



POINT SUR LES ORDONNANCES : Rappel des mesures, décrets d'application, et dates d'entrée en vigueur

Les 5 ordonnances du 22 septembre 2017 ont totalement réformé le Code du Travail. Certaines mesures prévues sont entrées en vigueur dès leur publication fin septembre, mais la plupart ont nécessité des mesures réglementaires (décrets d'application) pour permettre leur entrée en vigueur au plus tard le 1^{er} janvier 2018.

Les 5 ordonnances initiales ont été complétées par une 6^{ième} ordonnance (« ordonnance balai ») du 20 décembre 2017 destinée à ajuster certaines mesures par soucis de cohérence.

Cette note d'information vous récapitule les dispositions des ordonnances visant les TPE-PME complétées par leurs décrets d'application.

❖ Rupture du contrat de travail

La notification du licenciement

L'ordonnance 2017-1387 du 22 septembre 2017 (art 4) prévoit que les motifs énoncés dans la lettre de licenciement pour motif personnel ou économique peuvent, après sa notification, être précisés par l'employeur, soit à son initiative, soit à la demande du salarié.

Un **décret du 15 décembre 2017** précise les règles applicables à la motivation de la lettre de licenciement :

Désormais **le salarié dispose d'un délai de 15 jours à compter de la notification de son licenciement** pour demander à l'employeur des précisions sur les motifs énoncés dans la lettre.

L'employeur a 15 jours pour y répondre. Il peut également, de sa propre initiative, préciser les motifs.

Cette demande peut être effectuée **par lettre recommandée avec avis de réception ou remise contre récépissé.**

Remarques : Si le salarié ne demande pas de précisions, il ne pourra pas invoquer cette insuffisance de motivation devant le Conseil de prud'hommes pour faire juger qu'il a été licencié sans cause réelle et sérieuse.

➤ Ces dispositions sont applicables aux licenciements prononcés **à compter du 18 décembre 2017.**

Conseil :

Pour calculer le délai de 15 jours, il est fortement recommandé de compter en **jours calendaires** – c'est-à-dire que le délai de 15 jours comprend tous les jours du calendrier de l'année civile, y compris les samedis et dimanches et jours fériés.

Les modèles de lettre de licenciement

L'ordonnance 2017-1387 du 22 septembre 2017 (art 4) facilite la mise en œuvre par l'employeur de son obligation de motivation de la lettre de licenciement en lui permettant de recourir à des modèles de lettres, que le licenciement soit fondé sur un motif personnel ou économique.

6 modèles ont été fixés par un **décret du 29 décembre 2017**, selon la nature du motif envisagé :

- ✓ **Motif personnel disciplinaire**
- ✓ **Motif personnel non disciplinaire**
- ✓ **Inaptitude d'origine professionnelle ou non**
- ✓ **Motif économique individuel**
- ✓ **Motif économique pour les petits licenciements collectifs** (moins de 10 salariés dans une même période de 30 jours ou au moins 10 salariés dans une même période de 30 jours dans une entreprise de moins de 50 salariés)
- ✓ **Motif économique pour les grands licenciements avec plan de sauvegarde de l'emploi** (au moins 10 licenciements sur une même période de 30 jours dans une entreprise de plus de 50 salariés).

Conseil :

L'employeur **a le choix** d'utiliser ou non les modèles de lettres pour notifier le licenciement.

S'il utilise un des modèles, **il doit l'adapter aux spécificités propres à la situation du salarié, et surtout aux régimes conventionnels et contractuels** qui lui sont applicables. C'est à dire que, s'il existe **des stipulations conventionnelles ou contractuelles plus favorables** au salarié licencié, il ne doit pas oublier de les appliquer.

La rupture conventionnelle

L'ordonnance n°2017-1387 du 22 septembre 2017 (art 39) abaisse à 8 mois (contre 12 auparavant) la condition d'ancienneté requise pour bénéficier de l'indemnité légale de licenciement.

➤ Cette nouvelle règle s'applique aux licenciements **prononcés postérieurement au 23 septembre 2017**.

