

## **PRESENTATION DES ORDONNANCES VISANT AU RENFORCEMENT DU DIALOGUE SOCIAL**

### **Indemnités prud'homales et recours :**

- Le plafond de dommages et intérêts en cas de licenciement sans cause réelle ni sérieuse sera fixé à 3 mois de salaire jusqu'à deux ans d'ancienneté. Il sera rehaussé par la suite jusqu'à 20 mois de salaire à partir de 30 ans d'ancienneté. Les salariés des TPE se verront appliquer un barème différent, fixé à 15 jours et à un mois dans les autres entreprises. Il augmentera jusqu'à 3 mois avec l'ancienneté ;
- En contrepartie, les indemnités légales sont augmentées de 25% ;
- Le délai de recours aux prud'hommes sera limité à un an pour tous les types de licenciements (donc un alignement sur la durée applicables aux licenciements économiques, ce qui revient à un an de moins pour les autres types de licenciements) ;
- Le vice de forme dans le cadre d'un licenciement ne pourra être sanctionné de plus d'un mois de dommages et intérêts. Un formulaire type sera par ailleurs disponible, précisant les droits et devoirs de chaque partie.

### **Négociation dans les TPE :**

- Les TPE de moins de 20 salariés pourront négocier avec un salarié non élu et non mandaté par un syndicats ;
- Dans les entreprises de 20 à 50 salariés, la négociation sera possible avec un élu du personnel non mandaté ;
- Les primes seront désormais négociables directement au niveau de l'entreprise, et non plus exclusivement au niveau de la branche.

### **Rôle des branches :**

- Elles gagnent en marge de manœuvre. Elles seront notamment en charge d'une nouvelle compétence sur la gestion et la qualité de l'emploi. Elles pourront ainsi adapter les règles applicables aux CDD au secteur d'activité, et ouvrir la possibilité d'accéder à des contrats de chantier ;
- Les ordonnances organisent en trois blocs les compétences des branches.
  - o Le 1<sup>er</sup> bloc rassemblera les 11 thèmes pour lesquels la branche imposera le résultat d'un accord à ses entreprises, sauf dispositions plus favorables. On y trouve notamment les salaires minimum, les conditions pour la période d'essai, la durée du travail et l'égalité homme-femme ;
  - o S'agissant du second bloc, la branche pourra conclure un accord et pourra l'imposer aux entreprises. On y trouve 4 thèmes : la pénibilité, l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés et enfin les primes pour travaux dangereux et insalubres ;
  - o Le troisième bloc rassemblera le reste des champs de négociation possible directement au niveau de l'entreprise.

### **Périmètre du licenciement économique :**

Le périmètre d'appréciation des difficultés économiques dans le cadre d'un licenciement économique sera exclusivement national.

### **Référendum à l'initiative de l'employeur :**

Dans les entreprises de moins de 20 salariés, les employeurs pourront négocier directement avec les salariés.

**Accord majoritaire :**

Les accords majoritaires devront tous être approuvés par des organisations représentant 50% des voix aux dernières élections professionnelles.

**Pénibilité :**

- Rebaptisé compte professionnel de prévention, le compte pénibilité est l'objet de la cinquième ordonnance ;
- La définition des facteurs de risque reste inchangée, et leur liste est renvoyée à un décret ;
- Le financement sera bien renvoyé à la branche AT-MP de la Sécurité sociale, ce qui supprime la cotisation des entreprises ;
- En revanche, le gouvernement ne précise pas comment il compte organiser la prise en compte des facteurs qu'il comptait sortir du dispositif en renvoyant à une possibilité de départ anticipé à la retraite.

**Instance unique de représentation du personnel :**

- Cette nouvelle instance s'appellera le Comité social et économique. Il remplacera, dans les entreprises d'au moins 50 salariés, les délégués du personnel, le comité d'entreprise et le CHSCT. Il conservera la personnalité morale et toutes les compétences et prérogatives des instances en question ;
- S'agissant plus particulièrement de la prise en compte de la santé, de la sécurité et des conditions de travail (dévolues au CHSCT), la présence d'une commission ad hoc ne sera obligatoire que dans certains cas : dans les entreprises et établissements distincts d'au moins 300 salariés, dans les établissements où il y a une installation nucléaire de base, dans les installations classées Seveso et dans certaines mines ou stockages souterrains de gaz ;
- L'inspecteur du travail pourra imposer la mise en place d'une telle commission lorsque il l'estimera nécessaire en raison de la nature des activités, de l'agencement ou de l'équipement des locaux. Dans les autres cas, la décision reviendra à l'entreprise soit par accord d'entreprise soit par accord entre l'employeur et le CSE.

**Rupture conventionnelle collective :**

Les entreprises pourront, par accord, définir un cadre commun de départs volontaires. Aujourd'hui, les ruptures conventionnelles ne sont possibles qu'à titre individuel.

Les réactions des partenaires sociaux sont diverses :

- Pour la CGT, il s'agit de la fin du contrat de travail. Le syndicat appelle à une manifester le 12 septembre ;
- Force ouvrière ne se prononcera qu'à la fin d'une analyse complète du texte, mais n'appelle pas à manifester ;
- La CFDT, sans pour autant appeler à manifester, estime que cette réforme n'est pas à la hauteur ;
- Quant au Medef, l'organisation estime que cette réforme peut conforter la confiance des entreprises et donc redonner, in fine, de l'emploi. Elle se dit prête à jouer le jeu, mais attend les décrets d'application.