

Ordonnance relative au renforcement de la négociation collective

Titre I

Chapitre 1, p. 2

- **Primauté de l'accord d'entreprise et bloc de compétence réservé à la branche**

Principe : l'accord d'entreprise prévaut sur la branche

Le projet d'ordonnance poursuit et généralise « l'inversion de la hiérarchie des normes » commencé par la loi El Khomri en faisant prévaloir l'accord d'entreprise sur l'accord de branche. Ainsi dans la plupart des domaines du code du travail l'accord d'entreprise peut déroger à l'accord de branche de façon défavorable.

Ce principe comporte des exceptions sur certains sujets réservés à la branche.

Exception 1 : champ de compétence exclusif de la branche :

Le champ de compétence exclusif de la branche concerne les rapports entre la branche et l'entreprise. Il implique que les entreprises ne peuvent pas déroger de façon défavorable dans ces domaines. Une nuance toutefois, l'entreprise peut déroger de façon défavorable si elle prévoit « **des garanties au moins équivalentes** ». Dans tous les autres domaines les entreprises pourront prévoir des dispositions moins favorables que celles fixées par la branche (art. L. 2253-1 futur, p. 3).

Le projet d'ordonnance énumère 11 domaines de compétence exclusive de la branche :

- 1/ Salaires minima hiérarchique
- 2/ Classifications professionnelles ;
- 3/ mutualisation des fonds paritaires ;
- 4/ mutualisation des fonds de financement de la formation professionnelle ;
- 5/ garanties collectives complémentaire (mutuelles, prévoyance) ;
- 6/ heures d'équivalence, temps de pause minimum de 20 minutes, durée minimale de travail à temps partiel, complément d'heures du salarié à temps partiel ;
- 7/ Pour les CDD : durée maximum, délai de transmission, délai de carence entre contrats ;
Pour les contrats de mission dans le cadre de travail temporaire : durée et renouvellement du contrat et succession de contrats de missions ;
Remarque : certaines prérogatives restent donc fixées par la loi : notamment cas de recours et prime de précarité ;
- 8/ CDI de chantier ;
- 9/ l'égalité professionnelle femme-hommes
- 10/ durée maximum et renouvellement de la période d'essai ;
- 11/ transfert conventionnel de salarié en cas de succession sur un marché de travaux (lorsque les conditions du transfert légales ne sont pas réunies) : sécurise les conventions collectives comme celle de la propreté, les entreprises ne peuvent pas refuser d'appliquer les clauses de transfert conventionnel prévues par la branche.

Exception 2 : sujets « verrouillables » par la branche :

Sur ces sujets, une convention de branche peut interdire expressément aux entreprises de déroger de façon défavorable aux stipulations de la branche. Encore faut-il qu'un accord de branche soit conclu.

Le projet d'ordonnance liste 4 domaines :

- 1/ prévention de la pénibilité (renommée prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels !) ; alors qu'avant c'était du domaine exclusif de la branche
- 2/ insertion professionnelle et maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
- 3/ les seuils de désignation des délégués syndicaux, leur nombre et la valorisation des leurs parcours syndical
- 4/ les autres primes pour travaux dangereux et insalubres : soulignons que les entreprises peuvent donc diminuer ou supprimer les primes prévues par la branche (13è mois, ancienneté, vacances, etc.)

Pas d'exception liée à la date des accords d'entreprise ou de branche

Dans tous les domaines qui ne relèvent pas du domaine exclusif de la branche ou de sujets verrouillés par la branche, les dispositions défavorables des accords d'entreprise prévalent sur les accords de branche, quelle que soit la date de l'accord d'entreprise. Ainsi les accords d'entreprise peuvent déroger également aux accords de branche conclus avant le 6 mai 2004.

Rapports entre la branche et la loi

Concernant les rapports entre la loi et la branche, cette dernière peut déroger de façon défavorable aux règles légales sauf lorsque celles-ci sont d'ordre public. Pour savoir quelles règles sont d'ordre public, il faudra se reporter aux règles du code du travail en question (dans la version du code du travail issue des ordonnances).

