

# Réforme du code du travail : 10 mesures phares

# Réforme du code du travail : 10 mesures phares

---

## 1. Des indemnités prud'hommes encadrées

Les indemnités versées par l'employeur condamné pour [licenciement sans cause réelle et sérieuse](#) aux prud'hommes sont encadrées dans un barème, comprenant un plancher et un plafond. Un plancher plus bas est prévu pour les TPE (moins de 11 salariés).

LA GRILLE >> [Indemnités aux prud'hommes: le barème prévu par les ordonnances](#)

Le juge pourra tenir compte des indemnités légales ou conventionnelles dans la fixation des dommages et intérêts.

**LE PIÈGE >> [Avec la réforme, le salarié pourra gagner aux prud'hommes et repartir sans argent](#)**

Il pourra par ailleurs sortir du barème en cas de violation d'une liberté fondamentale ([harcèlement moral](#) ou sexuel, licenciement discriminatoire...).

En contre-partie de ces nouvelles règles moins avantageuses pour le salarié, les indemnités légales de licenciement sont augmentées de 25%, soit un quart de mois de salaire par année d'ancienneté, au lieu d'un cinquième de mois. La hausse ne

vaut que pour les dix premières années d'ancienneté.

## **LA POLÉMIQUE >> [Indemnités légales de licenciement: la fausse promesse du gouvernement](#)**

**C'est pour quand ?** Le barème obligatoire s'applique dès aujourd'hui et concerne les affaires notifiées dès à présent.

## **2. Un formulaire-type pour licencier est créé**

L'employeur pourra utiliser un formulaire-type en lieu et place de la classique lettre de licenciement. Il sera autorisé à apporter des précisions sur les motivations de sa décision dans un second courrier.

## **LE PROCESSUS >> [Licenciement: moins de stress pour l'employeur, il aura "droit à l'erreur"](#)**

Le salarié n'aura plus qu'un an pour [saisir les prud'hommes](#), s'il souhaite contester son licenciement.

**C'est pour quand ?** L'application du formulaire-type est soumise à la publication d'un décret, qui devrait être publié avant la fin de l'année.

## **3. Les difficultés économiques appréciées au niveau national**

Le périmètre d'appréciation des difficultés économiques des multinationales sera désormais hexagonal. Une entreprise dont la filiale française est déficitaire, mais qui fait du profit dans une autre contrée, verra sa décision de lancer un plan social légitimée. Cette perspective a conduit les salariés de Whirlpool à [contester leur licenciement aux prud'hommes](#) mi-septembre, avant même d'avoir reçu leur lettre de licenciement.

**C'est pour quand ?** Cette mesure est en place depuis le 25

septembre.

## 4. Les ruptures conventionnelles collectives instaurées

La rupture conventionnelle collective est créée. Il s'agit d'un [plan de départ volontaires \(PDV\)](#), dont les contours (conditions à remplir pour en bénéficier, critères de départage entre les candidats au départ, mesures d'accompagnement ...) sont négociées par accord collectif. Celui-ci doit être homologué par la Direccte (Directions régionales des entreprises, de la concurrence, du travail et de l'emploi).

Il permet à l'employeur d'alléger ou de renouveler ses équipes, sans beaucoup de contraintes.

**C'est pour quand ?** Les ruptures conventionnelles collectives s'appliquent dès à présent.

## 5. La primauté de l'accord d'entreprise consacrée

Les ordonnances définissent trois blocs de négociation collective. Le premier concerne les thèmes que les branches conservent dans leur escarcelle. On y trouve notamment les salaires minima, les classifications, la [mutuelle/prévoyance](#), l'[égalité hommes-femmes](#), la [période d'essai](#). Ainsi que les conditions de renouvellement des CDD et leur durée globale, et les conditions de recours au [contrat de chantier](#) dans leur secteur (lire plus loin). Cela ne veut pas dire qu'il ne peut y avoir d'accord d'entreprise sur le sujet. Mais, pour pouvoir s'appliquer, il faut qu'il offre des garanties "au moins équivalentes" (terme peu clair aux yeux des juristes, qui redoutent déjà des contentieux).

