

Loi Travail (ordonnances travail) : les principales mesures

Description

Les ordonnances Macron du 22 Septembre 2017, encore appelées ordonnances droit du travail, ont introduit un ensemble de mesures qui viennent réformer de manière significative le droit du travail. Les principaux axes de la réforme concernent l'organisation de la négociation collective en entreprise, l'encadrement des [procédures de licenciement](#), et la création d'un nouveau type de [contrat de travail](#).

Le renforcement de la négociation collective en entreprise

Le premier point sur lequel porte les réformes du droit du travail est le renforcement de la négociation collective en entreprise. En effet, les textes viennent d'une part confirmer le principe de primauté des accords d'entreprise sur les accords de branche introduit par la [loi du travail du 17 Août 2015](#), et d'autre part, faciliter la conclusion d'accords collectifs au sein des petites entreprises.

Renforcement du principe de primauté des accords d'entreprise sur les accords de branche

[L'ordonnance 2017-1385](#) vient confirmer le principe de primauté des accords d'entreprise sur les accords de branche introduit par la loi du travail de 2015. Toutefois, là où le texte de 2015 limitait l'étendue de ce principe au domaine de la durée du travail, l'ordonnance de 2017 vient l'étendre.

De manière générale, on a 3 grands blocs de verrouillage:

- **Verrouillage de droit:** il s'agit ici des domaines où l'accord de branche prévaut d'office sur l'accord d'entreprise, indifféremment de sa date de conclusion. Ces matières sont précisées à [l'article L.2253-1](#) du code du travail;
- **Verrouillage facultatif:** il s'agit ici des domaines où l'accord de branche peut s'appliquer si il prévoit des dispositions plus favorables, ou tout au moins équivalentes à celles de l'accord d'entreprise. Le détail est donné à [l'article L.2253-2](#) du code du travail;
- **Primauté de l'accord d'entreprise:** pour tous les domaines qui ne rentrent pas

dans les deux premières catégories, l'accord d'entreprise prévaut sur la convention de branche ayant le même objet, que les dispositions de l'accord soit moins favorables ou non. Le détail des domaines concernés est fixé à [l'article L.2253-3](#) du code du travail.

Facilitation de la conclusion des accords dans les petites entreprises

Les ordonnances n°2017-1385 et [n°2017-1388](#) relatives aux mesures de négociation collectives ont introduit la possibilité pour les PME de moins de 50 salariés, et bénéficiant ou non de syndicaux représentatifs en leur sein de conclure des accords collectifs.

- **Dans les entreprises de moins de 20 salariés**, le directoire peut proposer un projet d'accord, et en demander la ratification aux des salariés.
- **Dans les entreprises de 11 à 50 salariés**, l'accord est conclu soit entre le directoire et les membres élus du CSE, soit entre le directoire et les salariés mandatés par un syndicat représentatif. Dans cette dernière hypothèse, l'accord doit être ratifié par les des salariés.

La fusion des IRP

L'une des innovations les plus marquantes des mesures de 2017 est la fusion des instances de représentation du personnel en une instance unique à savoir le [CSE](#). Cette instance vient ainsi remplacer le comité d'entreprise, le comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail, le délégué du personnel, et la délégation unique du personnel dans les entreprises où elle existait.

Le CSE se veut plus indépendant, doté d'une capacité personnelle d'action plus large du fait de la personnalité morale dont il dispose, mais également de pouvoirs plus étendus.

La mise en place de cette instance est effective depuis Janvier 2020 dans toutes les entreprises ayant un effectif minimum de 11 salariés.

La sécurisation des modalités de rupture du contrat de travail

La rupture du contrat de travail est un procédé délicat qui souvent est source de

contentieux entre les parties. Afin de limiter les abus et de protéger les intérêts du salarié et dans une certaine mesure des employeurs, [l'ordonnance n°2017-1387](#) a introduit plusieurs règles en matière de licenciement.

Rédaction de la motivation de licenciement

[L'article L.1232-6](#) du code du travail dispose que lorsque l'employeur décide de licencier un salarié, celui-ci a l'obligation de lui envoyer une lettre recommandée avec accusé de réception dans laquelle sont énoncés les motifs du licenciement.

Ces dispositions nouvelles allègent les obligations de l'employeur pour ce qui est de la motivation du licenciement. En effet, antérieurement à l'ordonnance, la lettre de motivation devait faire apparaître de manière claire et précise les raisons objectives et sérieuses du licenciement. Désormais, pour tout licenciement prononcé à compter du 18 décembre 2017, l'employeur peut simplement énoncer les motifs de licenciement sans en donner précision dans la lettre de motivation. La précision des motifs peut donc intervenir postérieurement, soit à la demande du salarié soit à l'initiative de l'employeur dans **un délai de 15 jours suivant la notification de licenciement**.

Par ailleurs, le défaut de précision des motifs dans la lettre de motivation de licenciement ne prive pas [licenciement de cause réelle et sérieuse](#) comme c'était le cas autrefois, seulement, elle entraîne le paiement par l'employeur d'une indemnité qui ne peut excéder un mois de salaire.

