

Fiche technique réforme du droit du travail : conférence de presse du 31.8.2017

Renforcement du dialogue social - Présentation des
ordonnances en application de la loi d'habilitation

5 ORDONNANCES

Ordonnance relative au renforcement de la négociation collective ;

Ordonnance relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales ;

Ordonnance relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail ;

Ordonnance portant diverses mesures relatives au cadre de la négociation collective ;

Ordonnance relative au compte professionnel de prévention.

36 MESURES CONCRÈTES ET OPÉRATIONNELLES POUR L'EMPLOI, LES ENTREPRISES ET LES SALARIÉS EN FRANCE

La rénovation du modèle social présentée le 6 juin 2017 par le Premier ministre Edouard Philippe et la ministre du travail Muriel Pénicaud articule la réforme du droit du travail avec un grand plan d'investissement pour les compétences et la formation professionnelle, la réforme de l'apprentissage, la réforme de la formation professionnelle, la refonte de l'assurance chômage, la hausse du pouvoir d'achat et la réforme des retraites.

C'est la cohérence de ces réformes qui va permettre d'apporter aux 18 millions de salariés, aux 3 millions d'entreprises, et aux 2,6 millions de demandeurs d'emploi plus de liberté, plus de protection et plus d'égalité des chances.

La première étape consiste à permettre, très rapidement, aux acteurs du dialogue social et économique d'avoir tous les leviers pour négocier des règles qui prennent mieux en compte les attentes des salariés comme les besoins des entreprises. Après une concertation avec les partenaires sociaux qui s'est traduite par une centaine de réunions et l'adoption au Parlement d'une loi d'habilitation, le gouvernement présente, le 31 août 2017, le texte des ordonnances qui réforment le code du travail avec **4 objectifs**.

- Objectif 1 : Pour la première fois, une réforme du code du travail qui donne la priorité aux TPE et PME.
- **Objectif 2** : Faire confiance aux entreprises et aux salariés en leur donnant la capacité d'anticiper et de s'adapter de façon simple, rapide et sécurisée.
- **Objectif 3** : De nouveaux droits et de nouvelles protections pour les salariés.
- **Objectif 4** : De nouvelles garanties pour les syndicats et les élus du personnel qui s'engagent dans le dialogue social.

➤ POUR LA PREMIÈRE FOIS, UNE RÉFORME DU CODE DU TRAVAIL QUI DONNE LA PRIORITÉ AUX TPE ET PME.

1. Une négociation simple et accessible pour les entreprises de moins de 50 salariés, grâce à la possibilité de négocier directement avec un élu du personnel sur tous les sujets.
2. La possibilité, dans toutes les entreprises de moins de 20 salariés qui n'ont pas d'élu du personnel, de négocier avec ses salariés sur tous les sujets.
3. L'accès à un code du travail numérique clair, accessible et compréhensible, répondant aux questions concrètes que se posent les chefs d'entreprise des TPE/PME et les salariés.
4. Un barème de dommages et intérêts impératif qui donne sécurité et visibilité sur les contentieux potentiels.
5. Une réforme des règles de licenciement permettant que les vices de forme ne l'emportent plus sur le fond.
6. Un formulaire-type rappelant les droits et devoirs de chaque partie pour éviter les erreurs de procédure lors d'un licenciement.
7. La suppression de contraintes administratives inapplicables en matière de déclaration administrative sur la pénibilité.
8. La clarification des règles du contentieux en cas d'inaptitude.
9. Une nouvelle obligation pour les accords de branche de prévoir des dispositions spécifiques qui tiennent compte de la réalité des TPE/PME.
10. La prise en charge des salaires et frais de déplacement des salariés des TPE/PME qui participent à des négociations de branche, par un financement mutualisé.

➤ FAIRE CONFIANCE AUX ENTREPRISES ET AUX SALARIÉS EN LEUR DONNANT LA CAPACITÉ D’ANTICIPER ET DE S’ADAPTER DE FAÇON SIMPLE, RAPIDE ET SÉCURISÉE.

