

Droit du travail : Décryptage des Ordonnances réformant le droit du travail

*Florence MERCADE-CHOQUET
LMC Partenaires
Avocat*

*6 Rue Jean-Pierre Timbaud
78180 Montigny le Bretonneux
Tel : 01.30.21.18.92*

Mail : mercade-choquet@lmcpartenaires.fr



Les objectifs

Les objectifs principaux de la réforme :

- Sécuriser les ruptures de contrats de travail,
- Mettre en place une instance unique de représentation du personnel,
- Instaurer un dialogue social et permettre la négociation « au plus près du terrain ».

Les thèmes

❖ Les cinq ordonnances portent sur les thèmes suivants :

- la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail,
- le renforcement de la négociation collective,
- le cadre de la négociation collective,
- l'organisation du dialogue social dans l'entreprise, l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales,
- la prévention des risques professionnels.

Application des textes

Dates d'entrées en vigueur :

- 24 septembre 2017 pour certaines mesures
- 1er janvier 2018 ou 2019 au plus tard pour d'autres, soumises à des décrets d'application
- 1er janvier 2020 pour d'autres, comme la mise en place du code du travail numérique
- La loi de ratification est actuellement en cours.

La prévisibilité et la sécurisation des relations de travail

➤ Motivation de la lettre de licenciement

- Le principe : la lettre de licenciement fixe les limites du litige.
- L'employeur ne pouvait pas en cas de contentieux prud'homal développer et préciser les motifs exposés dans la lettre.
- Introduction du droit à l'erreur de l'employeur : la lettre de licenciement pourra être complétée après sa notification, à l'initiative de l'employeur ou à la demande du salarié.
- Le défaut de motivation ne sera plus sanctionné par une absence de cause réelle et sérieuse au licenciement mais uniquement par l'allocation d'une indemnité pour irrégularité de la procédure égale à un mois de salaire maximum.
- Pour aider l'employeur dans la rédaction de cette lettre de licenciement, un modèle type sera proposé, que le motif soit d'ordre personnel ou économique.
- Entrée en vigueur subordonnée à des décrets d'application : 1er janvier 2018 au plus tard.

