

Éditô

« Focus sur les Bonnes Nouvelles des ordonnances Macron »

Une fois n'est pas coutume, la rentrée sociale a été porteuse de bonnes nouvelles ...

Peu de grogne et un certain enthousiasme ont finalement accueilli cette réforme d'ampleur du droit du travail, qui est venue bouleverser nombre de monuments qu'on pouvait penser intouchables : les instances représentatives du personnel, les licenciements économiques, les modes de rupture du contrat de travail, mais aussi certaines dispositions plus ou moins anciennes dont la rigidité paralysait bien souvent la vie des entreprises et qui ne correspondaient en tout état de cause plus aux enjeux opérationnels et stratégiques actuels : l'articulation des normes conventionnelles, la négociation collective, le compte pénibilité, le télétravail...

Nous avons choisi de vous offrir un petit aperçu de ce que vous ne devez absolument pas rater de ces ordonnances, en attendant d'avoir le plaisir de nous pencher dessus concrètement avec vous.

Spéciale **Macron**

...en **social**

Bonne lecture !

La très bonne n^ouvelle

La nouvelle instance est arrivée !

L'ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 a créé un Comité social et économique « CSE » qui se substitue aux instances représentatives du personnel existantes, à savoir les DP, CE, DUP et CHSCT. Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, la mission du CSE regroupe les attributions économiques du CE, les attributions en matière de santé et de sécurité du CHSCT ainsi que la mission des DP. Pour les entreprises d'au moins 11 salariés, les attributions du CSE sont en pratique limitées à celles actuellement dévolues aux DP. Dans toutes les entreprises concernées, le CSE devra être mis en place au plus tard le 1^{er} janvier 2020, étant précisé que des mesures transitoires sont prévues, en fonction de la date de renouvellement des mandats, pour organiser le passage des anciennes institutions élues vers la nouvelle instance. Pour ce qui concerne les modalités de fonctionnement du CSE (nombre de membres, nombre d'heures de délégation, etc...), les décrets d'application devaient paraître au cours de la première quinzaine de novembre (nous les attendons toujours). Enfin, si les seuils d'effectif présidant à la mise en place du CSE demeurent inchangés, ils sont toutefois plus difficiles à atteindre, l'ordonnance ayant modifié la période sur laquelle ils doivent être appréciés. Ainsi, le CSE doit être mis en place dans les entreprises d'au moins 11 salariés si cet effectif est atteint pendant 12 mois consécutifs. De la même manière, l'effectif de 50 salariés entraînant un élargissement des attributions du CSE s'apprécie sur une période de 12 mois consécutifs. La durée des mandats des membres du CSE est identique à celle existant au sein des anciennes instances. Les possibilités de renouvellement de ceux-ci sont toutefois limitées à 3 mandats successifs, sauf si le protocole d'accord préélectoral en dispose autrement ou – pour les entreprises de moins de 50 salariés – dans des conditions déterminées par décret.



Caroline



Justine



Aurélie



Juliette

La n^ouvelle qui révolutionne la pratique

Le pragmatisme fait son irruption dans les licenciements pour motif économique (enfin!)

El Khomri l'a rêvé, Macron l'a fait : l'appréciation des difficultés économiques est désormais limitée au territoire national. Avant, quand une filiale française envisageait des licenciements pour motif économique, elle devait démontrer l'existence de difficultés économiques au sein du secteur d'activité du groupe auquel elle appartient en France et à l'étranger. Ce n'était évidemment pas une mince affaire, une filiale française d'un groupe international pouvant être confrontée à des difficultés exigeant la mise en œuvre de licenciements pour motif économique, même si les autres sociétés du groupe tirent leur épingle du jeu. L'ordonnance relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail limite désormais au seul territoire français le périmètre d'appréciation des difficultés économiques. Cela va permettre aux sociétés de coller à la réalité de leur situation et de leur environnement économique peu important la situation des autres sociétés du groupe situées à l'étranger.

Ce souci de pragmatisme a gagné l'obligation de reclassement interne puisque désormais les offres de reclassement interne doivent soit être adressées directement aux salariés, soit leur être communiquées par tout moyen, le cas échéant via une liste. Nous craignons qu'il ne faille toutefois pas trop s'enthousiasmer de cette flexibilité accrue, à tout le moins pour ce qui concerne les sociétés de taille importante. Il est, en effet, douteux que, pour celles-ci, la jurisprudence considère que l'employeur a satisfait à son obligation de reclassement en communiquant une simple liste aux salariés sans formuler de propositions individualisées ...

La n^ouvelle

(dont on ne sait pas encore quoi faire)

L'instauration de la rupture d'un commun accord du contrat de travail dans le cadre d'un accord collectif portant plan de départ volontaire

Alors, celle-ci nous ne savons pas encore s'il s'agit d'une vraie ou d'une fausse bonne nouvelle et gageons qu'un peu de recul nous sera nécessaire pour prendre position à ce titre. La rupture d'un commun accord du contrat de travail est le nouveau concept hybride sorti du chapeau du gouvernement. Elle présente incontestablement de nombreux atouts : elle permet d'organiser des départs collectifs en l'absence de toute justification économique, elle n'exige pas la mise en place d'un CSP ou d'un congé de reclassement dans le cadre des départs à intervenir et est donc, de ce fait, moins onéreuse. Elle peut, enfin, sous réserve de la conclusion d'un accord majoritaire, être mise en place plus rapidement qu'un plan de sauvegarde de l'emploi. Oui, mais...

