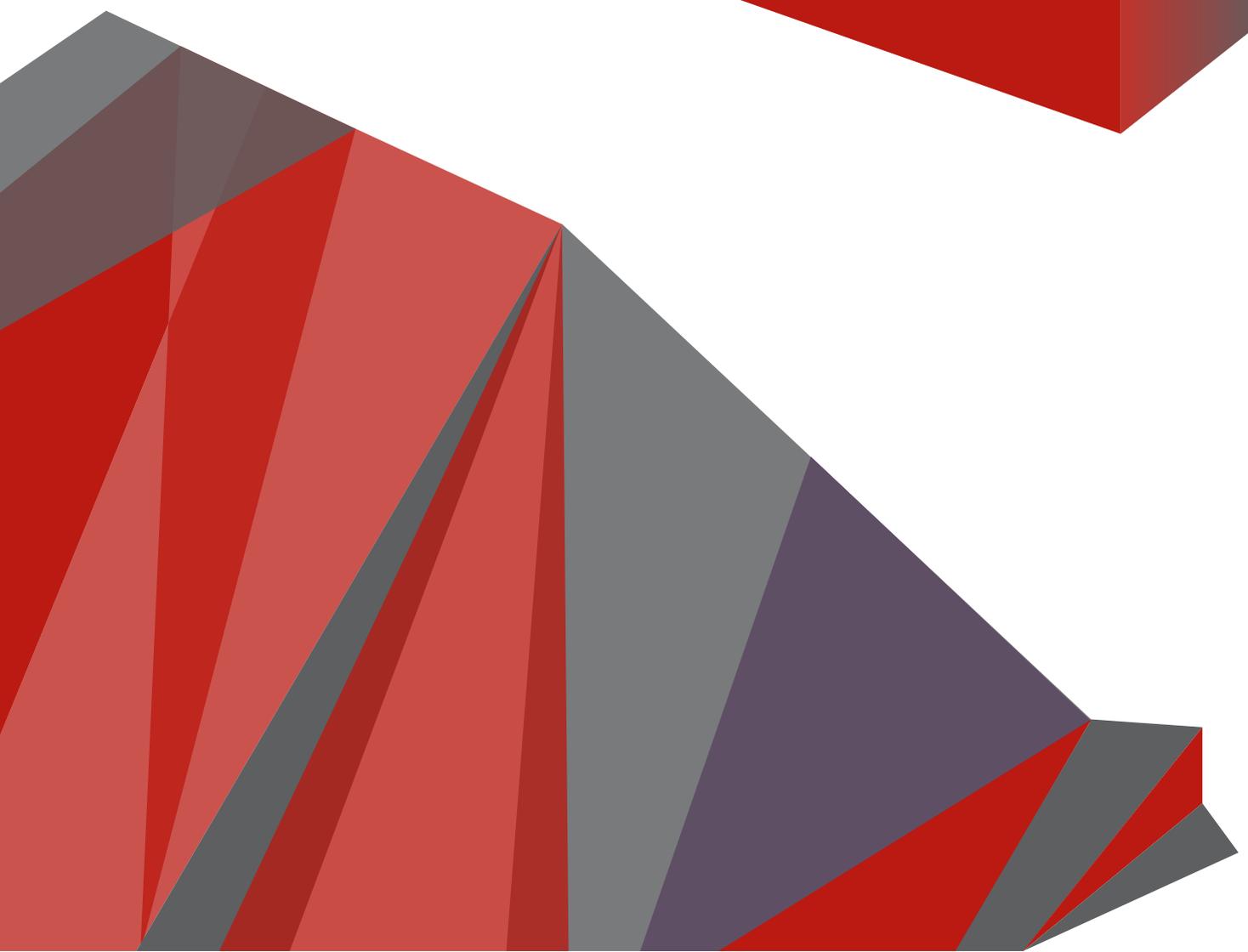


Social

DUCUP SIRÉ
CONSEIL EXPERTISE-COMPTABLE

NEWS



LES ORDONNANCES **RÉVISENT** LE CODE DU TRAVAIL

..... 29 septembre 2017

Elles sont au nombre de 5 et elles portent notamment sur :

- La négociation collective de branche et d'entreprise (I)
 - Le dialogue social dans l'entreprise (II)
- La sécurisation des relations de travail (III)

01 | LA NÉGOCIATION COLLECTIVE DE BRANCHE ET D'ENTREPRISE

En pratique, en-dehors par exemple :

- des salaires minima hiérarchiques,
- des classifications,
- du financement du paritarisme,
- de la formation professionnelle,
- de la prévoyance,
- de la durée et du renouvellement de la période d'essai, un accord d'entreprise pourra déroger sauf si la convention collective de branche a verrouillé certains sujets (risques pénibilité, handicapés, droit syndical, primes pour travaux dangereux ou insalubres).