La prévisibilité et la sécurisation des relations de travail

➤ Indemnité légale de licenciement

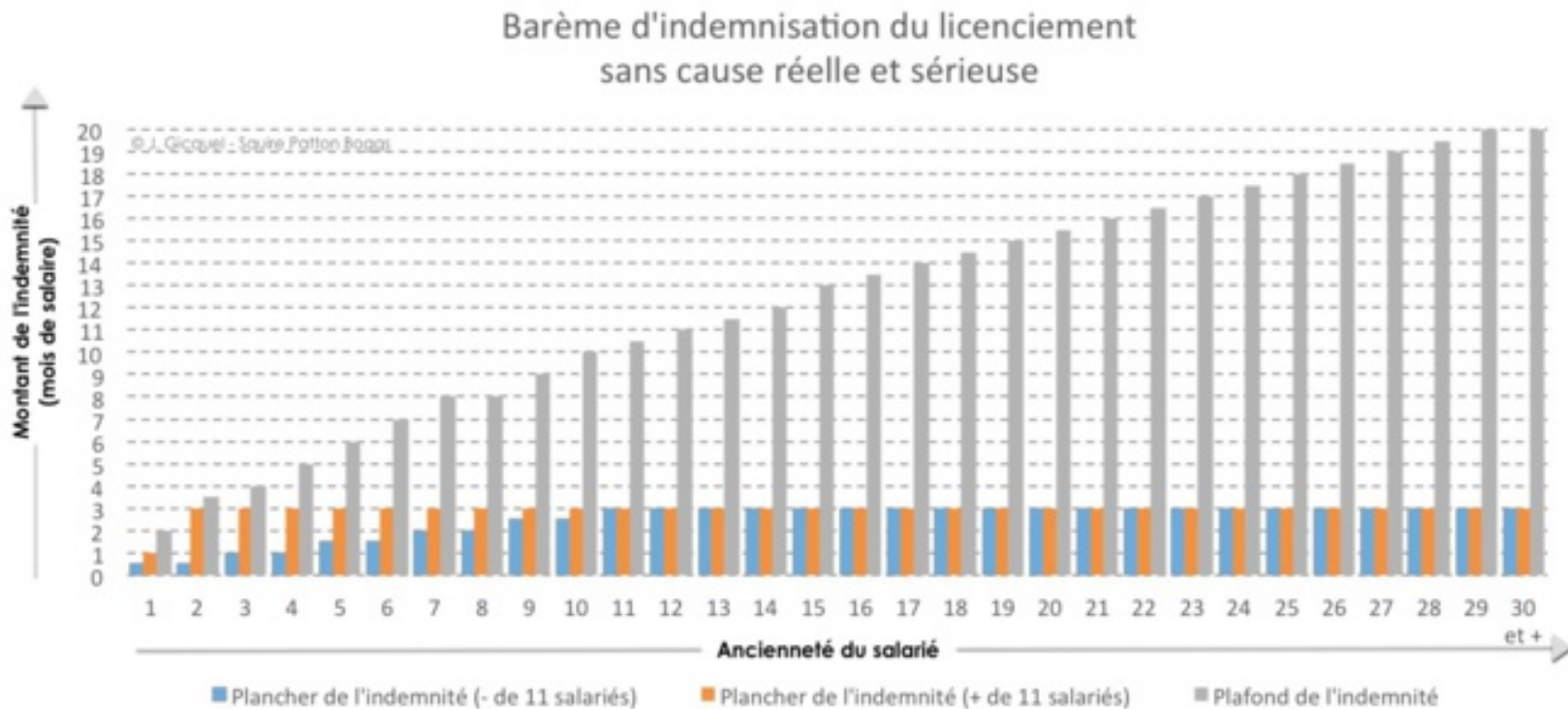
- ❑ Alors qu'aucune indemnité légale de licenciement n'était versée jusqu'à ce jour au salarié ne justifiant pas d'un minimum **d'une année d'ancienneté**, ce seuil est abaissé à **huit mois**. Il s'appliquera au licenciement notifié à compter de la publication de l'ordonnance.
- ❑ Le **taux de l'indemnité** est réévalué de 25% pour les 10 premières années d'ancienneté à compter du 27/09/2017 :
 - 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté jusqu'à 10 ans, (vs 1/5ème de mois de salaire par année d'ancienneté avant) ;
 - 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté à partir de 10 ans, (taux inchangé)
 - En cas d'année incomplète, l'indemnité est calculée proportionnellement au nombre de mois complets.
- ❑ Impacts sur le coût du licenciement pour inaptitude physique à la suite d'une maladie professionnelle ou AT et sur la mise à la retraite.

La prévisibilité et la sécurisation des relations de travail

➤ La réparation du licenciement irrégulier ou sans cause réelle et sérieuse

- Indemnité pour licenciement irrégulier (dont le défaut de motivation) : 1 mois de salaire maximum.
- Entreprises de plus de 11 salariés, les dommages et intérêts sont compris entre un plancher de 3,5 mois à partir de 2 ans d'ancienneté et un plafond de 20 mois de salaire (au-delà de 29 ans d'ancienneté).
- Pour les entreprises de moins de 11 salariés, le plancher varie de 0,5 à 2,5 mois jusqu'à 10 ans d'ancienneté puis est de 3 mois (plafond identique).
- Le Juge peut tenir compte pour déterminer le montant de l'indemnité, des indemnités de licenciement déjà versées.
- Les nouvelles dispositions relatives aux indemnisations s'appliqueront aux licenciements notifiés après le 24/09/17.
- En cas de litige introduit avant cette date, les anciennes dispositions resteront applicables, y compris en appel et en cassation.

La prévisibilité et la sécurisation des relations de travail



La prévisibilité et la sécurisation des relations de travail

➤ Plusieurs dispositions dérogent à ces différents barèmes:

- Licenciements nuls (violation d'une liberté fondamentale, harcèlement ou discrimination), pour lesquels le CPH ne pourra pas fixer une indemnité inférieure à 6 mois de salaires bruts (versus 12 mois avant).
- violation de la priorité de réembauche en cas de licenciement économique : 1 mois (versus 2 avant)
- nullité du licenciement économique en cas d'absence ou d'insuffisance du PSE ou d'absence de décision de validation ou d'homologation du plan : 6 mois (versus 12 avant)
- défaut de réintégration du salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle : 6 mois (versus 12 avant)

Exemple

Un salarié a **3 ans** d'ancienneté dans une entreprise de **plus de 11 salariés**, est licencié pour motif économique et l'employeur a violé son obligation de priorité de réembauchage.

