



ACTUALITES SOCIALES

5 projets d'ordonnances visant à réformer le droit du travail

Les ordonnances modifiant le code du travail ont été signées le 22 septembre 2017.
La plupart sont d'application immédiate mais des décrets vont encore préciser certains points

Thèmes des 5 ordonnances visant à « renforcer le dialogue social » :

- Renforcement de la négociation collective.
- Nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales.
- Prévisibilité et sécurisation des relations de travail.
- Compte professionnel de prévention.

Cela induit :

- La négociation collective et sociale :
 - o L'assouplissement des négociations, pour les entreprises de moins de 20 salariés, sans élus du personnel, la possibilité de négocier directement avec les salariés puis de soumettre des accords à référendum sur tous les sujets de négociation (rémunération, temps de travail, organisation du travail ...).
- La nouvelle organisation du dialogue social et économique :
 - o A partir du 1^{er} mai 2018, les accords d'entreprise devront être approuvés par des organisations représentant 50 % des voix aux élections professionnelles (30% aujourd'hui), l'accord majoritaire devient la règle.
 - o Pour les entreprises de plus de 50 salariés, le comité d'entreprise (CE), le CHSCT et les délégués du personnel vont fusionner en une instance unique le « Comité social et économique ». Ce comité exercera les mêmes fonctions que les 3 instances actuelles.
- Les prévisibilités et sécurisations des relations au travail :
 - o Le délai de contestation d'un licenciement (pour motif économique ou autre) devant le conseil des Prud'hommes sera réduit à 1 an (2 ans aujourd'hui).
 - o Les obligations pesant sur l'employeur dans le cadre des licenciements sont allégées.
 - o L'indemnité légale de licenciement passe de 1/5^{ème} de mois de salaire par année d'ancienneté à ¼ de mois de salaire par année d'ancienneté (soit une augmentation de 25%).
 - o Création de la « rupture conventionnelle collective », traduisant dans les textes les plans de départ volontaires pratiqués par les entreprises aujourd'hui.
- Le compte professionnel de prévention :
 - o Ancien « compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P) » avec un nouveau mode de financement et de nouveaux contenus
 - o Certains critères pour définir la pénibilité seront gardés (travail de nuit, températures excessives...) d'autres seront exclus (postures pénibles, manutentions de charges lourdes, ...)

Le télétravail :

- Un accord collectif ou une charte est nécessaire pour le télétravail régulier (précisant, les conditions de passage et les modalités d'acceptation du salarié, les modalités de contrôle du temps de travail et la régulation de la charge de travail, la détermination des horaires durant lesquels le salarié est joignable.
- Un accord employeur salarié suffit pour le télétravail occasionnel.
- L'accident survenu sur le lieu du télétravail est présumé un accident du travail (AT).
- L'employeur doit motiver son refus d'accorder le télétravail.



ordonnances : l'indemnité de licenciement est revalorisée

Un décret publié au Journal Officiel le 26 septembre 2017 revoit à la hausse le montant de l'indemnité légale de licenciement.

Ancienneté	Indemnité légale avant 26/09/17	Indemnité CCNS	Indemnité légale après 26/09/17
1 à 5 ans	1/5 ^{ème} de mois de salaire par année d'ancienneté	1/5 ^{ème} de mois de salaire par année d'ancienneté	1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté
6 à 10 ans	1/5 ^{ème} de mois de salaire par année d'ancienneté	1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté	1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté
Au-delà de 10 ans	1/3 (1/5 ^{ème} + 2/15 ^{ème}) de mois de salaire par année d'ancienneté	1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté	1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté



L'indemnité légale de licenciement selon ce nouveau mode de calcul est plus favorable que l'indemnité conventionnelle prévue par la CCNS, et doit donc être appliquée par les employeurs de la branche.

L'indemnité légale est applicable aux cas de rupture conventionnelle, de licenciements (excepté pour un licenciement de fautes grave et lourde où l'employeur est exempté de ces versements) et de mise à la retraite.

Cette indemnité est ouverte aux salariés dès 8 mois de présence (avant 12 mois) pour un licenciement et sans condition d'ancienneté pour la rupture conventionnelle.

Le salaire de référence est le plus favorable entre :

- Soit la moyenne mensuelle de la rémunération des 12 derniers mois (ou l'ensemble des mois si le salarié à moins de 12 mois d'ancienneté).
- Soit le tiers des 3 derniers mois.

Plus d'informations

> Consulter le site Internet du CROS Centre Val de Loire (onglets « formation », « emploi » ou « boîte à outils »)

> Contacter : Déborah Tesi emploi.cvl@franceolympique.com 02.38.49.88.55