Un **décret du 25 septembre 2017** fixe une nouvelle formule de calcul du montant de l'indemnité légale de licenciement :

- ⇒ **1/4 de mois de salaire par an, pour les 10 premières années d'ancienneté** (1/5 de mois auparavant, soit une hausse de 25 %) ;
- ⇒ **auxquels s'ajoutent 1/3 de mois de salaire par an, pour chaque année au-delà de 10 ans d'ancienneté** (sans changement)

➤ Ce nouveau calcul s'applique aux **licenciements notifiés et qu'aux ruptures conventionnelles conclues postérieurement à la publication du décret, à savoir à compter du 27 septembre 2017**.

Exemple : un salarié est licencié avec 15 ans d'ancienneté et un salaire de référence de 2000€ bruts.

AVANT DECRET du 25 septembre 2017 : Calcul de l'indemnité légale de licenciement (ancienne formule)	APRES DECRET du 25 septembre 2017 : Calcul de l'indemnité légale de licenciement (nouvelle formule)
$(2000€ * 1/5 * 15 \text{ ans}) + (2000€ * 2/15 * 5 \text{ ans})$ = 7 333,33€	$(2000€ * 1/4 * 10 \text{ ans}) + (2000€ * 1/13 * 5 \text{ ans})$ = 8 333,33€

Conseil :

Lorsque l'entreprise relève d'une convention collective, il faut continuer à **comparer l'indemnité légale de licenciement avec l'indemnité d'origine conventionnelle et prendre la plus favorable au salarié.**

Pour en savoir plus sur la procédure à suivre en cas de rupture conventionnelle cliquez ici : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F19030>

Barème d'indemnisation obligatoire des licenciements sans cause réelle et sérieuse

L'ordonnance 2017-1387 du 22 septembre 2017 instaure un barème obligatoire d'indemnisation auquel le juge doit se référer s'il estime que le licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse.

L'indemnisation varie selon la taille de l'entreprise et l'ancienneté du salarié.

Pour consulter les barèmes cliquez ici : www.legifrance.gouv.fr

- Ces mesures sont applicables aux licenciements prononcés **postérieurement à la publication de l'ordonnance, c'est-à-dire depuis le 24 septembre 2017.**

❖ **Négociation collective**

Articulation accord de branche et accord d'entreprise

L'ordonnance 2017-1385 du 22 septembre 2017 clarifie autour de 3 blocs les rôles respectifs des accords de branche et des accords d'entreprises.

- **le bloc 1 constitué des 13 sujets** à propos desquels la branche impose un socle minimum de droits au-dessous duquel l'accord d'entreprise ne peut descendre ;
- **le bloc 2 comprend les 4 matières** pour lesquelles l'accord de branche prévaut sur l'accord d'entreprise conclu postérieurement si la branche a décidé de verrouiller ses clauses sur ces sujets ;
- **le bloc 3 comprend tous les autres sujets** sur lesquels l'accord d'entreprise prévaut sur l'accord de branche, qu'il soit conclu antérieurement ou postérieurement à la date d'entrée en vigueur de l'accord de branche.

Pour mieux comprendre la nouvelle articulation et la répartition des thèmes de négociation : <http://www.vie-publique.fr/actualite/panorama/ordonnances/ordonnance-du-22-septembre-2017-relative-au-renforcement-negociation-collective.html>

- La nouvelle hiérarchie est entrée en vigueur **le 24 septembre 2017, soit au lendemain de la publication de l'ordonnance au JO.**
- Pour les **thèmes du bloc 2**, les parties à l'accord de branche peuvent continuer à interdire toute dérogation par accord d'entreprise **à la seule condition de confirmer le « verrouillage » par avenant avant le 1^{er} janvier 2019.**
Ces avenants s'appliqueront également aux accords étendus. En l'absence d'avenant, les clauses de verrouillage existantes deviendront caduques.
- Quant aux domaines qui relèvent du **bloc 3** (primauté de l'accord d'entreprise), **les clauses de verrouillage déjà existantes ne seront plus applicables au 1^{er} janvier 2018.**

Consultation des salariés au sein des TPE

L'ordonnance 2017-1385 du 22 septembre 2017 (art 8) a ouvert la faculté, pour les entreprises de moins de 11 salariés (et celles de 11 à 20 salariés en l'absence d'élus), de proposer directement aux salariés un projet d'accord pouvant porter sur l'ensemble des thèmes ouverts à la négociation d'entreprise (art. L 2232-21 à L 2232-23 C. trav.). Pour être considéré comme valide, le projet d'accord doit être approuvé à la majorité des 2/3 du personnel.