Le salarié conteste son licenciement et le Conseil des Prud'hommes juge le licenciement sans cause réelle et sérieuse et constate la violation de la priorité de réembauchage.

➤ Avant la réforme :

Le Conseil des Prud'hommes pouvait lui octroyer au moins 8 mois de dommages et intérêts (6 + 2)

➤ Après la réforme :

Le Conseil des Prud'hommes peut lui octroyer au maximum 5 mois de dommages et intérêts (4 + 1)

La prévisibilité et la sécurisation des relations de travail

➤ L'Inaptitude

- Le recours contre l'avis du Médecin du travail, déclarant le salarié apte ou inapte physiquement, ou proposant des mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail ou des mesures d'aménagement du temps de travail, sera toujours de la compétence du Conseil de prud'hommes en référé. Toutefois celui-ci ne procédera plus à la désignation d'un Médecin expert près de la Cour d'Appel, mais, revenant à la logique ancienne, saisira le Médecin Inspecteur du travail d'une mesure d'instruction.
- Il est prévu qu'un Médecin mandaté par l'employeur pourra recevoir la notification des éléments médicaux ayant justifié l'avis du Médecin du travail.
- La décision du conseil de prud'hommes se substitue aux avis, propositions, conclusions écrites ou indications du médecin du travail ayant fait l'objet du recours.
- Le reclassement du salarié inapte :
Le périmètre de la recherche de reclassement est limité au seul territoire national. Cette mesure s'appliquera au plus tard le 1^{er} janvier 2018.

La prévisibilité et la sécurisation des relations de travail

➤ Le Licenciement pour motif économique :

❑ L'appréciation des motifs économiques : limitée au seul territoire national

- L'entreprise ne fait pas partie d'un groupe : appréciation au niveau de l'entreprise
- L'entreprise fait partie d'un groupe implanté en France : appréciation au niveau du secteur d'activité commun (produits, biens et services, clientèle ciblée, réseaux et modes de distribution).
- L'entreprise fait partie d'un groupe implanté à l'international : seules les entreprises implantées en France sont prises en compte.

❑ L'application des critères d'ordre : dérogation au périmètre de l'entreprise

- En cas de PSE : le périmètre d'application des critères d'ordre de licenciement sera défini par accord majoritaire et à défaut d'accord, il est fixé dans le document unilatéral aux zones d'emplois des établissements
- En cas de licenciements économiques de moins de 10 salariés dans une même période de 30 jours ou de plus de 10 salariés dans une entreprise de moins de 50 salariés : le périmètre d'application des critères d'ordre peut-être fixé aux zones d'emplois et non à l'entreprise dans son ensemble.

- Notion de zones d'emplois : <https://www.insee.fr/fr/information/2114596>

La prévisibilité et la sécurisation des relations de travail

➤ Licenciement économique et Reclassement

- ❑ **Suppression du reclassement à l'étranger** : le périmètre de la recherche de reclassement est limité au seul territoire national. Cette mesure s'appliquera au plus tard le 1^{er} janvier 2018.
- ❑ **Offres de reclassement** : doivent toujours être écrites et précises mais n'auront plus à être personnalisées (diffusion de listes de postes disponibles).
- ❑ **Application** : au plus tard le 1/01/18.

La prévisibilité et la sécurisation des relations de travail

➤ Plan de départs volontaires : la Rupture Conventionnelle Collective

- Le gouvernement a souhaité sécuriser la pratique des départs volontaires (PDV), inconnue du Code du travail.
- Le dispositif mis en place s'inspire à la fois de la rupture conventionnelle et des licenciements économiques prononcés dans le cadre d'un PSE.
- Un accord collectif majoritaire doit être conclu. Il fixera le nombre maximal de départs, les conditions à remplir par les salariés pour pouvoir en bénéficier, les modalités et conditions d'information du CSE. Cet accord sera soumis à la DIRECCTE pour validation.
- Les salariés dont la candidature sera acceptée par l'employeur verront leur contrat rompu d'un commun accord.
- Le traitement social et fiscal de l'indemnité versée sera identique à celui des indemnités allouées dans le cadre d'un PSE. Le salarié bénéficiera de la prise en charge par Pôle emploi.

