

Farida KHODRI

Maitre de conférences en droit privé

Directrice de l'Institut du Travail

Université Jean Monnet de Saint Etienne



Ordonnances Macron : le volet relations individuelles de travail

2017

Objectif : « la sécurisation des règles régissant la relation de travail pour l'employeur comme pour les salariés »

Le plafonnement des dommages et intérêts en cas de licenciement injustifié

« la barémisation des dommages et intérêts, en fonction de l'ancienneté »

DOMMAGES-INTERETS?

- les dommages et intérêts concernent uniquement les licenciements sans cause réelle et sérieuse
 - les « licenciements entachés par une faute de l'employeur d'une particulière gravité » seront exclus de même que les licenciements notifiés avant le 23 septembre 2017
- Ce que dit l'ordonnance n°3: "le juge octroie au salarié une indemnité à la charge de l'employeur, dont le montant est compris entre les montants minimaux et maximaux fixés dans le tableau ci-dessous"
- Ces planchers et ces plafonds s'imposent aux juges si le licenciement a été notifié au salarié après le 23 septembre 2017".

Montants?

- ❑ Le **plancher** (somme minimum obtenue) qui s'élevait à six mois de salaire pour deux ans d'ancienneté
 - ❑ est réduit à trois mois pour les grandes entreprises,
 - ❑ voire moins pour les PME de moins de 11 salariés
- Des **plafonds** sont institués en fonction de l'ancienneté du salarié, avec un maximum de vingt mois de salaire au-delà de trente ans dans l'entreprise ;
- les **délais** de recours sont aussi raccourcis, de deux ans à un an
- Ces montants sont obligatoires

Un nouveau mode de calcul des indemnités de licenciement (revalorisation)

...plus favorable au salarié

Indemnité de licenciement : montant revalorisé et ancienneté modifiée

- **La condition d'ancienneté a été réduite pour bénéficier de l'indemnité légale de licenciement.**
 - **A été abaissée à 8 mois**
- **Un décret a valorisé le montant de l'indemnité légale de licenciement.**
- **Ces nouvelles dispositions s'appliquent que le salarié ait été licencié pour un motif personnel ou économique, que le licenciement soit individuel ou collectif.**
- **Ce calcul de l'indemnité légale de licenciement s'applique également aux ruptures conventionnelles conclues après le 26 septembre 2017**

Comparaison des montants

JUSQU'À PRÉSENT

1/5e de mois de salaire par
année d'ancienneté

auquel s'ajoutent 2/15e de mois
de salaire par année
d'ancienneté au-delà de 10 ans.

A COMPTER DU 27 SEPTEMBRE 2017, LE CALCUL EST
MODIFIÉ JUSQU'À 10 ANS ANCIENNETE

L'indemnité de licenciement ne peut
être inférieure aux montants suivants :

1/4 de mois de salaire par année
d'ancienneté pour les années jusqu'à 10
ans ;

1/3 de mois de salaire par année
d'ancienneté pour les années à partir de
10 ans. Ce qui ne change rien
($1/5 + 2/15 = 1/3$).

Le périmètre d'appréciation des difficultés économiques est modifié

Le périmètre d'appréciation de la cause économique

- Lorsque l'entreprise n'appartient pas à un groupe, les difficultés économiques, les mutations technologiques ou la nécessité de sauvegarder la compétitivité s'apprécient au niveau de l'entreprise.
- Grand changement pour les Entreprises qui **appartiennent à un groupe international**.
 - En effet, **jusqu'à présent**, la réalité de la cause économique à l'origine du licenciement était **appréciée au niveau du groupe** ou du secteur d'activité du groupe auquel appartient l'entreprise, **sans** qu'il y ait lieu de **réduire** le groupe aux sociétés ou **aux entreprises situées sur le territoire national**.

L'ordonnance distingue 2 situations

SI LE SIÈGE SOCIAL DE L'ENTREPRISE
DOMINANTE EST SITUÉ SUR LE TERRITOIRE
FRANÇAIS

- le groupe est formé de cette entreprise dominante et les entreprises qu'elle contrôle.

SI LE SIÈGE SOCIAL N'EST PAS SUR LE
TERRITOIRE NATIONAL

- le groupe est constitué par l'ensemble des entreprises implantées en France.

L'ordonnance limite ce périmètre au territoire national

- ❑ Le périmètre d'appréciation du motif économique est celui du secteur d'activité commun aux entreprises du même groupe installées sur le territoire français.
 - ✓ Ne seront plus prises en compte les entreprises du même groupe installées au niveau européen ou international.

Conséquences?

Une **entreprise appartenant à un groupe international** aura donc la possibilité, en cas de difficultés, **de licencier** au sein de sa filiale française, **quand bien même la situation financière du groupe ne serait pas en danger.**

Assouplissement du cadre légal des offres de reclassement

- A l'heure actuelle, les **offres** de reclassement proposées au salarié sont **écrites et précises (et personnalisées)**.
- Mais l'ordonnance prévoit que les offres de reclassement ne devront **plus obligatoirement être écrites**.
 - Soit elles sont adressées directement par écrit au salarié
 - Ou communiquées par tout moyen au salarié via une liste.
 - Possibilité pour le salarié d'accéder à une bourse d'emploi numérique via une liste disponible sur l'intranet de l'entreprise consultable par tous les salariés

Obligation de reclassement à l'étranger: qu'est ce qui change?