Exemple : pour les CDD, les dispositions légales prévoient que la branche peut fixer elle-même la durée du CDD, le nombre de renouvellement et le délai de carence entre deux CDD. Ce n'est qu'à défaut d'accord de branche que les limites prévues par la loi sont applicables (ordonnance n° 3 relative à la prévisibilité et à la sécurisation des relations de travail, Titre III, Chap. 2, p. 22 et s.). Ainsi, dans ces domaines une convention de branche peut prévoir des dispositions moins favorables que la loi (ex. : un CDD de 2 ans renouvelable 4 fois sans délai de carence).

Le même principe s'applique aux rapports entre les accords d'entreprise et la loi. Ceux-ci peuvent déroger de façon défavorable à la loi sauf dispositions légales d'ordre public.

Chapitre 3, Article 3, pages 3-4-5

• Primauté de l'accord d'entreprise sur le contrat de travail

L'ordonnance prévoit que certains accords collectifs pourront modifier le contrat de travail du salarié sans son accord. C'est la fin du principe de faveur, selon lequel entre deux clauses (une issue de l'accord collectif et l'autre du contrat de travail), c'est la plus favorable qui prévaut.

C'est valable pour tous les accords collectifs qui sont conclus en vue de préserver, ou de développer l'emploi, ou qui répondent aux nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise. Autant dire que tous les accords d'entreprise sont susceptibles de rentrer dans ces critères ! Et que ces accords pourront remplacer des plans de sauvegarde de l'emploi !

Cet accord d'entreprise pourra porter sur l'aménagement de la durée du travail, ses modalités d'organisation et de répartition, la rémunération de base et tout autre avantages ou accessoires du salaire, la mobilité professionnelle (classification ? métier ?) ou géographique interne à l'entreprise.

Contrairement aux accords de maintien de l'emploi de 2013, il n'est même plus prévu une contrepartie obligatoire sur la rémunération des dirigeants et les dividendes des actionnaires.

Si le salarié refuse la modification de son contrat de travail, son licenciement repose automatiquement sur une cause réelle et sérieuse. OUF, le gouvernement a tout de même prévu que le salarié aurait droit aux allocations chômage... Unique et ridicule contrepartie à ce licenciement : l'employeur devra abonder le compte personnel de formation selon des modalités à déterminer par décret (100 heures selon les annonces du gouvernement).

Chapitre 4, Article 4, page 5

- **Le délai de l'action en nullité contre un accord collectif sera très court :**

Toute action en nullité de tout ou partie d'une convention ou d'un accord doit être engagée sous peine d'irrecevabilité dans un délai de **deux mois** à compter de la notification ou de la publication.

Le juge peut décider que l'annulation ne vaut que pour l'avenir et n'est pas rétroactif.

Les accords collectifs en lien avec des licenciements collectifs pour motif économique ou un plan de sauvegarde de l'emploi gardent leurs spécificités.

Titre II

Chapitre 1, p. 17 et suivantes

- **Négociation en l'absence de délégués syndicaux dans l'entreprise**

L'ordonnance modifie les règles de négociation en entreprise en l'absence de délégués syndicaux.

Les entreprises de moins de 50 salariés pourront désormais négocier sans délégués syndicaux sur tous les sujets ouverts à la négociation (avant c'était sur certains points uniquement).

Dans les entreprises de moins de 11 salariés, l'employeur pourra directement procéder à un référendum auprès des salariés pour faire valider un projet d'accord collectif. Dans une entreprise d'une si petite taille, on imagine à quel point le secret du vote peut être respecté !

Dans les autres entreprises, les règles divergent un peu en fonction de leur taille, mais l'idée globale est la même : ce sera soit des membres élus du conseil social et économique (CSE) qui pourront négocier (mandatés ou non par une organisation syndicale), l'accord sera alors valide si les membres du CSE signataires représentent la majorité des suffrages exprimés aux dernières élections professionnelles.

En l'absence de membres élus du CSE, ou si ces derniers n'ont pas souhaité négocier, ce sera alors des salariés mandatés suivi d'un référendum dans l'entreprise.

On est donc bien loin des accords signés par des syndicats majoritaires ! Tout est bon pour obtenir des accords d'entreprise qui pourront déroger aux accords de branche !