La prévisibilité et la sécurisation des relations de travail

➤ Le contentieux prud'homal : les règles de prescription

- Le délai de contestation du licenciement qui est aujourd'hui de deux ans passera à une année.
- **Attention**, cette nouvelle règle s'appliquera aux prescriptions en cours à compter de la date de promulgation de l'ordonnance, soit le 24/09/17. Cela signifie qu'un an après la promulgation de l'ordonnance, aucun licenciement notifié avant cette promulgation ne pourra plus être porté devant les juridictions prud'homales.

La prévisibilité et la sécurisation des relations de travail

□ Différentes durées de prescription :

- Rupture de la période d'essai, contestation du licenciement, prise d'acte de la rupture, départ ou mise à la retraite, démission : 12 mois (vs 2 ans)
- Contestation du licenciement économique et de la rupture résultant de l'adhésion à un CSP : 12 mois (vs 2 ans)
- Rupture anticipée du CDD : 12 mois (vs 2 ans)
- Rupture conventionnelle homologuée (individuelle et collective): 12 mois
- Rupture en lien avec un harcèlement moral ou sexuel : 2 ou 5 ans ?
- Rupture liée à une discrimination subie ou dénoncée : 5 ans
- Indemnité de licenciement et de mise à la retraite : 12 mois (vs 2 ans)
- Indemnité de préavis, indemnité compensatrice de congés payés, indemnité compensatrice de non-concurrence, de départ à la retraite, salaires et accessoires de salaires : 3 ans
- Indemnité pour travail dissimulé : 12 mois (vs 2 ans)
- Certificat de travail et attestation Pôle emploi : 12 mois (vs 2 ans)
- Reçu pour solde de tout compte : 6 mois

REPRESENTATION DU PERSONNEL

❖ Le Comité Social et Economique (CSE)

- Nouvelle dénomination pour DP/CE/CHSCT
- **Seuils d'effectifs inchangés, mais plus difficile à atteindre :**
- ❑ **CSE à attributions réduites (ex DP) :** lorsque l'effectif atteint 11 salariés ETP sur 12 mois consécutifs.
- ❑ **Passage d'un CSE à attributions réduites (ex DP) à un CSE à attributions étendues (ex CE)** lorsque l'effectif atteint 50 salariés ETP sur 12 mois consécutifs et ce à l'expiration d'un délai de 12 mois à compter de la date à laquelle l'effectif de 50 a été atteint pendant 12 mois consécutifs.
- ❑ **Si il y a une mise en place directe du CSE (PV de carence) :** lorsque l'effectif atteint 50 salariés ETP sur 12 mois consécutifs. Le CSE n'exercera ses attributions étendues qu'au bout d'un an.
- **A partir du seuil de 50 salariés :** fusion des délégués du personnel, CHSCT et CE dans le CSE,
 - Mise en place au niveau de l'entreprise, de l'UES ou au niveau inter-entreprises,
 - Si l'entreprise dispose de 2 établissements : 2 CSE d'établissements et 1 CSE central d'entreprise

REPRESENTATION DU PERSONNEL

- Ce comité aura la personnalité civile et pourra donc agir en justice,
- Il devra désigner son secrétaire et son trésorier et déterminer les modalités de son fonctionnement dans un règlement intérieur (pas de secrétaire adjoint, comme c'est le cas pour la délégation unique du personnel).
- L'employeur pourra se faire accompagner de trois personnes, contre deux actuellement.

REPRESENTATION DU PERSONNEL

- Les délégués du CSE seront élus pour quatre ans dans la limite de trois mandats successifs, sauf pour les entreprises de moins de 50 salariés.
- Les entreprises ne pourront pas déroger à cette instance commune.
- Un accord d'entreprise ou de branche étendu pourra doter l'instance d'une prérogative de négociation en intégrant les délégués syndicaux : cette instance prendra alors le nom de « **conseil d'entreprise** ». Dans ce cas, l'instance aura un droit de veto au sujet de la formation, l'accord pouvant prévoir d'autres avis conformes comme l'égalité professionnelle.