- ❑ L'**ordonnance** abroge l'article L1233-4-1 du Code du travail qui prévoyait la possibilité pour le salarié dont le licenciement est envisagé de demander à recevoir les offres de reclassement en dehors du territoire national
 - ✓ Cela ne signifie pas que l'obligation de reclassement en dehors du périmètre national est supprimée, ni même que le reclassement deviendrait impossible mais simplement que le non-respect par l'employeur de son obligation générale de reclassement en dehors du périmètre national ne remettrait pas en cause le licenciement économique

Rupture conventionnelle collective

Un nouveau mode de rupture du CDI

- Elle permet de réduire le nombre de salariés sans avoir à recourir au licenciement.
 - *Permet de rompre un contrat de travail de manière négociée, sans que la rupture ne soit imposée par l'une ou l'autre des parties*
 - Ces nouvelles dispositions entreront en vigueur à la date de publication des décrets d'application et au plus tard le 1er janvier 2018.
- **Les salariés protégés**, peuvent aussi y souscrire mais
 - la rupture d'un commun accord dans le cadre d'un tel accord collectif sera soumise à **l'autorisation de l'inspecteur du travail**.
 - Dans ce cas, la rupture du contrat de travail ne pourra intervenir que le lendemain du jour de l'autorisation.
- Pour les médecins du travail, la rupture du contrat sera soumise à l'autorisation de l'inspecteur du travail, après avis du médecin inspecteur du travail.

Conditions?

- **Suppose la conclusion d'un accord** collectif portant rupture conventionnelle collective.
 - **Seul l'employeur** pourra avoir l'**initiative de la négociation** d'un tel accord
- **Cet accord défini:**
 - les **conditions de la rupture** d'un commun accord du contrat de travail qui lie l'employeur et le salarié,
 - les **conditions** qui devront être remplies par les salariés pour être candidat seront **fixées par l'accord** portant rupture conventionnelle collective
 - *Les modalités de départ des salariés*
 - Les **conditions de transmission de l'accord écrit** du salarié au dispositif prévu par l'accord collectif.

Contrôlé par l'autorité administrative la DIRECCTE

Une fois signé, l'accord est transmis pour validation à la DIRECCTE.

- Elle dispose d'un délai de 15 jours à compter de la réception de l'accord, pour notifier sa décision de validation.
- Elle informe également le CSE et les organisations syndicales représentatives signataires de sa décision.
- Le silence de l'administration vaut validation de l'accord

Conséquences?

- **L'acceptation par l'employeur de la candidature du salarié emportera rupture du contrat** de travail d'un commun accord des parties
 - **Indemnité de rupture** : ne pourra être inférieure à l'indemnité légale due en cas de licenciement pour motif économique
 - **les modalités de calcul** de cette indemnité devront être **prévues dans l'accord** portant rupture conventionnelle collective
- ❖ *Droit à l'assurance chômage: oui*
- ❖ **Priorité de réembauchage: non**

Contrat à durée déterminée

**Durée maximale, renouvellement et délai de
carence négociés par la branche**

HIERARCHIE DES NORMES

- **Principe: un accord de branche étendu peut modifier les règles relatives à la durée maximale, au renouvellement et la période de carence des contrats à durée déterminée.**
- **A défaut d'accord de branche étendu, le Code du travail prévoit des dispositions supplétives qui correspondent à celles d'avant la réforme.**
- **Ne pas transmettre dans les 2 jours le CDD écrit n'entraîne plus à elle seule la requalification du CDD.**

Contrat de fin de chantier (ou d'opération)

- ❑ Avant le 24 septembre 2017, cette forme de contrat s'appliquait aux secteurs du bâtiment et des travaux publics (BTP), des entreprises du paysage, de l'ingénierie, etc.
 - ✓ Étendu à toutes les branches d'activité via une convention ou un accord collectif de branche étendu
(Code du travail, art. L. 1223-8).

REGIME JURIDIQUE

- ❑ Les branches pourront autoriser le recours au CDI de chantier, qui peut se terminer une fois un chantier achevé.
- ❑ Il est conclu pour une **durée indéterminée** mais prend fin lorsque le chantier ou la réalisation des tâches contractuelles définies dans le contrat sont réalisées.

Conditions pour y recourir?

- ❑ Fixées dans la **convention ou un accord collectif de branche étendu**
- ❑ Si **aucune convention ou accord** collectif de branche étendu n'a été conclu, il est **tout de même possible** de conclure un contrat de chantier ou d'opération dans les **secteurs** où son **usage est habituel** et conforme à l'**exercice régulier** de la profession qui y recourt au 1er janvier 2017
- ✓ L'objectif est de permettre aux entreprises du secteur du BTP de continuer à recourir au CDI de chantier quand bien même elles ne disposeraient pas d'accord collectif

Comment prend fin le CDI de chantier ou d'opération ?

- ❑ Il s'agit d'un motif spécifique de rupture du contrat.
 - ✓ La rupture est pourvue d'une **cause réelle et sérieuse** et est soumise à la **procédure applicable au licenciement pour motif personnel**
- ❑ Si le chantier ou l'opération pour lequel ce contrat a été conclu **ne peut se réaliser ou se termine de manière anticipée**, la convention ou l'accord collectif de branche prévoit les **modalités adaptées de rupture** de ce contrat

MERCI DE VOTRE ATTENTION