Délégués syndicaux

ou

Elus du CSE mandatés par une OS représentative

ou

Elus du CSE

ou

Salarié mandaté par une OS représentative

Négociation d'un accord de méthode

Facultatif

Définit le calendrier des négociations

Peut prévoir des moyens supplémentaires

Recours à un expert comptable mandaté par le CSE

L'expert accompagne les OS à la négociation

Possible accord pour :

- Réalisation d'un diagnostic préalable (économique, financier ou organisationnel)
- Participation aux réunions de négociation

Faute d'accord, financé à 80% par l'employeur et à 20% par le CE ou le CSE

Les clauses obligatoires et facultatives de cet accord

Art.L.2254-2 du Code du travail

Les clauses obligatoires

L'accord définit dans son préambule ses objectifs

Les clause facultatives

1. **Les modalités d'information des salariés sur son application et son suivi pendant toute sa durée**, ainsi que, le cas échéant, l'examen de la situation des salariés au terme de l'accord;
2. **Les conditions dans lesquelles fournissent des efforts proportionnés à ceux demandés aux salariés pendant toute sa durée:**
   - ✓ les dirigeants salariés exerçant dans le périmètre de l'accord;
   - ✓ les mandataires sociaux et les actionnaires, dans le respect des compétences des organes d'administration et de surveillance;
3. **Les modalités selon lesquelles sont conciliées la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale des salariés**.
4. Les modalités d'accompagnement des salariés ainsi que l'abondement du compte personnel de formation (CPF) au delà du montant minimal défini par décret

Durée et conditions de validité de cet accord

Art.L.2254-2 du Code du travail

Durée

- A défaut de précisons du législateur, cet accord peut être conclu pour une durée déterminée ou indéterminée
- A défaut de stipulation dans l'accord sa durée est fixée à 5 ans

Conditions de validité

- Pour être valable cet accord doit être conclu par des OS représentants ***50 % des suffrages*** *exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise*
- **Si cette condition n'est pas remplie** et si l'accord a été signé à la fois par l'employeur et par des OS représentatives ayant recueilli plus de **30% des suffrages**, une ou plusieurs de ces organisations voire l'employeur peuvent organiser une **consultation des salariés** visant à valider l'accord.

Application de l'accord et modification des contrats de travail

Art.L.2254-2 du Code du travail

ATLANTES AVOCATS

Art.L.2254-2 (extrait)

« Les stipulations de l'accord se substituent de plein droit aux clauses contraires et incompatibles du contrat de travail, y compris en matière de rémunération, de durée du travail et de mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise.

Le salarié peut refuser la modification de son contrat de travail résultant de l'application de l'accord ».

Choix du salarié d'accepter ou de refuser la modification de son contrat de travail

1 mois à compter de l'information du salarié de son droit de refus et du contenu de l'accord

Pas de réponse dans le délai = OUI

Les dispositions de l'accord se substituent aux clauses contraires et incompatibles du contrat de travail :

- **Rémunération**
- **Durée du travail**
- **Mobilité professionnelle ou géographique**

L'employeur peut procéder au <u>licenciement</u> du salarié en CDI pour « refus d'application de l'accord » :

- Cause réelle et sérieuse de licenciement
- Si l'employeur entend licencier il a 2 mois pour le faire

Procédure de licenciement pour motif personnel (convocation à entretien préalable + entretien 5 jours après + notification de la lettre de licenciement 2 jours après + préavis + indemnité de licenciement)

Abondement du CPF

ATLANTES
AVOCATS

Négociation

Assistance

B – Rupture conventionnelle collective et congé de mobilité

Contentieux

Conseil

Expertise

Formation

Suppressions d'emplois autorisées hors motif économique

Motif économique

- Départs contraints
- Départs négociés : Accord GPEC ou dispositifs de volontariat au sein du PSE
- *Départs volontaires : Plan de Départ Volontaire (PDV) autonome*

Hors motif économique (Nouveauté)

- Départs volontaires uniquement :
- Rupture conventionnelle collective
- Congé de mobilité

RAPPEL

EMPLOYEUR

Congé de reclassement (+ 1000) :
- Actions de formation et d'accompagnement : Entretien d'évaluation et d'orientation + bilan de compétences, VAE, démarches de recherche d'emploi…
- Pendant le préavis ➔ rémunération habituelle
- Fin de congé : indemnités ruptures puis Allocations chômage

POLE EMPLOI

CSP (- 1000) :
- Actions de formation et d'accompagnement : entretien d'information, formations conformes au projet de reclassement, aide à la reconversion…
- Durée max de 12 mois :
  - + 1 an anc. ➔ 75% salaire
  - - 1 an anc ➔ ARE
- Si reprise emploi durable ➔ prime de reclassement
- Si reprise emploi salaire inférieur ➔ indemnité différentielle
- Fin du CSP : ARE sans délai carence

