

Le Cabinet ACDL Expertise vous informe :

Réforme du code du travail :
Ce que vont changer les ordonnances pour les chefs d'entreprise



Vendredi 22 septembre, le président de la République a signé les ordonnances visant à réformer le code du travail. Le point sur les changements qu'impliquent ces nouveaux textes.

Cette fois c'est officiel. Emmanuel Macron a signé vendredi [les ordonnances pour réformer le code du travail](#), publiées dès samedi au journal officiel. Les mesures contenues dans ces quelque 150 pages sont donc d'ores et déjà entrées en vigueur, même s'il faudra un dernier vote du Parlement pour leur donner force de loi et plusieurs décrets pour en préciser certains détails.

Les chefs d'entreprise vont devoir intégrer rapidement la manière de les appliquer. Ils peuvent pour cela s'appuyer sur leur expert-comptable. « Nous avons un rôle d'accompagnement et de pédagogie pour leur permettre d'assimiler les lois, et de comprendre comment en tirer profit », rappelle Philippe Guermeur, le président de France Défi dans une [interview](#) sur le sujet.

Tour d'horizon des principales évolutions à connaître.

Réforme du code du travail : un rôle accru pour l'accord d'entreprise

La réforme revoit la répartition entre les sujets qui relèvent de la loi, de la branche et de l'accord d'entreprise. Ce dernier prime désormais sur de nombreux sujets. Les dispositions des branches s'imposent de droit dans onze domaines et dans quatre autres champs de négociations, si elles le décident. Elles pourront notamment autoriser ou non le recours au contrat de chantier, un CDI qui prend fin en même temps que la mission sur laquelle il porte.

Mais sur tous les autres sujets, par exemple sur les primes d'ancienneté, un accord d'entreprise peut désormais déroger aux conditions prévues par la branche.

Des mesures pour favoriser la négociation dans les PME

De nouveaux outils sont mis à disposition des petites entreprises pour négocier. Ainsi, dans les structures comptant jusqu'à 20 salariés, lorsqu'il n'y a pas de délégué syndical, le dirigeant pourra organiser la consultation directe de ses salariés sur un projet d'accord. Pour être validé, il faudra obtenir une majorité des deux tiers des voix.

En dessous de 50 salariés, l'entreprise pourra, toujours en l'absence de délégué syndical, négocier avec un élu du personnel, sans que celui-ci ne soit mandaté par une organisation syndicale.

La fusion des instances représentatives du personnel

Les ordonnances prévoient une réorganisation des instances représentatives du personnel. Les délégués du personnel (DP), le comité d'entreprise (CE) et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) devront être fusionnés pour former une seule entité, le comité social et économique, qui conserve néanmoins leurs prérogatives. Son organisation et ses moyens seront définis par décrets.

Nul besoin de se précipiter, il est possible, lorsqu'elles existent déjà, de laisser les instances en place aller jusqu'au terme de leur mandat.

Le plafonnement des indemnités prud'homales

Un barème des indemnités de dommages et intérêts versées au salarié lorsqu'un licenciement est jugé abusif est instauré. Le plafond, variable selon l'ancienneté du salarié, sera de 20 mois de salaires maximum pour 30 ans d'ancienneté. En cas d'atteintes aux libertés fondamentales, de harcèlement ou de discrimination, les juges ne seront cependant pas tenus de respecter ce barème.

En contrepartie, le gouvernement a annoncé qu'il augmenterait de 25 % les indemnités légales de licenciement par le biais d'un décret à venir.

Plus de visibilité sur les licenciements

Les salariés n'auront plus qu'un an pour contester leur licenciement, quel qu'en soit le type, devant les prud'hommes. Ce délai était jusqu'ici de deux ans pour les licenciements autres qu'économiques. Afin de limiter le risque d'erreur de forme dans la procédure de licenciement, un formulaire, prochainement dévoilé, pourra être utilisé par les entreprises. La sanction en cas de vice de forme sera en outre limitée à un mois de dommages et intérêts.

Pour les multinationales, la réforme prévoit aussi que l'évaluation des difficultés de l'entreprise se cantonne au périmètre national pour apprécier le caractère économique de ses licenciements.

Modification du compte pénibilité

Rebaptisé « compte professionnel de prévention », le [compte pénibilité](#) voit son fonctionnement modifié. Les employeurs n'auront pas à évaluer ni déclarer l'exposition de leurs salariés aux quatre critères jugés les plus difficiles à mesurer : la manutention de charges lourdes, l'exposition aux postures pénibles, aux vibrations mécaniques et aux risques chimiques.

Les salariés exposés pourront tout de même bénéficier d'un départ à la retraite anticipé mais seulement sur avis médical, si une maladie professionnelle est reconnue.

Les cotisations spécifiques payées par les entreprises sont supprimées. Désormais le financement du compte sera assuré par la branche accidents du travail et maladies professionnelles de la Sécurité sociale.

Par Marion Perrier, Accroche-press' pour France Défi
lundi 25 septembre 2017 11h02

Les collaborateurs du cabinet se tiennent à votre disposition pour tout renseignement complémentaire.

Votre expert-comptable : Guillaume GAHIDE 03.27.62.18.11 / ggahide@acdl.fr