11. La possibilité d’anticiper et de s’adapter rapidement aux évolutions à la hausse ou à la baisse du marché par des accords majoritaires simplifiés sur le temps de travail, la rémunération et la mobilité.
12. De nouveaux champs de négociation ouverts à l’entreprise
13. Un dialogue social simplifié et opérationnel, par la fusion des trois instances d’information et de consultation en une seule, le conseil social et économique (CSE), pour toutes les entreprises de plus de 50 salariés.
14. La possibilité accrue de promouvoir le dialogue social et la Co -construction de la stratégie avec les salariés et leurs représentants, par la mise en place par accord majoritaire d’un conseil d’entreprise intégrant l’ensemble des fonctions de représentant du personnel (information, consultation, négociation).
15. L’instauration de la rupture conventionnelle collective.
16. La régulation des expertises, par la mise en place d’une participation financière forfaitaire de 20 % du coût des expertises par le conseil social et économique sur les expertises ponctuelles (sauf expertise PSE et risques graves, qui restent pris en charge à 100% par l’employeur, comme aujourd’hui).
17. Des règles encadrant les CDD correspondant à la spécificité des secteurs d’activité, négociées et mises en place par accord de branche, dans le cadre de la nouvelle compétence de branche sur la gestion et la qualité de l’emploi.
18. La possibilité d’accéder à des contrats de chantier grâce à la négociation d’accord de branche fixant les règles permettant d’y recourir.
19. Un périmètre d’appréciation du motif économique fixé au niveau national, comme dans la grande majorité des pays européens.
20. Des obligations absurdes et sources de contentieux supprimées et des processus de reclassement simplifiés.
21. Des délais de recours harmonisés à un an en cas de contestation de la rupture du contrat de travail.

➤ DE NOUVEAUX DROITS ET DE NOUVELLES PROTECTIONS POUR LES SALARIÉS

22. La mise en place d’une Codécision à la française, sur la formation professionnelle ou l’égalité femmes-hommes notamment, dans les entreprises mettant en place le conseil d’entreprise par accord majoritaire.
23. Des accords d’entreprise qui devront être majoritaires à partir du 1^{er} mai 2018.

24. Un droit au télétravail sécurisé, souple, permettant une meilleure conciliation de la vie professionnelle et de la vie personnelle.
25. Des indemnités légales de licenciement augmentées de 25 %.
26. Davantage de prévisibilité, d'équité et de protection en cas de litige avec l'employeur, grâce à la mise en place d'un plancher et d'un plafond de dommages et intérêts, et d'un formulaire-type rappelant les droits et obligations de chaque partie en cas de licenciement.
27. Un abondement de compte personnel de formation de 100 heures financé par l'employeur, en cas de refus par le salarié d'un accord majoritaire signé par les organisations syndicales portant sur le temps de travail ou la rémunération.
28. Des nouvelles compétences pour les branches professionnelles permettant d'assurer davantage d'équité entre les salariés d'un même secteur.
29. Des procédures de reclassement plus transparentes et plus équitables, grâce à l'accès à l'ensemble des emplois disponibles dans l'entreprise.
30. Un code du travail numérique permettant une meilleure compréhension du droit, y compris pour les salariés handicapés.

➤ DE NOUVELLES GARANTIES POUR LES SYNDICATS ET LES ÉLUS DU PERSONNEL QUI S'ENGAGENT DANS LE DIALOGUE SOCIAL

31. Des moyens garantis et des formations renforcées pour exercer son mandat.
32. Un accès à la formation professionnelle et au bilan de compétences renforcé pour concilier engagement syndical et évolution professionnelle.
33. Une plus grande facilité à nommer un délégué syndical.
34. La création d'un observatoire de la négociation.
35. Le renforcement des possibilités d'évolution vers l'inspection du travail (par concours) pour les élus du personnel et les délégués syndicaux.
36. La mobilisation d'un réseau de grandes écoles et universités volontaires pour former chaque année des militants syndicaux.