Nouveau mode de rupture collective des contrats de travail

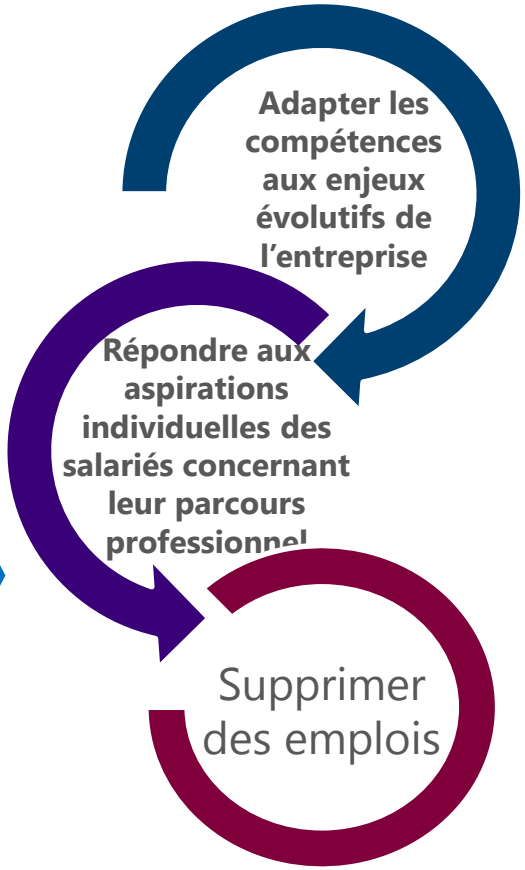
ATLANTES
AVOCATS

Article L.1237-19 du Code du travail

« Un accord collectif peut déterminer le contenu d'une rupture conventionnelle collective **excluant tout licenciement pour atteindre les objectifs qui lui sont assignés en termes de suppression d'emplois.**
L'administration est informée sans délai de l'ouverture d'une négociation en vue de l'accord précité. »

Contenu de l'accord portant RCC :

- Les modalités et conditions d'information du CSE (dans l'attente de la mise en place du CSE : du CE ou de la DUP)
- **Le nombre maximal de départs envisagés, de suppressions d'emplois associées,** et la durée de la mise pendant laquelle des ruptures de contrat de travail peuvent être engagées sur le fondement de l'accord
- **Les conditions pour en bénéficier**
- **Les critères de départage entre les potentiels candidats au départ**
- Les modalités de calcul des indemnités de rupture, qui ne peuvent être inférieures aux indemnités légales
- **Les modalités de présentation et d'examen des candidatures, comprenant les conditions de transmission de l'accord écrit du salarié**
- Les modalités de conclusion d'une convention individuelle de rupture entre l'employeur et le salarié et d'exercice du droit de rétractation des parties
- Des **mesures visant à faciliter l'accompagnement et le reclassement externe**
- Les modalités de suivi de la mise en œuvre effective de l'accord



Homologation de l'accord par l'administration

L1237-19 et suivants du Code du travail

Transmission de l'accord majoritaire pour validation auprès de la Direccte

15 jours

Silence de la Direccte = Validation

Transmission par l'employeur de la copie de sa demande de validation au CSE et OSR

Validation par la Direccte

Notification de la décision motivée de validation à l'employeur, au CSE et OSR
Information des salariés par tout moyen conférant date certaine

Refus de validation

Un nouvel accord pourra être négocié. Information du CSE de la reprise des négociations. Puis saisine de l'administration en présence d'un nouvel accord

Le **suivi de l'accord** devra faire l'objet d'une **consultation régulière du CSE**, dont les avis devront être **transmis à la Direccte**. Cette dernière est associée au suivi des mesures et reçoit **un bilan**, établi par l'employeur, de la mise en œuvre du PDV.

Rupture du contrat de travail d'un commun accord

L1237-19 et suivants du Code du travail

Article L.1237-19-2 du Code du travail

« L'acceptation par l'employeur de la candidature du salarié dans le cadre de la rupture conventionnelle collective emporte rupture du contrat de travail d'un commun accord des parties.
[…] »

Présentation des candidatures au départ volontaire

Départage des candidats

(selon les conditions prévues dans l'accord)

Acceptation des candidatures

Rupture d'un commun accord des contrats de travail

Salarié protégé : rupture après autorisation de l'inspection du travail

Mesures de reclassement externe : aide financière, formation, pst° offres d'emplois

Droit à une indemnité de rupture ≥ indemnité légale de licenciement

Droit aux allocations chômage

Revitalisation du bassin d'emploi si les suppressions d'emploi en ont affecté l'équilibre