Un **décret du 26 décembre 2017** précise les modalités de consultation des salariés pour l'approbation des accords d'entreprise dans les entreprises de moins de 11 salariés :

La consultation vise l'ensemble des employés de l'entreprise.

L'employeur fixe seul les modalités d'organisation de la consultation (lieu, date, heure, modalité de transmission du projet d'accord aux salariés, organisation et déroulement de la consultation). Il doit les communiquer aux salariés **aux moins 15 jours avant la consultation** et doit également transmettre le projet d'accord dans les mêmes délais.

L'organisation matérielle de la consultation incombe à l'employeur. Elle a lieu en **dehors de sa présence** par tout moyen, **pendant le temps de travail**. Le **caractère personnel et secret de la consultation** doit être garanti.

A l'issue de la consultation, **le résultat est porté à la connaissance de l'employeur et fait l'objet d'un procès-verbal dont la publicité est assurée dans l'entreprise par tout moyen**. Ce procès-verbal est annexé à l'accord approuvé lors du dépôt de ce dernier.

Le **tribunal d'instance** peut être saisi par un ou plusieurs salariés en vue de contester la régularité de la procédure de consultation (contestation des modalités d'organisation de la consultation impossible). **La décision peut faire l'objet d'un pourvoi en cassation.**

➤ Ces dispositions sont applicables **depuis le 29 décembre 2017**.

Conseil :

Afin d'éviter tout litige concernant la régularité de la procédure, il est fortement recommandé à l'employeur **d'établir une liste nominative des salariés consultés (c'est-à-dire tous les salariés de l'entreprise) et la communiquer** en même temps que les informations sur les modalités de consultation (soit au moins 15 jours avant la consultation).

Extension des accords de branche

L'ordonnance 2017-1385 du 22 septembre 2017 a subordonné l'extension des conventions et accords de branche à la condition qu'ils comportent des stipulations propres aux entreprises de moins de 50 salariés ou, à défaut, mentionnent les justifications expliquant l'absence de telles stipulations.

L'ordonnance « balai » du **20 décembre 2017** précise que **seuls les accords conclus à partir du 24 septembre 2017 (date de publication des ordonnances) sont concernés** – donc les accords conclus antérieurement et qui n'avaient pas été étendus à cette date ne le sont pas.

L'ordonnance 2017-1388 du 22 septembre 2017 a autorisé le Ministre du Travail à étendre un accord de branche ou un accord interprofessionnel incomplet, mais ayant vocation à être complété par des accords d'entreprise. Elle avait réservé cette possibilité aux accords conclus à partir du 1^{er} janvier 2018.

L'ordonnance « balai » du **20 décembre 2017** revient sur l'entrée en vigueur de ce dispositif **en l'étendant à toute convention ou tout accord, quelle que soit la date à laquelle il a été conclu**.

❖ Santé au travail

Nouvelles modalités de contestation d'un avis d'inaptitude

L'ordonnance 2017-1387 du 22 septembre 2017 a remanié la procédure de recours contre les avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis par le médecin du travail.