Modèles-type de lettre de licenciement

Les ordonnances présentent des modèles-type de lettre de licenciement auxquels les entreprises pourront recourir. Ces formulaires dépendent du type de licenciement envisagé. Ainsi, on a :

- [lettre de licenciement pour inaptitude médicale](#);
- [lettre de licenciement pour motif personnel non disciplinaire](#);
- [lettre de licenciement pour motif disciplinaire](#);
- [lettre de licenciement pour motif économique individuel](#);
- [lettre de licenciement collectif pour motif économique de moins de 10 salariés](#);
- [lettre de licenciement collectif pour motif économique de plus de 10 salariés](#).

Limitation du périmètre d'appréciation de la cause économique

L'ordonnance relative à la prévisibilité et sécurisation des relations de travail vient

limiter le périmètre d'appréciation de la cause économique de licenciement dans les groupes de sociétés. En effet, si autrefois, le périmètre incluait les filiales étrangères, dorénavant, le périmètre ne prend en compte que les entreprises établies sur le territoire national.

Dans la même logique, le périmètre de reclassement en matière de [licenciement économique](#) est limité au territoire national. L'employeur ne pourra donc plus proposer des postes de reclassement à l'étranger.

Rupture conventionnelle collective

La réforme met également en place une procédure de rupture conventionnelle collective des contrats de travail. Il s'agit d'une [rupture conventionnelle](#) prévue par accord collectif, en dehors des cas de difficultés financières ou économiques.

L'accord organisera donc les départs volontaires des salariés au sein de l'entreprise. La négociation d'un tel accord doit être notifiée à la DIRECCTE. De même, une fois l'accord signé, il devra être soumis à la DIRECCTE pour validation. Le CSE a également un droit de regard sur cet accord.

Mise en place d'un barème de dommages et intérêts

Un barème de dommages et intérêts à appliquer par les juges lors des contentieux relatifs aux [licenciements abusifs](#) est introduit. Il répartit les indemnités en fonction du niveau d'ancienneté du salarié au sein de l'entreprise, et en fonction de la taille de l'entreprise.

- **Indemnités en cas de licenciement abusif dans les entreprises de 11 salariés et plus:**

Années d'ancienneté	Indemnité minimum (en salaire mensuel brut)	Indemnité maximale (en salaire mensuel brut)
0	1	1
1	1	2
2	3	3,5
3	3	4
4	3	5
5	3	6
6	3	7

7	3	8
8	3	8
9	3	9
10	3	10
11	3	10,5
12	3	11
13	3	11,5
14	3	12
15	3	13
16	3	13,5
17	3	14
18	3	14,5
19	3	15
20	3	15,5
21	3	16
22	3	16,5
23	3	17
24	3	17,5
25	3	18
26	3	18,5
27	3	19
28	3	19,5
29	3	20
30 et au-delà	3	20

- **Indemnités en cas de licenciement abusif dans les entreprises de moins de 11 salariés:**

Années d'ancienneté	Indemnité minimale (en salaire mensuel brut)	Indemnité maximale (en salaire mensuel brut)
0	—	1
1	0,5	2
2	0,5	3,5
3	1	4

4	1	5
5	1,5	6
6	1,5	7
7	2	8
8	2	8
9	2,5	9
10	2,5	10
11	3	10,5
12	3	11
13	3	11,5
14	3	12
15	3	13
16	3	13,5
17	3	14
18	3	14,5
19	3	15
20	3	15,5
21	3	16
22	3	16,5
23	3	17
24	3	17,5
25	3	18
26	3	18,5
27	3	19
28	3	19,5
29	3	20
30 et au-delà	3	20

L'organisation de la mise en oeuvre du télétravail

Le télétravail est un mécanisme qui permet au salarié de travailler en dehors des locaux de l'entreprise grâce aux technologies de l'information et de la communication. La mise en place de ce mécanisme au sein de l'entreprise obéit à des règles dont le contenu a été précisé à l'occasion des ordonnances droit du travail.

Ainsi, le télétravail ne peut être appliqué dans une entreprise que s'il a été prévu par un accord collectif, ou par une charte éditée par l'employeur et validée par le CSE.

En outre, une fois le télétravail mis en place au sein de l'entreprise, et ouvert à certains salariés, l'employeur devra, pour tout refus à une demande d'un salarié, motiver sa décision.

La création du CDI de projet

Le [CDI de projet](#) fait partie des innovations des réformes du droit du travail. Il s'agit d'un contrat de travail conclu dans les secteurs où il existe un usage habituel et régulier des professionnels qui en recourent. Il s'agit généralement des secteurs du BTP, de la construction, du cinéma, ou de la mécanique. Le recours à ce type de contrat doit être autorisé par un accord collectif. Cet accord fixe les conditions de recours au contrat (taille de l'entreprise, secteur d'activité,...), les modalités d'exécution du contrat (rémunération, organisation du travail,...), les modalités de rupture du contrat (licenciement, fin de projet).

La création d'un droit à l'erreur au profit de l'employeur

Le gouvernement a institué à travers les mesures de 2017, un droit à l'erreur au profit des employeurs. Ainsi, lorsque ceux-ci sont face au premier contrôle des administrations, URSSAF par exemple, ils ne sont pas sanctionnés une fois qu'ils établissent que l'erreur ne résulte pas de leur volonté.

Ainsi, en cas de bonne foi de l'employeur, on privilégiera l'avertissement donné par l'inspection du travail, ou encore la mise en oeuvre d'une procédure de médiation.