Le congé de mobilité

L1237-18 et suivants du Code du travail

Champ d'application

Entreprises d'au moins **300 salariés** ou entreprises et groupes d'entreprises de dimension communautaire comportant au moins 1 établissement ou une entreprise de 150 salariés en France,
ayant conclu un accord GPEC
ou
Entreprise ayant conclu un accord de ruptures conventionnelles collectives

Objet

Favoriser le retour à un emploi stable par des **mesures d'accompagnement** , des actions de **formation** et des **périodes de travail** accomplies au sein ou en dehors de l'entreprise (sous forme de CDI ou CDD. En cas de conclusion d'un CDD : suspension du congé)

Modalités de mise en œuvre

- Durée du congé
- Conditions à remplir par le salarié
- Modalités d'adhésion
- Organisation des périodes de travail
- Fin du congé
- Modalités d'accompagnement des actions de formation
- Niveau de rémunération versée pendant le congé
- Condition d'information des IRP
- Indemnités de rupture qui ne peuvent être inférieures aux indemnités légales

Rupture du contrat

Si Acceptation du congé Mobilité = **rupture du contrat d'un commun accord à l'issue du congé**

Pour les salariés protégés : rupture du contrat soumise à autorisation de l'inspecteur du travail

-Rémunération versée pendant le congé de mobilité au moins égale à 65% de la rémunération brute moyenne des 12 mois précédant et 85% du SMIC (soit 8,30€ par he en 2017). **Applicable pendant la période d préavis !**
- **Exonération de cotisations et contributi sociales** dans la limite de 12 mois

Information Direccte

Nos points de vigilances
Rupture conventionnelle collective et Congé de mobilité

- Le CSE est écarté de la procédure. Il n'est ni informé, ni consulté sur :
  - Les conséquences et les mesures sur l'emploi
  - Les incidences sur l'organisation de l'entreprise et les conditions de travail

- Très peu de mesures d'accompagnement :
  - Pas de congé de reclassement (mais possibilité de le négocier)
  - Pas de contrat de sécurisation professionnelle (pas négociable)

- Application du différé d'indemnisation avant de percevoir l'allocation de retour à l'emploi = 7 jours + CP + délai lié aux indemnités de rupture (≠ en cas de CSP proposé dans le cadre d'un licenciement économique)

-

Risque de désorganisation de l'entreprise

Nos préconisations

☞Négocier un **accord de méthode** :

- Inclure le CSE dans toutes les phases de la procédure
- Prévoir une information / **consultation** du CSE au titre de l'incidence de ces projets sur l'emploi, l'organisation et les conditions de travail
- Prévoir la possibilité pour le CSE de recourir à un expert (rémunéré par l'employeur ou partagé)
- Prévoir une méthodologie de négociation :
  - ✓ Groupe de négociation
  - ✓ Agenda, rythme et durée des réunions
  - ✓ Accès aux informations utiles pour appréhender les impacts sociaux, économiques et les conséquences sur les conditions de travail du projet de RCC
  - ✓ Le cas échéant, accès au rapport d'expertise diligenté par le CSE
  - ✓ Augmentation des heures de délégation
  - ✓ Se faire accompagner en amont ou pendant les négociations

☞Être vigilant sur la définition du périmètre de l'accord car il peut concerner **l'ensemble du personnel d'un ou plusieurs établissements, de l'entreprise ou être limitées à certaines catégories professionnelles ou métiers**

☞Être vigilant sur le **contexte économique** du projet de RCC car il n'a pas vocation à remplacer le PSE (remplace le PDV autonome)

ATLANTES
AVOCATS

Négociation

Assistance

C – Procédure de licenciement

Contentieux

Conseil

Expertise

Formation

Une cause réelle et sérieuse allégée

Simplification de la motivation de la lettre de licenciement

Modèle de lettre de licenciement

L'employeur peut notifier un licenciement en utilisant un modèle de lettre type

6 modèles proposés par le ministère du travail :