La loi, à l'avenir, va préciser les domaines dans lesquels l'accord d'entreprise va prévaloir sur l'accord de branche : l'accord d'entreprise s'applique et écarte l'application de l'accord de branche qui porte sur le même sujet, quelle que soit la date de conclusion de l'accord d'entreprise.

Qui pourra conclure un accord d'entreprise ?

Dans les entreprises de moins de 11 salariés, l'employeur peut proposer un projet d'accord aux salariés à ratifier à la majorité des 2/3. Il en sera de même pour les entreprises de 11 à 20 salariés sans élu du personnel.

Entre 20 et moins de 50 salariés (et les entreprises de 11 à 20 salariés pourvues d'élus) : négociation possible d'un accord d'entreprise sans ordre de priorité :

- soit avec un salarié mandaté (élu ou non) par un syndicat à faire approuver par la majorité des salariés,
- soit avec un élu non mandaté représentant la majorité des suffrages exprimés aux élections professionnelles.

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, maintien du système tel que prévu par la loi « Rebsamen » et corrigé par la loi « El Khomri ».

02

LA NOUVELLE ORGANISATION DU DIALOGUE SOCIAL DANS L'ENTREPRISE

1/ Fusion des IRP

Les trois instances (DP, CE, CHSCT) seront désormais regroupées pour donner place à une seule instance : le comité social et économique (CSE) à compter de 11 salariés.

Un accord d'entreprise pourra organiser la fusion totale des instances dans l'entreprise (CSE et délégué syndical) en une seule, incluant la compétence de négociation des accords collectifs : le CSE deviendra alors Conseil d'entreprise.

Dans les entreprises de 11 à 50 salariés, le CSE disposera de missions générales, notamment présenter des réclamations individuelles et collectives et contribuer à promouvoir la santé, la sécurité et les conditions de travail dans l'entreprise.

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, le CSE exercera les attributions générales de l'ex comité d'entreprise.

2/ Les membres de la délégation du personnel seront élus pour 4 ans

sauf accord en disposant autrement et les suppléants n'assisteront aux réunions qu'en l'absence des titulaires.

3/ Les excédents du budget de fonctionnement

pourront être affectés par le CSE à son budget activités sociales et culturelles

03

LA SÉCURISATION DES RELATIONS DE TRAVAIL

1/ Réparation du licenciement sans cause réelle et sérieuse

- Suppression du minimum de 6 mois de salaire d'indemnisation pour les salariés d'au moins 2 ans d'ancienneté dans une entreprise d'au moins 11 salariés.
- Suppression de la réparation en fonction du préjudice subi pour les salariés de moins de 2 ans d'ancienneté et pour les licenciements dans une entreprise de moins de 11 salariés.
- Mise en place d'un barème obligatoire pour l'indemnité allouée par le juge en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse établi en fonction de l'ancienneté et des effectifs de l'entreprise :

→ pour les entreprises de moins de 11 salariés: minimum 1 mois de salaire à partir d'une année d'ancienneté jusqu'à un plafond de 3 mois de salaire brut à partir de 11 ans d'ancienneté ;

→ à compter de 11 salariés, plafond commun à toutes les entreprises compris entre 1 mois pendant la première année d'ancienneté et 20 mois à compter de 30 ans d'ancienneté. et inversement.

2/ Règles de motivation du licenciement

- Fixation par décret des modèles de lettres de licenciement (licenciement pour motif personnel et pour motif économique) ;
- Possibilité pour l'employeur ou sur demande du salarié de préciser ou compléter les motifs énoncés dans la lettre de licenciement après sa notification (conditions à fixer par décret) ;
- Si motivation insuffisante, irrégularité sanctionnée par une indemnité égale à 1 mois de salaire maximum ;
- Si motivation insuffisante dans le cadre cette fois d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, application du barème obligatoire.

3/ Délais de recours

- Prescription inchangée de 2 ans pour les actions portant sur l'exécution du contrat de travail ;
- Prescription de 12 mois à compter de la notification de la rupture au lieu de 2 ans pour les actions portant sur la rupture du contrat de travail (sauf exceptions prévues par le code du travail).

4/ Diminution de la condition d'ancienneté pour bénéficiaire de l'indemnité légale de licenciement

d'une année d'ancienneté à 8 mois d'ancienneté ininterrompue, laquelle passe à 0,25 mois par année pour les dix premières années.

**Mieux vous informer,
nous rapprocher de vous
et encore mieux vous conseiller.**

**Notre spécialiste social
reste à votre écoute**

www.cabinetducup.com

DUCUP SIRÉ
CONSEIL EXPERTISE-COMPTABLE

DUCUP SIRE & ASSOCIES
Email : contact@cabinetducup.com
Immeuble Espadon Voilier
1, Boulevard Kennedy - CS 81100
66102 PERPIGNAN CEDEX
Tél. 04 68 66 92 94

AUDECIA
EXPERTS COMPTABLES
COMMISSAIRES AUX COMPTES