Deuxième bloc, celui qui concerne les sujets qui reviennent à l'entreprise sauf si les branches décident expressément de

garder la main dessus. C'est le cas de la prévention de la [pénibilité](#), de l'emploi des travailleurs handicapés, des primes pour travaux dangereux ou insalubres. Si la branche verrouille ces sujets, un accord d'entreprise ne peut se déployer que s'il prévoit des "garanties au moins équivalentes".

Pour "tout le reste" (primes d'ancienneté, 13e mois, droits familiaux de type "[jours enfants malade](#)", "jours supplémentaire post-congé maternité légal", etc), l'accord d'entreprise a la priorité, quand bien même il offrirait moins de garanties que l'accord de branche.

**LE MÉCANISME >> [Code du travail: pourquoi votre rémunération pourrait baisser](#)**

**C'est pour quand ?** Cette nouvelle articulation est en vigueur depuis lundi le 25 septembre.

## **6. La signature d'accords sans syndicat permise**

Les ordonnances avancent au 1er mai 2018 le moment à partir duquel tout accord d'entreprise, pour être valide, devra avoir été signé par des syndicats représentant au moins 50% des suffrages aux dernières élections professionnelles.

À côté de cette exigence de majorité censée accroître la légitimité des accords conclus, le gouvernement met fin au monopole syndical pour signer des accords, notamment dans les PME. En l'absence de délégué syndical, les entreprises de moins de 50 salariés pourront négocier un accord directement avec un élu non mandaté. Dans les TPE de moins de 11 salariés, et même dans les entreprises jusqu'à vingt salariés si elles n'ont aucun élu, l'employeur pourra soumettre son projet à référendum.

**C'est pour quand ?** Cette nouvelle organisation est soumise à la publication de décrets.

## 7. Le CDI de chantier étendu

Dans les branches qui décideront de le mettre en place, le CDI de chantier permettra aux entreprises d'engager des salariés pour le temps d'un projet. Il s'agira d'un CDI au sens où la date du terme du contrat ne sera pas connue au moment de la signature du contrat. Mais il sera précaire dans le sens où il aura vocation à se terminer une fois la mission terminée. Il ne donnera pas lieu pour autant à la perception de la prime de précarité, comme dans un CDD classique.

**C'est pour quand ?** La mesure est désormais possible s'il y a un accord de branche.

## 8. L'accord de compétitivité simplifié

Un accord collectif modifiant la rémunération mensuelle, l'organisation, les horaires de travail ou le lieu de travail du salarié pourra désormais être conclu sans que l'impératif du maintien ou du développement de l'emploi soit en jeu: il suffira, disent les ordonnances, que l'accord réponde "aux nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise". Une définition qui ouvre tous les champs des possibles. Ces accords, tous comme leurs prédécesseurs ([AME \(accords de maintien dans l'emploi\)](#), [APDE \(accords de préservation et de développement de l'emploi\)](#), accords dits "loi Aubry"...) s'imposeront sur le contrat de travail.

Le licenciement du salarié refusant de se le voir appliquer répondra à un régime spécifique : il sera présumé pour cause réelle et sérieuse.

**C'est pour quand ?** La mesure est en vigueur.

## 9. La fusion des IRP imposée

Les délégués du personnel (DP), le comité d'entreprise (CE) et le comité d'hygiène et de sécurité (CHSCT) sont regroupés en

une seule instance de représentation : le **comité social et économique** (CSE). Les moyens alloués à ce CES doivent être fixés par décret.

Par accord d'entreprise, les délégués syndicaux pourront rejoindre le CSE et l'instance, aux capacités de négociation, prendra alors le nom de conseil d'entreprise.

**C'est pour quand ?** Ceux qui n'ont pas signé d'accord pré-électoral doivent passer au CSE dès aujourd'hui. Les autres ont jusqu'à 2019 pour le mettre en place. Des décrets précisant les moyens alloués aux élus doivent être publiés avant la fin 2017.

## **10. Le télétravail encouragé**

Le télétravail pourra être pratiqué de façon ponctuelle, sans qu'un [avenant au contrat de travail](#) soit nécessaire et sans qu'il y ait besoin de fixer un jour spécifique dans la semaine. Dans les plages horaires du télétravail, l'accident survenant sera présumé être un accident du travail.

Par ailleurs, un employeur refusant le télétravail à un salarié devra pouvoir le justifier par des impératifs liés au fonctionnement de l'entreprise.

**C'est pour quand?** Tout de suite.

L'article intégral de l'express entreprise [ici](#)