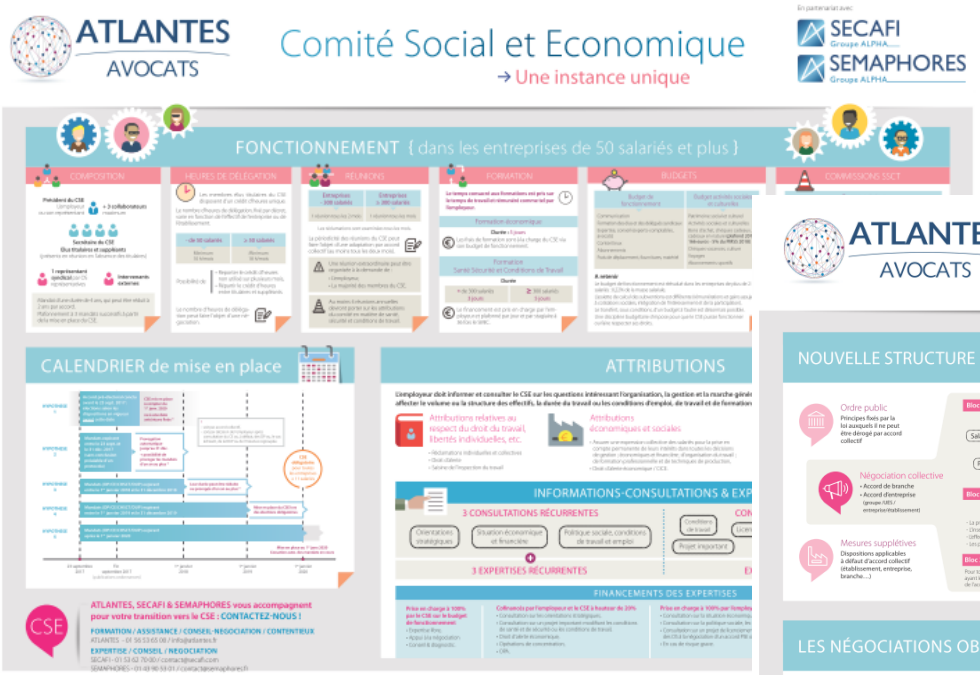
- Motif personnel disciplinaire
- Inaptitude d'origine professionnelle
- Motif personnel non disciplinaire
- Motif économique individuel
- Motif économique pour les petits licenciements économiques
- Motif économique pour les grands licenciements économiques avec PSE

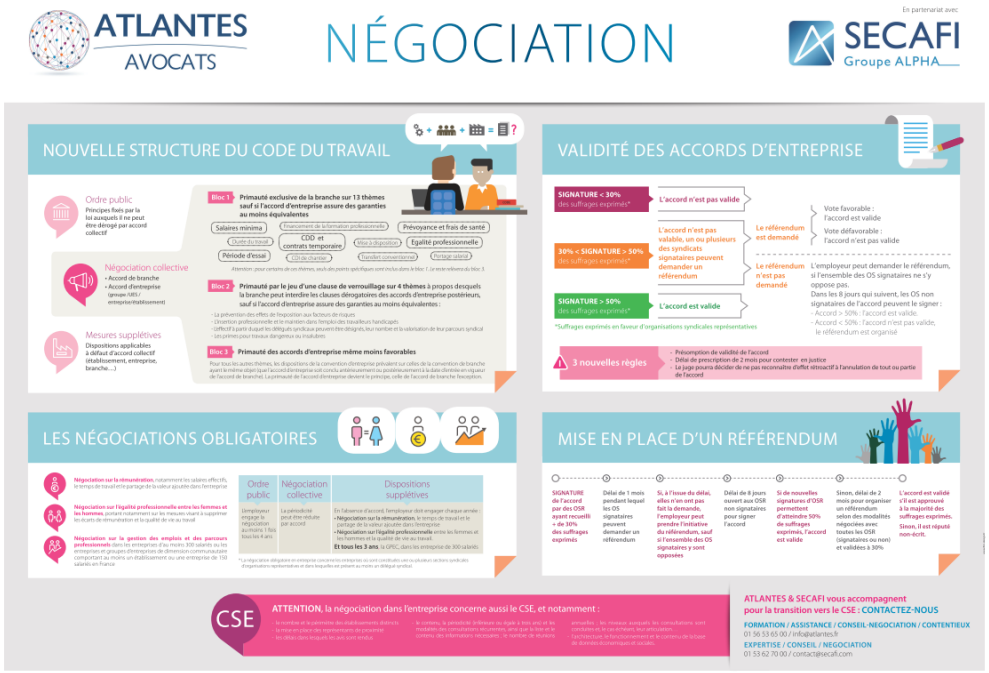
Licenciements facilités

Obligation de motivation allégée

- L'employeur peut, après la notification du licenciement, préciser les motivations, soit spontanément ou à la demande du salarié concerné, dans un délai de 15 jours
- L'insuffisance de motivation n'entraine pas automatiquement la qualification de licenciement sans cause réelle et sérieuse

N’oubliez pas vos posters !





ATLANTES – SECAFI - SEMAPHORES

Formation

En nos locaux ou sur votre site,
dans toute la France

Nouveau parcours du CE au CSE

Juridique

Assistance téléphonique au quotidien,
conseil, négociation et contentieux

Testez gratuitement
notre service juridique

Conseil

Accompagnement dans la mise
en place du CSE

Retrouvez ces prestations dans notre Box CSE

Johanna & Leslie

01 56 53 65 11