REPRESENTATION DU PERSONNEL

- **Allègement du poids de la procédure (en attente des décrets)**
 - Pas d'élection sur demande juste après un PV de carence, respect d'un délai de 6 mois,
 - L'employeur n'est pas systématiquement tenu d'inviter les syndicats à la négociation du protocole dans les entreprises de 11 à 20 salariés : si aucun candidat ne se manifeste dans les 30 jours de l'information du personnel,
 - Le protocole peut modifier le nombre de sièges ou le volume des heures individuelles de délégation dès lors que le volume global de ces heures est au sein de chaque collège, au moins égal à celui résultant des dispositions légales,
 - Exemple : 1 société de 85 salariés, DUP avec 5 membres titulaires, 19h de crédit d'heures par membres - 2 collèges, 1 avec 3 membres (volume total de crédit d'heure : 57h) et 1 avec 2 membres (volume total de crédit d'heure : 38h) , - Possible de prévoir seulement 2 membres dans le 1^{er} collège, 1 membre ayant 40h de crédit, l'autre membre ayant 17h, de crédit.

REPRESENTATION DU PERSONNEL

- ❖ Une commission santé-sécurité-conditions de travail à partir de 300 salariés
 - Le CSE comportera des comités d'établissement ainsi qu'un comité central dans les entreprises comportant au moins deux établissements.
 - Un accord pourra définir le nombre et le périmètre des établissements distincts ainsi que le nombre et les modalités des commissions santé, sécurité et conditions de travail, qui se substituent à l'actuel CHSCT.
 - À défaut d'accord, cette commission santé, sécurité et conditions de travail s'imposera à partir d'un effectif de 300 salariés (sauf en-deçà pour les sites nucléaires ou sensibles type Seveso), que ce soit pour l'entreprise ou l'établissement, sachant qu'en-deçà de ce effectif, la délégation du personnel restera saisie de ces questions même sans commission *ad hoc*.
 - Les membres de la commission seront désignés par délibération du CSE,

REPRESENTATION DU PERSONNEL

- Le CSE devra se réunir au moins une fois par mois à partir de 300 salariés et une fois tous les deux mois en-deçà de 300 salariés, sachant qu'au moins quatre de ces réunions devront porter en tout ou partie sur des questions de santé, sécurité et conditions de travail, comme c'est déjà le cas dans l'actuelle DUP.
- Ce comité pourra organiser par accord avec l'employeur son fonctionnement, le contenu, la périodicité et les modalités de consultations, et le niveau auquel ces consultations sont conduites.
- L'accord pourra prévoir que l'instance rende un avis unique.
- En l'absence d'accord, ce conseil sera, comme l'actuel comité d'entreprise, consulté chaque année sur les orientations stratégiques, la situation économique et financière de l'entreprise, et la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

REPRESENTATION DU PERSONNEL

❖ Le financement des expertises

- Jusqu'à présent limité à la nouvelle expertise sur les orientations stratégiques, ce cofinancement (80 % côté employeur, 20 % côté instance) sera imposé pour toutes les autres expertises, notamment celles liées à des consultations ponctuelles.
- Cela comprend par exemple les expertises en cas d'opération de concentration, de projet d'acquisition, de droit d'alerte économique ou encore de projet important modifiant les conditions de travail.
- En revanche, les expertises relatives à la situation économique, à la politique sociale, aux licenciements collectifs, ou en cas de risque grave, restent financées en totalité par l'employeur

REPRESENTATION DU PERSONNEL

❖ Les Ressources du CSE

- L'ordonnance redéfinit l'assiette du budget et prévoit que l'employeur devra verser, entre 50 et 2 000 salariés, une subvention de fonctionnement égale à 0,20 % de la masse salariale,
- La subvention est portée à 0,22 % pour les entreprises de plus de 2 000 salariés.
- Le CSE pourra, par délibération, décider de transférer « tout ou partie » du montant de l'excédent annuel du budget de fonctionnement à la subvention destinée aux activités sociales et culturelles, ou inversement du budget ASC vers le budget de fonctionnement.