Chapitre 3, Article 10, pages 22 et 23

- **Référendum à l'initiative de l'employeur**

Contenu de la loi travail El Khomri :

Lorsque qu'un accord d'entreprise ou d'établissement a été signé par des organisations syndicales représentatives minoritaires ayant recueillies plus de 30% des suffrages. Celles-ci disposent d'un délai d'un mois à compter de cette signature pour manifester leur intention de procéder à un referendum des salariés pour valider l'accord.

Rajout de l'ordonnance :

Au terme de ce délai d'un mois, l'employeur peut organiser ce referendum à moins que **l'ensemble des organisations** signataires qui ont signés ne s'y oppose.

Ordonnance relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail

Titre I

Chapitre 2, article 2, pages 2 3 4 5 6

- **Barémisation**

Concernant les indemnités versées en cas de licenciement sans cause réelle ni sérieuse :

Dans les entreprises de plus de 11 salariés

	Avant les ordonnances	Après les ordonnances
Salariés ayant une ancienneté de moins de 2 ans	pas de minima et pas de plafond maximum	Le minima varie de 0 pour moins d'un an d'ancienneté à un mois maximum. Le minima varie de un mois minimum pour plus d'un an d'ancienneté à deux mois maximum
Salariés ayant une ancienneté de plus de 2 ans	Plancher minimal de 6 mois de salaire brut, pas de plafond maximum	3 mois minimum et maximum pour 2 ans d'ancienneté (page 2) Minima de 3 mois et jusqu'à 20 mois maximum pour plus de 30 ans d'ancienneté (page 3)

Dans les entreprises de moins de 11 salariés :

Avant les ordonnances		Après les ordonnances		
Pour tous les salariés	Pas de minima pas de maxima	Salariés ayant moins d'un d'ancienneté : 0 mois (page 4)	Salariés ayant 10 ans d'ancienneté : minimum et maximum de 2,5 mois (page 4)	Salariée ayant une ancienneté à partir de 11 ans : barème identique aux entreprises de plus de 11 salariés (page 3)

En cas de nullité du licenciement

Avant les ordonnances	Après les ordonnances
12 mois d'indemnités minimum (L 1235-11)	6 mois d'indemnités minimum (Page 6 - IV)

Exemple : en cas de licenciement d'une femme enceinte qui refuse sa réintégration, celle-ci ne touchera que 6 mois d'indemnités au lieu des 12 mois avant les ordonnances !

Autres exemples sur le plafonnement des indemnités pour licenciement illégal

L'ordonnance fixe un minimum et un maximum du montant de l'indemnisation.

Une femme ingénieure de 55 ans percevant un salaire mensuel brut de 5 000 € et ayant 10 ans d'ancienneté est licenciée abusivement par son employeur. Le montant d'indemnisation auquel elle peut prétendre se situe entre 3 mois minimum ou 10 mois maximum de salaire. Le montant de son indemnisation peut donc être de 15 000 € (5 000 € x 3).

Pour la remplacer, l'employeur embauchera un jeune ingénieur à 2 000 € par mois, en 7 mois et demi (15 000 € : 2 000 €) la différence de salaire rend rentable le licenciement. L'employeur sera « indemnisé » de sa condamnation pour licenciement abusif. C'est le licenciement low cost. Ce n'est pas un encouragement à embaucher mais une incitation à licencier et à tirer vers le bas les salaires.

[Chapitre 3, Article 4, page 6](#)

- **Procédure de licenciement**

Un décret va publier un modèle type de notification de licenciement, autrement dit l'employeur disposera d'un document le sécurisant, avec des mentions obligatoires figurant dans le modèle qu'il n'aura qu'à compléter

Actuellement le défaut de motivation est considéré comme un vice de fond de la procédure qui prive le licenciement de cause réelle et sérieuse entraînant une indemnité pour le salarié d'un minimum de 6 mois de salaire. En outre, aujourd'hui les motifs figurant dans la lettre de licenciement ne peuvent plus être modifiés par l'employeur.

Pour rappel l'obligation, pour l'employeur, de motiver le licenciement et de respecter une procédure date de 1973, encore un recul de plusieurs dizaines d'années.