- il demeure nécessaire de consulter le CSE sur la réorganisation envisagée et de faire application des délais préfix applicables,
- les départs sont nécessairement volontaires et il n'est pas possible de négocier dans le même accord la mise en place d'un plan de sauvegarde de l'emploi si l'effectif cible des suppressions de poste n'est pas atteint,
- les mesures d'accompagnement doivent toujours être négociées avec les partenaires sociaux,
- il existe, dans certains cas, un maintien de l'obligation de revitalisation du bassin d'emploi.
- ce dispositif suppose la conclusion d'un accord collectif majoritaire, ce qui ne sera probablement pas une mince affaire sauf à consentir des mesures d'accompagnement équivalentes à celles prévues dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi. On voit mal, en effet, pour quelle raison les partenaires sociaux accepteraient de signer un accord autorisant une diminution d'effectif en dehors de toute justification économique.
- la négociation de l'accord ne s'inscrit pas dans le délai préfix de consultation du CSE de sorte qu'en cas d'échec des négociations, il faut soit renoncer au projet, soit mettre en place un plan de sauvegarde de l'emploi alors même que la société aura préalablement reconnu ne pas avoir de motif économique, ce qui n'est pas sans créer un risque juridique.

Reste que ce dispositif pourra sans nul doute être utilement intégré dans les accords de GPEC et être présenté comme faisant partie d'un projet global d'entreprise emportant notamment l'adaptation de compétences à des évolutions de marché et mutations technologiques.

La n^ouvelle attendue

Le plafonnement des dommages-intérêts en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse.

L'une des mesures phares de la réforme du Code du travail, attendue depuis quelques années, est la mise en place du plafonnement des dommages-intérêts en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse. Ainsi, en cas de licenciement considéré comme dépourvu de cause réelle et sérieuse, l'ordonnance prévoit désormais une indemnité minimale (comprise entre 0,5 et 3 mois de salaires en fonction de l'ancienneté du salarié et de l'effectif de l'entreprise (plus ou moins 11 salariés)) et une indemnité maximale (comprise entre 1 et 20 mois de salaires, toujours en fonction de l'ancienneté du salarié). Ces barèmes s'imposeront aux juges et permettront aux employeurs de mieux quantifier les risques encourus en cas de saisine du Conseil de Prud'hommes par un salarié. Ils pourraient, par ailleurs, avoir un effet dissuasif pour les salariés en cas de demande disproportionnée. A noter que ces barèmes ne seront toutefois pas applicables (i) en cas de licenciement nul, intervenu suite à la violation d'une liberté fondamentale ou à la violation d'une liberté spécifique (ii) et en cas de demande de dommages-intérêts reposant sur un autre type de préjudice que celui découlant du licenciement sans cause réelle et sérieuse. Ces barèmes sont applicables aux licenciements notifiés à compter du 24 septembre 2017.

L'autre n^ouvelle

(dont il ne faut pas négliger l'impact financier)

L'indemnité de licenciement, en plus d'être revalorisée pour les 10 premières années d'ancienneté, est désormais due dès 8 mois d'ancienneté.

Pour contrebalancer l'effet du plafonnement des dommages-intérêts en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse, le décret du 25 septembre 2017, n° 2017-1398, prévoit une nouvelle formule de calcul de l'indemnité de licenciement, qui ne pourra désormais être inférieure à :

- 1/4 de mois de salaires par année d'ancienneté jusqu'à 10 ans ;
- 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années à partir de 10 ans.

Cette indemnité sera due dans le cadre des licenciements, mises à la retraite et ruptures conventionnelles prononcés ou conclus à partir du 27 septembre 2017.

En outre, l'indemnité de licenciement devra désormais bénéficier – hors cas de licenciement pour faute grave ou lourde – à tout salarié ayant au moins 8 mois d'ancienneté (1 an auparavant). Le salaire à prendre en compte pour le calcul de l'indemnité de licenciement lorsque l'ancienneté du salarié est inférieure à un an correspond à la moyenne mensuelle de la rémunération de l'ensemble des mois précédant le licenciement. Cette mesure s'applique aux licenciements notifiés à compter du 24 septembre 2017.



AyacheSalama

Paris | 47 avenue Hoche 75008 Paris
T. +33(0)1 58 05 38 05
Londres | 20 Primrose Street London EC2A2EW
T. +44(0)207 596 2842



Caroline André-Hesse | Associée | c.andrehesse@ayachesalama.com
Justine Coret | Counsel | j.coret@ayachesalama.com
Aurélie Klinsbocckel | Collaboratrice | a.klinsbocckel@ayachesalama.com
Juliette Hubert | Collaboratrice | j.hubert@ayachesalama.com

<http://www.ayachesalama.com>