REPRESENTATION DU PERSONNEL

❖ Mise en place du CSE : au plus tard janvier 2020

- Pour les entreprises sans IRP, le CSE s'applique dès le 1^{er} janvier 2018.
- Pour les entreprises déjà pourvues d'IRP, si les mandats arrivent à échéance entre septembre 2017 (date de publication des ordonnances) et le 31 décembre 2018, l'employeur pourra décider de les proroger d'un an après consultation des instances,
- Si les mandats expirent postérieurement au 31 décembre 2019, ils cesseront de droit par anticipation,
- En décembre 2019, ce sera donc la fin des actuels mandats de CE, de DP, DUP ou CHSCT : les entreprises qui ne l'ont pas fait devront procéder à la mise en place du nouveau comité social et économique pour le 1^{er} janvier 2020.

Négociations collectives

- Sauf dispositions contraires, le terme « **convention d'entreprise** » désigne toute convention ou accord conclu au niveau de l'**entreprise** et de l'**établissement**.
- ❖ **3 « blocs » de matières :**
 1. *celles dans lesquelles la convention de branche prévaut obligatoirement (11 matières) sur la convention d'entreprise conclue avant ou après, sauf si celle-ci « assure des garanties au moins équivalentes » (salaires minima, classification, mutualisation des fonds paritaires, garanties collectives, certaines dispositions sur le temps de travail, temps partiel)*
 2. *celles dans lesquelles, la convention de branche prévaut facultativement (4 matières) sur la convention d'entreprise conclue postérieurement mais sans pouvoir comporter de stipulations différentes de la branche, sauf si elle assure des garanties au moins équivalentes (prévention, insertion prof. et handicap, effectif de désignation des DS, nombre de DS, valorisation du parcours syndical, primes pour travaux dangereux)*
 3. *Dans toutes les autres matières relevant de la négociation collective qui ne seraient pas confiées aux branches, c'est l'accord d'entreprise antérieur ou postérieur qui prime. Les entreprises peuvent ainsi négocier leur agenda social, les modalités d'information-consultation, négocier des accords sur le temps de travail ou définir des primes spécifiques remplaçant celles prévues par la branche. C'est le domaine réservé » de l'accord d'entreprise ou d'établissement.*
 4. *En l'absence d'accord d'entreprise ou d'établissement, la convention de branche s'applique.*

Négociations collectives

❖ Mesure en faveur des TPE :

- Les conventions de branche ou les accords professionnels ne pourront être étendus qu'à la condition de comporter des stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés ou de justifier des motifs pour lesquels ils ne comporteraient pas ces stipulations.

Négociations collectives

- Harmonisation et simplification des conditions de recours à certains accords collectifs et de leur contenu
- Les accords de **préservation et de développement de l'emploi**, de **mobilité interne** et de maintien de l'emploi, ainsi que de **réduction du temps de travail** peuvent être unifiés au sein d'un **accord unique**.
- Les conditions de recours à cet accord particulièrement larges : conclu pour préserver ou développer l'emploi, mais aussi « ***pour répondre aux nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise*** ».
- Cet accord pourrait aménager la **durée du travail**, ses modalités d'organisation et de répartition, aménager la **rémunération** et déterminer les conditions de la **mobilité** professionnelle ou géographique interne à l'entreprise. La disposition interdisant aux accords de préservation et de développement de l'emploi de diminuer la rémunération mensuelle du salarié n'a pas été reprise.

Négociations collectives

- Les stipulations de ces accords se substituent de plein droit à celles contraires et incompatibles des **contrats de travail**.
- Les salariés peuvent **refuser**, mais peuvent alors être licenciés.
- Le **licenciement**, qui n'a pas un motif économique et repose sur une cause réelle et sérieuse.

Négociations collectives

➤ Contestation des accords collectifs

- Les conventions ou accords répondant aux conditions de validité sont **présumés négociés et conclus conformément à la loi** et il appartient à celui qui conteste leur validité de prouver le contraire.
- L'**action en nullité** de tout ou partie d'une convention ou d'un accord doit être engagée, à peine de nullité, avant l'expiration d'un **délai de 2 mois** à compter de sa notification aux syndicats non signataires ou, pour les salariés, de sa publication.
- En cas d'**annulation judiciaire** de tout ou partie d'une convention ou d'un accord, le juge peut décider, s'il apparait que l'effet rétroactif de l'annulation est de nature à emporter des conséquences manifestement excessives, que celle-ci ne produit ses **effets que pour l'avenir** ou de **moduler les effets** de sa décision **dans le temps**, sans préjudice des actions contentieuses déjà engagées à la date de sa décision.

