

Bilan au 1.1.2018 des mesures réglementaires rentrées en application des ordonnances MACRON

La plupart des mesures prévues dans les ordonnances nécessitent pour entrer en application des décrets qui ont été publiés en fin d'année 2017 et plus généralement des dispositions issues des réformes précédentes (loi travail, loi SAPIN2) sont également entrées en vigueur ce 1^{er} janvier 2018.

➤ Les mesures des ordonnances entrées en application fin décembre 2017.

① Les ruptures conventionnelles collectives

Deux décrets du 20 décembre 2017 ont apporté les précisions nécessaires à l'entrée en vigueur des nouvelles ruptures conventionnelles collectives.

Ce dispositif permet, via la conclusion d'un accord collectif, de proposer aux salariés des départs volontaires, quelle que soit la situation économique de l'entreprise.

L'accord, qui devra prévoir notamment le nombre maximal de départs envisagés, les conditions d'éligibilité, les modalités de calcul des indemnités de départ etc., devra être homologué par la Direccte.

Le texte est entré en vigueur au lendemain de sa publication au Journal officiel, soit le 23 décembre 2017, et s'applique aux accords dont la négociation débute postérieurement à cette date.

② La notification du licenciement

Un décret du 15 décembre 2017 fixe les nouvelles 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.

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

③ Le reclassement interne dans le cadre des procédures de licenciement économique

Un décret du 21 décembre 2017 apporte les précisions nécessaires à la nouvelle procédure de reclassement interne sur le territoire national en cas de licenciement pour motif économique.

L'employeur doit ainsi respecter un certain nombre de mentions s'agissant des offres de reclassement proposées. Il doit laisser au salarié un délai minimum de 15 jours pour présenter sa candidature.

Ces dispositions s'appliquent aux procédures de licenciement engagées depuis le 23 décembre 2017.

④ Les pénalités en matière de négociation obligatoire

Un décret du 15 décembre 2017 fixe les règles d'ordre public de la pénalité prévue en cas de manquements à l'obligation de négocier sur les salaires effectifs et sur le contenu de la négociation relative à l'égalité professionnelle.

S'agissant de la négociation obligatoire sur les salaires, le décret précise que le plafond de la pénalité consiste en une suppression partielle (ou totale en cas de récidive) de différentes réductions - dont la « réduction FILLON » - dont l'entreprise a bénéficié pendant sa période de défaillance, dans la limite de trois ans.

Ces dispositions sont entrées en en vigueur le 18 décembre 2017.

⑤ La consultation des salariés au sein des TPE

Un décret du 26 décembre 2017 permet l'entrée en vigueur de la consultation des salariés pour l'approbation des accords d'entreprise dans les entreprises de moins de onze salariés, ainsi que dans les entreprises de onze à vingt salariés dépourvues de membre élu de la délégation du personnel du comité social et économique.

Ces dispositions sont applicables depuis le 29 décembre 2017.

➤ **Les mesures des ordonnances entrées en application à compter du 01 01 2018.**

① Les nouvelles modalités de contestation d'un avis d'inaptitude

Depuis le 1.1.2017, les contestations ne se font plus devant l'inspecteur du travail, mais devant le conseil de prud'hommes en la forme des référés.

Au 1.1.2018, un certain nombre de changements sont entrés en vigueur :

- -suppression de la 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 : au 1^{er} 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.

② La nouvelle articulation entre les accords de branche et les accords d'entreprise

Les ordonnances rénovent l'articulation entre les accords de branche et d'entreprise en trois blocs.

Le bloc 1 constitué des treize 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 quatre matières pour lesquelles l'accord de branche prévaut sur l'accord d'entreprise conclu postérieurement si la branche décide 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.

S'agissant des thèmes compris dans le bloc 3, les clauses des accords de branche cessent de produire leurs effets vis-à-vis des accords d'entreprise depuis le 1^{er} janvier 2018.

③ La mise en place du CSE

Le décret N° 2017-1819 du 29.12.2017 a été publié au Journal officiel du 30/12. Les entreprises peuvent donc dès à présent mettre en place un comité social et économique.

À cette fin, l'entreprise dont les mandats arrivent à échéance entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2018 peut décider de raccourcir les mandats afin d'installer le nouveau CSE.

L'entreprise a aussi la possibilité de proroger les mandats en cours jusqu'au 31 décembre 2018 au plus tard.

④ Les modèles de lettre de licenciement

Afin de sécuriser les licenciements, il est prévu la publication de six modèles de lettres de licenciement. Le décret N° 2017-1820 du 29.12 a été publié au Journal officiel du 30.12.2017 permettant ainsi aux entreprises de les utiliser, si elles le souhaitent.

Ces modèles concernent :

- Les licenciements pour motif personnel disciplinaire
- Les licenciements pour motif personnel non disciplinaire
- Les licenciements pour inaptitude
- Les licenciements individuels pour motif économique
- Les licenciements collectifs pour motif économique concernant moins de 10 salariés dans une même période de 30 jours dans une entreprise de moins de 50 salariés
- Les licenciements collectifs pour motif économique concernant moins de 10 salariés dans une même période de 30 jours dans une entreprise de 50 salariés et plus.