Un **décret du 15 décembre 2017** précise cette nouvelle procédure :

- **Suppression de l'obligation de désignation d'un médecin expert** : il appartient au Conseil de prud'hommes de décider ou non de confier toute mesure d'instruction au médecin-inspecteur du travail territorialement compétent pour l'éclairer sur les questions de fait relevant de sa compétence ;
- **Extension de l'objet de la contestation** : la contestation pourra porter sur « les avis, propositions, conclusions écrites ou indications reposant sur des éléments de nature médicale émis par le médecin du travail » ;
- **Possibilité pour l'employeur de mandater un médecin** : l'employeur pourra demander la notification des éléments médicaux ayant fondé les avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis par le médecin du travail à un médecin qu'il aura mandaté
- **Substitution de l'avis par la décision prud'homale** : la décision du Conseil de prud'hommes se substituera entièrement aux avis, propositions, conclusions écrites ou indications du médecin du travail ;
- **Prise en charge des frais d'instruction et d'honoraires** : à compter du 1er janvier 2018, les honoraires et frais liés à la mesure d'instruction sont mis à la charge de la partie perdante, sauf si le conseil de prud'hommes, par décision motivée, n'en met la totalité ou une fraction à la charge de l'autre partie.

➤ Ces dispositions s'appliquent aux **instances introduites à compter du 1^{er} janvier 2018**

Droit à la retraite anticipée en cas de maladies liées à la pénibilité

L'ordonnance 2017-1389 du 22 septembre 2017 a créé une nouvelle catégorie d'assurés susceptibles de bénéficier d'une retraite anticipée.

Il s'agit de ceux justifiant d'un taux d'incapacité permanente compris entre 10 % et 20 % reconnue au titre d'une maladie professionnelle consécutive à un ou plusieurs des 4 facteurs de risques désormais exclus du compte professionnel de prévention (manutentions manuelles de charges, postures pénibles définies comme positions forcées des articulations, vibrations mécaniques, exposition à des agents chimiques dangereux y compris les poussières et les fumées).

L'**arrêté du 26 décembre 2017** fixe la **liste des maladies professionnelles ouvrant droit à la retraite anticipée.**

Pour connaître les maladies concernées et les tableaux correspondants cliquez ici :

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000036299470&categorieLien=id>

➤ L'entrée en vigueur des nouvelles dispositions étant subordonnée à la publication de l'arrêté fixant la liste des maladies professionnelles concernées, celles-ci sont **applicables depuis le 30 décembre 2017.**

Reconversion après accident ou maladie professionnelle

L'ordonnance 2017-1389 du 22 septembre 2017 (art 3) reconnaissant un droit à reconversion aux victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles en risque de désinsertion professionnelle. Elles pourront bénéficier de 500 heures supplémentaires sur leur CPF (compte personnel de formation) pour suivre une formation leur permettant une reconversion professionnelle.

Deux décrets du 29 décembre 2017 fixent les conditions d'accès à cette reconversion et les modalités de son financement :

- **Un taux d'incapacité minimum** : Le taux d'incapacité permanente (IPP) doit être **au moins de 10%** pour accéder au nouveau droit à la reconversion – c'est à dire au droit de suivre une formation qualifiante.
- **Un abondement du CPF de la victime** : Le droit à reconversion se traduit par un **abondement de 500 heures du CPF de la victime** qui servira à financer la formation.
- **Un droit attribué sur demande de la victime** : La victime devra fournir, à l'appui de sa demande de formation, la dernière notification de taux d'incapacité permanente que lui a adressée la Caisse primaire d'assurance maladie dont elle relève.
- **Délai de demande** : Cette demande doit être **effectuée dans les 2 ans** qui suivent la date de ladite notification.
- **Financement** : Au final la formation est **prise en charge par la Caisse nationale d'assurance maladie** (ou la MSA en agriculture). Afin d'obtenir le remboursement par cet organisme, le financeur de la formation (employeur ou OPCA selon le cas) doit lui fournir une attestation.
- **Le droit à reconversion est sans incidence sur la cotisation employeur.**

➤ Les dispositions ci-dessus sont applicables **aux victimes dont les taux d'incapacité permanente sont notifiés à compter du 1er janvier 2019**

Conseil :

Toute demande au titre de la reconversion professionnelle devra être effectuée sur le portail internet de la Caisse des dépôts et consignations : www.moncompteformation.gouv.fr (site utilisé pour toutes demande concernant le CPF).