Négociations collectives

➤ Négociation dans les entreprises sans DS

1. **Dans les entreprises de moins de 11 salariés**, l'employeur peut proposer un projet d'accord aux salariés, portant sur l'ensemble des thèmes ouverts à la négociation collective. Pour être valide, l'accord doit être ratifié à la majorité des deux tiers du personnel. Ces dispositions sont aussi applicables aux entreprises entre **11 et 20 salariés sans élu** au comité social et économique (PV de carence)
2. **Dans les entreprises employant entre 11 et moins de 50 salariés**, des accords peuvent être négociés, conclus et révisés sans ordre de priorité :
 - par un ou plusieurs **salariés mandatés** par un ou plusieurs syndicats représentatifs dans la branche ou à défaut au niveau national et interprofessionnel, puis ratification par les 2/3 du personnel ;
 - ou par un ou des membres de la délégation du personnel au **comité social et économique (mandaté ou non) et ayant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections (titulaire ou suppléant)**
 - Ces accords peuvent porter sur tous les thèmes pouvant être négociés par accord d'entreprise ou d'établissement. Les négociateurs ont un crédit d'heures de 10h.
- 3 **Dans les entreprises d'au moins 50 salariés** des accords peuvent être négociés, conclus et révisés :
 - en priorité par un ou des **membres de la délégation du personnel au comité social et économique** soit via un mandatement soit sans mandatement **et ayant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections (titulaire ou suppléant)**.
 - ou subsidiairement par un ou plusieurs **salariés mandatés** par un ou plusieurs syndicats représentatifs dans la branche ou à défaut au niveau national et interprofessionnel ;

Négociations collectives

➤ Les Accords majoritaires

- En cas d'accord majoritaire signé avec des syndicats ayant recueilli plus de 30% des suffrages exprimés au 1^{er} tour des élections professionnelles mais moins de 50%, si ces syndicats ne demande pas la consultation des salariés, l'employeur peut le faire sauf opposition de l'ensemble de ces syndicats.
- Généralisation des accords majoritaires à compter du 1^{er} mai 2018 (au lieu du 1^{er} septembre 2019).

Négociations collectives

➤ Négociations collectives obligatoires

- Une nouvelle architecture à **trois niveaux** est mise en place : l'**ordre public**, que tous les accords doivent respecter, le **champ de la négociation collective**, qui permet de définir par **accord d'adaptation** la périodicité des négociations, et les **dispositions supplétives**, applicables en l'absence d'accord d'adaptation.
- ❖ **Le 1^{er} niveau** définit les **mesures d'ordre public obligatoires** : obligation de négocier au moins 1 fois tous les 4 ans sur la rémunération (salaires effectifs), le partage de la valeur ajoutée, l'égalité professionnelle H/F et la qualité de vie au travail;
- ❖ **Le 2^{ème} niveau**, champ de la négociation collective, prévoit que l'**accord collectif** peut déterminer les **thèmes** des négociations obligatoires, la **périodicité** (pouvant aller jusqu'à 4 ans) le **contenu** de chaque thème, le **calendrier** et le lieu des **réunions**, les **informations** à remettre aux négociateurs et la date de la remise, les modalités de **suivi** des engagements souscrits par les parties. Sont concernées les négociations de groupe, d'entreprise ou d'établissement. Le principe est donc que les modalités de la négociation collective sont déterminées par la négociation collective.
- ❖ **Le 3^{ème} niveau** détermine les **dispositions supplétives** applicables à **défaut d'accord d'adaptation** : les négociations annuelles et triennales obligatoires continuent à s'appliquer.