Il n'y a pas de modèle de lettre pour le licenciement « sui generis » d'un salarié ayant refusé l'application à son contrat de travail « d'un accord de compétitivité ».

Ces formulaires proposés sont facultatifs pour l'employeur. Ils proposent en préambule des rappels de procédure et ils définissent l'ensemble des mentions qui doivent figurer dans une lettre de licenciement définitive.

Parmi les mentions obligatoires figure celle indiquant les délais de 15 jours qui doivent être laissés au salarié pour demander des précisions sur les motifs de son licenciement ou à l'employeur pour en apporter. D'autres mentions sont alternatives, elles feront l'objet d'un choix de l'employeur en fonction de la situation.

⑤ L'abondement du compte personnel de formation d'un salarié qui refuse de se voir appliquer un accord « emploi »

L'ordonnance n°1 a harmonisé le régime des différents accords portant sur l'emploi (accords de maintien dans l'emploi, accords de préservation et de développement de l'emploi...). Désormais, il n'existe qu'un seul accord de ce type qui permet de modifier l'organisation du travail afin soit de répondre aux nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise, soit de préserver ou développer l'emploi.

Le salarié peut refuser la modification de son contrat de travail qui résulte de l'application de cet accord ; son refus constitue alors la cause du licenciement (licenciement sui generis).

L'ordonnance prévoit par ailleurs, dans ce cas, un abondement du compte personnel de formation (CPF). Cet abondement est au minimum de 100 heures ; le décret N° 2017-1880 du 29.12 est paru au Journal officiel du 31.12.2017.

⑥ Le prêt de main-d'œuvre entre entreprises (L8241-3 CT)

Un nouveau cas de prêt de main d'œuvre licite a été créé pour les groupes ou entreprises d'au moins 5 000 salariés ; ils pourront mettre à disposition leurs salariés auprès de start-up ou de PME de moins de 250 salariés.

Le décret d'application N° 2017-1879 du 29.12.2017 (JO du 31.12.) en détermine les conditions et précise les droits qui sont garantis au salarié mis à disposition dans le cadre de ce prêt de main-d'œuvre. Par ailleurs, une information obligatoire sur les opérations de prêt réalisées par une entreprise devra avoir lieu par la voie de la base de données économique et sociale.

⑦ La prise en charge de la rémunération des salariés participant aux négociations de branche

Un décret N° 2017-1818 du 28.12.2017 est paru au Journal Officiel du 30.12.2017 ; il fixe le seuil d'effectif des entreprises pour lesquelles le salaire des salariés participant aux négociations de branche est pris en charge par le fonds paritaire national.

Le décret prévoit également les modalités de cette prise en charge par les organisations syndicales de salariés bénéficiaires des crédits du fonds paritaire national.

⑧ Le droit à la formation qualifiante pour les victimes d'un accident ou d'une maladie d'origine professionnelle

Deux décrets N° 2017-1814 et 2017-1815 du 29.12.2017 sont parus au Journal officiel du 29.12.2017 ; ils fixent modalités du droit à la formation qualifiante pour les victimes d'un accident ou d'une maladie d'origine professionnelle dont le taux d'incapacité permanente atteint 10 %.

L'abondement est fixé à 500 heures.

➤ **Les autres mesures entrées en application le 1^{er} janvier 2018.**

① Le dispositif d'alerte dans les entreprises de plus de 50 salariés

Les entreprises de plus de 50 salariés ont l'obligation de mettre en place un dispositif d'alerte de recueil des signalements à compter du 1^{er} janvier 2018. **Un décret du 19 avril 2017** a délivré le vade-mecum pour la mise en place de ce nouveau dispositif.

② Le travail détaché

En matière de travail détaché, la dématérialisation de la déclaration subsidiaire du détachement par le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre entre en vigueur le 1^{er} janvier 2018. La nouvelle rédaction de l'article L1262-4-1 oblige le maître d'ouvrage à vérifier que tous les sous-traitants directs ou indirects de ses cocontractants (ainsi que les entreprises d'intérim engagées par ces sous-traitants ou cocontractants) ont effectivement accompli une déclaration de détachement des salariés de façon dématérialisée, et à procéder en cas de nécessité à cette déclaration. Cette déclaration de détachement doit se faire préalablement au début du détachement.

Le droit de timbre qui devait entrer en vigueur au 1^{er} janvier va être finalement supprimé par un décret à venir, comme l'a annoncé le ministère du travail.

Une 7^e ordonnance portant sur le détachement de travailleurs sera publiée fin janvier, début février.

③ La protection des travailleurs des plateformes collaboratives

Depuis le 1.1.2018 un nouveau cadre impose un minimum de protection aux travailleurs des plateformes collaboratives. Prévues par la loi travail du 8 août 2016, cette protection renforcée a été précisée par un **décret du 4 mai 2017**.

La plateforme devra prendre en charge la cotisation d'assurance accidents du travail et maladies professionnelles (AT-MP) des travailleurs indépendants.

De la même manière, les entreprises gestionnaires de plateforme collaboratives sont tenues d'assurer à leurs travailleurs réguliers un remboursement de certains frais liés à la formation professionnelle.