Avec l'ordonnance, les motifs du licenciement peuvent, après la lettre de licenciement ou du modèle type, être précisés ou complétés, soit par l'employeur, soit à la demande du salarié. Le salarié devrait donc signaler (aux dires du gouvernement dans les 15 jours de la notification) à son employeur l'irrégularité liée à la motivation ! Mais surtout, si l'employeur a mal motivé la lettre de licenciement cela n'entraînera qu'une indemnité d'un montant maximum d'un mois.

L'ordonnance permet à l'employeur de se passer de motivation dans la lettre de licenciement ou de modifier les motifs, y compris jusque devant le juge en cas de contestation, puis que la peine encourue sera minime et non dissuasive. Et le salarié aura bien du mal à présenter sa défense si les motifs de son licenciement ne lui ont pas été communiqués avant qu'il ne saisisse le juge.

Ces mesures nous avaient été annoncées lors des bilatérales, mais à la lecture des ordonnances nous découvrons que cette logique de facilitation des licenciements, licenciements low cost, et de diminution drastique des indemnités pour les salariés a été considérablement élargie.

De plus, l'obligation de transmettre un CDD écrit au salarié est mis à mal. Le défaut de transmission du CDD écrit dans les délais légaux n'entraînera plus la requalification des CDD en CDI. Le non-respect de cette obligation ne pourra entraîner, au plus, qu'à une indemnité d'un mois de salaire.

[Chapitre 4, Articles 5 et 6 p 7](#)

- **Délais de contestation des ruptures**

Tous les délais de recours portant sur la rupture du contrat de travail sont ramenés à 12 mois.

[Chapitre 7 articles 11 à 17, pages 9 à 15](#)

- **Plans de départs volontaires**

L'ordonnance vise ici à écarter toutes les règles du licenciement économique collectif en cas de plan de départs volontaires, et notamment de permettre à l'employeur de se soustraire à la mise en place d'un plan de sauvegarde de l'emploi.

Ainsi, les critères d'ordre de licenciement, le plan de reclassement, l'obligation de recherche de reclassement, la priorité de réembauche, les indemnités de départ du plan de sauvegarde de l'emploi, la procédure de consultation des institutions représentatives du personnel ne sont pas applicables, l'employeur n'est pas tenu de s'y soumettre. L'accord collectif doit prévoir quelques règles mais a minima, il ne sera pas nécessaire que les mesures soient proportionnées aux moyens de l'entreprise ou du groupe.

Titre II

Chapitre 1, article 18, page 15

- **Périmètre licenciement économique**

Le gouvernement avait annoncé lors des bilatérales sa volonté que les difficultés, lors de licenciements économiques, ne soient plus appréciées qu'au niveau national, donc au niveau de la France. C'est ce que les ordonnances prévoient :

Quand l'entreprise appartient à un groupe, les difficultés économiques seront appréciées au niveau du secteur d'activité et des entreprises du groupe appartenant au même secteur, établies sur le territoire national. Autrement dit, les juges, pour déterminer si les licenciements étaient justifiés, n'auront plus à regarder la situation économique des toutes les entreprises appartenant au même secteur d'activité, ils ne regarderont plus que les entreprises situées en France.

Articles 19 et 20, page 16

- **Reclassement licenciement économique**

L'employeur n'aura plus l'obligation de proposer les postes de reclassement à chaque salarié de manière personnalisée. Les ordonnances l'autorisent à transmettre les offres d'emploi par tout moyen. Autrement dit, un employeur pourra se contenter de mettre à disposition une liste de postes disponibles sur l'intranet de l'entreprise, ou sur un panneau d'affichage.

Chapitre 4, article 22, page 17

- **Transfert des contrats de travail**

Dans le prolongement de la loi travail El Khomri, le gouvernement cherche à faire obstacle aux transferts des contrats de travail. Désormais, dans toutes les entreprises, y compris celles de moins de 1000 salariés, une entreprise pourra licencier les salariés avant de revendre l'entreprise, ce qui n'était pas possible avant : le repreneur devait reprendre tous les salariés sans les licencier, sauf s'il avait lui-même des difficultés économiques.