Recours à d'autres modes de travail

➤ CDI de chantier ou d'opération

- CDI par lequel l'employeur engage un salarié pour le temps de la réalisation de travaux précis pour une durée qui ne peut être prédéterminée.
- Ils sont déjà présents dans les secteurs des travaux publics et du bâtiment.
- Le recours au CDI de chantier sera étendu par accord de branche. L'accord fixera les critères justifiant un tel recours (taille de l'entreprise, activité éligible, contreparties pour les salariés en termes de rémunération,...).
- Les métiers de la convention collective Syntec ne manqueront pas d'avoir recours à ce type de contrat.
- **Attention** en l'état de la jurisprudence, le licenciement pour fin de chantier n'est possible que si l'employeur justifie de n'avoir aucun autre poste de reclassement à proposer au salarié en ayant interrogé les établissements, les entreprises du groupe et pouvoir en justifier a posteriori en cas de contentieux.

Recours à d'autres modes de travail

➤ CDD ou intérim

- Une convention ou un accord de branche pourra modifier les dispositions légales applicables sur **trois problématiques** relatives aux contrats à durée déterminée ou contrat de mission :
 - ✓ durée totale du contrat,
 - ✓ nombre maximal de renouvellement possible,
 - ✓ délai de carence applicable en cas de succession de contrat sur un même poste et les cas dans lesquels ce délai carence ne sera pas applicable.
- Les motifs de recours au CDD et contrat de mission ne sont pas modifiés.
- La méconnaissance du délai de transmission au salarié de son contrat à durée déterminée ou de son contrat de travail temporaire, qui reste de deux jours, n'est plus sanctionnée par la requalification du contrat en contrat à durée indéterminée, mais uniquement l'allocation d'une indemnité égale à un mois de salaire maximum.

Recours à d'autres modes de travail

➤ Prêt de main d'œuvre à but non lucratif

- Les prêts de main-d'œuvre entre un groupe ou une entreprise d'au moins 5.000 salariés et une jeune entreprise de moins de 8 ans ou une entreprise d'au plus 250 salariés n'auront pas de but lucratif quand bien même le montant facturé par l'entreprise prêteuse à l'entreprise utilisatrice serait inférieur aux salaires, charges sociales et frais professionnels afférents à l'emploi.
- Ce prêt de main-d'œuvre ne pourrait être supérieur à deux ans.

Recours à d'autres modes de travail

➤ Le Télétravail

- L'instauration du télétravail dans l'entreprise peut être un mode de travail régulier ou occasionnel.
- Il désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait pu être exécuté dans les locaux de l'entreprise est effectué par un salarié hors des locaux de façon volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication.
- Il peut être mis en place par accord collectif ou à défaut d'accord, par une charte élaborée par l'employeur après avis du Comité Social et Economique (CSE).
- En cas de circonstances exceptionnelles (canicule, épidémies, etc.) : la mise en œuvre peut être considérée comme un aménagement du poste de travail rendu nécessaire pour permettre la continuité de l'activité de l'entreprise et garantir la protection de la santé et la sécurité des salariés.
- Dans le cas où le télétravail ne serait qu'occasionnel, un simple accord entre l'employeur et le salarié, sans formalisme particulier, suffit.
- La logique du recours au télétravail est modifiée, tendant à en faire le mode normal de travail, puisque tout salarié, dont le poste pourrait être exercé en télétravail, peut demander à son employeur à en bénéficier. Le refus de l'employeur doit être motivé.

LE COMPTE PERSONNEL DE PREVENTION

- Le compte pénibilité sera remplacé par le **compte personnel de prévention (C2P)**.
- **Quatre facteurs de risque**, qui permettaient de cumuler des points, sont sortis de ce compte:
 - postures pénibles,
 - port de charges,
 - agent chimique,
 - vibrations.
- **6 critères sont maintenus** : températures extrêmes, bruit, travail répétitif, travail de nuit, horaires alternants et travail en milieu hyperbare.

LE COMPTE PERSONNEL DE PREVENTION

- Les quatre critères sortis du compte permettront toujours au salarié de bénéficier d'un départ anticipé à la retraite mais uniquement dans le cas d'une maladie professionnelle reconnue et dont le taux d'incapacité permanente excéderait 10 %.
- Tous les droits acquis par les salariés sont conservés et ont été basculés au 1^{er} octobre 2017 sur le compte personnel de prévention.
- Le nouveau compte sera transféré à compter du 1^{er} janvier 2018 à la branche accident du travail/maladies professionnelles de la sécurité sociale. À partir de cette date les entreprises n'auront plus à payer la cotisation pénibilité de 0,01 %.