Articles 33 et 34, p. 28

- **CDI de chantier**

Actuellement, certaines branches, telles que le BTP ou SYNTHEC, peuvent conclure des CDI de chantier, parce que cela est « d'usage » dans leur profession. Un CDI de chantier est un contrat qui prend fin dès lors que la tâche pour laquelle le salarié est embauché est terminée.

Désormais, toutes les branches quelle que soit leur activité pourront prévoir par accord collectif étendu la possibilité, pour les entreprises couvertes par l'accord, de conclure des contrats de chantier.

Pour les secteurs où l'usage du contrat de chantier est habituel et conforme à l'exercice régulier de la profession, il ne sera pas nécessaire qu'il existe un accord collectif étendu, pour que les entreprises puissent conclure un tel contrat.

La loi n'encadre pas du tout ces contrats de chantier et renvoie à l'accord collectif la détermination des motifs de recours, de la taille des entreprises concernées, des activités concernées, des contreparties en cas de licenciement, de la rémunération...

Il sera désormais possible de prévoir un CDI de chantier non pas pour la durée du chantier, mais seulement pour effectuer des tâches précises. A la fin des tâches définies dans le contrat, le salarié sera licencié et le licenciement aura une cause réelle et sérieuse.

Ordonnance relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales

Dans toutes les entreprises de plus de 50 salariés, le comité d'entreprise, le CHSCT et les délégués du personnel vont fusionner en une instance unique appelée « Comité social et économique ». Le périmètre de mise en place du CSE est celui des CE. L'établissement qui a un caractère distinct au sens des délégués du personnel pourra seulement avoir des représentants de proximité si un accord le prévoit (page 30).

Cette structure pourra toujours déclencher des actions en justice et solliciter des expertises. Mais elle devra s'acquitter d'une participation financière « forfaitaire » de 20 % du coût des expertises, hormis pour celles relatives au PSE et aux risques graves et à la consultation annuelle sur la situation économique et financière qui resteront prises en charge à 100 % par l'employeur.

- Possibilité de contester l'expertise et le choix de l'expert par l'employeur.
- Le fonctionnement et le budget seront revus à la baisse.
- Le nombre d'élus et les heures de délégation seront décidés par décret (Attention danger)

La formation CHSCT sera prise en partie sur le budget de fonctionnement.

- **Formation économique des membres du CSE**

Cette formation peut être aujourd'hui renouvelée tous les 4 ans. C'est fini : ce sera une fois et basta ! (page 54)

Ordonnance relative au compte professionnel de prévention

- **Le compte personnel de prévention**

Confirmation de la suppression des critères des contraintes physiques marquées c'est-à-dire manutention et port de charges lourdes, contraintes posturales et articulaires, vibrations mécaniques.

La suppression de l'exposition à des agents chimiques dangereux ne pourra être confirmée que par décret le cas échéant.

- **Les changements essentiels :**

Pour les accords de prévention de la pénibilité, ils seront obligatoires à partir d'un seuil de sinistralité par entreprise, il y a également une liste de thèmes obligatoires.

A noter : ça devient un compte professionnel de prévention

- **Financement :**

En cas de déclaration inexacte, on régularise le nombre de points, mais on supprime la régularisation du montant des cotisations !

Tout le chapitre concernant le « fond chargé du financement du C3P » est supprimé.

L'intégralité des dépenses et des recettes est transférée à la branche ATMP. Les cotisations spécifiques sont supprimées.

Pour le financement des dépenses de départs anticipés, ce sera dorénavant traité dans le PLFSS, branche ATMP, avec une spécification de la dépense supplémentaire dû au compte professionnel de prévention.

Pour les critères supprimés du compte pénibilité, on maintient la possibilité d'un abondement du compte professionnel de formation.

Date d'entrée en vigueur : 1^{er} octobre 2017

Gestion et financement : 1^{er} janvier 2018

Pour les accords : 1^{er} janvier 2019

Appréciation :

4 des 20 critères (3 avec certitude) sont renvoyés à une médicalisation dans l'ancien dispositif Sarkozy de 2002, que la CGT condamne car il ne reconnaît que les atteintes advenues à la santé et non les expositions collectives.

C'est à la fois une rectification de la complexité du C3P, et un recul par la médicalisation de 4 critères supplémentaires, qui n'est pas la reconnaissance de l'exposition.