

Loi Travail : ce que prévoient les ordonnances pour les TPE et les PME

04/09/2017

Négociation directe avec les salariés dans les TPE, indemnités prud'homales plafonnées, droit à l'erreur dans les procédures de licenciement, possibilité de négocier les primes dans l'entreprise... les ordonnances réformant le code du travail ont été dévoilées.

Les ordonnances s'organisent entre trois gros blocs : le dialogue social, la sécurisation des relations de travail et l'articulation des normes de négociation entre la loi, les branches et les entreprises.

Une négociation directe avec les salariés dans les TPE

Toutes les entreprises de moins de 20 salariés, qui n'ont pas d' élu du personnel, vont pouvoir négocier avec les salariés directement sur tous les sujets : rémunération, temps de travail et organisation. C'est déjà le cas aujourd'hui pour la mise en place d'un plan d'intéressement notamment. L'accord devra être ratifié par un vote à la majorité des 2/3 des salariés. Cette disposition va être étendue aux entreprises de 11 à 20 salariés qui n'ont pas d'élus du personnel. Dans les structures de moins de 50 collaborateurs, la loi offre la possibilité, en l'absence de syndicat, de négocier des accords collectifs avec un ou plusieurs membres de la délégation du personnel non mandatés ou avec un ou plusieurs salariés mandatés. Dans le premier cas, la validité de l'accord requiert la signature des élus représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles. Dans le second cas, les salariés doivent ratifier l'accord à la majorité des suffrages exprimés. "La réalité c'est que dans les entreprises de moins 50 salariés, il y a 4% de délégués syndicaux seulement. Les PME sont donc privées d'une capacité de négocier qu'ont les plus grandes", a confié Muriel Pénicaud, lors de la conférence de presse jeudi 31 juillet 2017.

Indemnités prud'homales plafonnées

Comme prévu, les indemnités prud'homales en cas de licenciement abusif seront limitées par un plancher et un plafond. Les indemnités prud'homales seront plafonnées à trois mois de salaire jusqu'à deux ans d'ancienneté et à 20 mois jusqu'à 30 ans d'ancienneté. Les salariés victimes de harcèlement ou de discrimination ne seront pas concernés par ce plafond. Même chose pour une femme enceinte ou un travailleur handicapé. Dans les entreprises de moins de 11 salariés, le montant minimal (ou plancher) est réduit. Les indemnités minimales sont fixées à 1 mois de salaire pour 3 et 4 ans d'ancienneté, à deux mois de salaire pour des anciennetés de 7 et 8 ans. "Le montant maximal continue toutefois de s'appliquer", affirme Joël Grangé, avocat associé au cabinet Flichy Grangé Avocats.

Des indemnités de licenciement plus importantes

Les indemnités légales de licenciement sont augmentées de 25%. Concrètement, un salarié qui gagne en moyenne 2000 euros par mois licencié après 10 années d'ancienneté, verra son indemnité légale passer de 4000 à 5000 euros.

De nouveaux droits pour les salariés

Lorsqu'un salarié refuse un accord majoritaire signé par les organisations syndicales portant sur le temps de travail ou la rémunération, il est licencié et ne bénéficie que du chômage. La loi prévoit que son compte personnel de formation soit abondé de 100 heures -financé par l'employeur- afin qu'il puisse se former et trouver un autre emploi.

Des règles de licenciement simplifiées

Lors du licenciement d'un salarié, le vice de forme ne l'emportera plus sur le vice de fond. Ce qui signifie qu'un vice de forme -l'oubli par exemple d'indiquer dans la lettre de convocation par exemple la possibilité d'assistance du salarié- n'empêchera pas un examen sur le fond. La ministre du Travail a par ailleurs annoncé la création d'un formulaire type comme la rupture conventionnelle, rappelant les droits et les devoirs de chacune des parties, afin d'éviter aux dirigeants des erreurs de procédure.

Un code du travail numérique

Le code du travail sera disponible en version numérique, au plus tard le 1er janvier 2020, avec des exemples très concrets, de façon à le rendre "accessible à tous les dirigeants", a souligné la ministre du Travail.

Un délai d'un an pour saisir les prudhommes

Le délai de recours aux prud'hommes pour contester un licenciement sera limité à un an pour tous les types de licenciement. La loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi a déjà modifié et réduit les délais de prescription en matière prud'homale. Les délais étaient fixés à douze mois pour contestation d'une rupture conventionnelle homologuée, ou d'un licenciement économique, de deux ans en cas de requalification d'un CDD en CDI, de contestation d'un licenciement pour motif personnel, d'une sanction disciplinaire, d'une clause du contrat de travail (non concurrence, mobilité), de non remise de documents en fin de contrat, à trois ans en cas de salaire non versé, de primes ou d'heures supplémentaires non payées, et à cinq ans en cas de discrimination ou harcèlement.

Renforcement du rôle des branches

La loi Travail ouvre aux branches la possibilité de négocier sur les CDD et CDI de chantier (motif du recours restant dans la loi) et leur durée. Les accords de branche vont devoir également prévoir des accords type qui tiennent compte de la réalité et de la situation des TPE et PME. Les salaires, ainsi que les frais de déplacement, des salariés des TPE et PME qui participent à des négociations de branche seront pris en charge par un financement mutualisé. Édouard Philippe a par ailleurs précisé que les branches seraient renforcées. Certaines fusionnées.

De nouveaux champs de négociation ouverts à l'entreprise

C'est une nouveauté : les ordonnances donnent aux entreprises le soin de négocier, à leur niveau, l'agenda social ainsi que la possibilité de modifier les primes décidées dans les branches professionnelles. Il sera par exemple possible de remplacer une prime d'ancienneté par un système pour subventionner la garde d'un jeune enfant. S'il n'y a pas d'accord majoritaire, l'accord de branche s'appliquera.

Des accords simplifiés pour s'adapter aux évolutions du marché

La loi prévoit la création d'accords majoritaires simplifiés sur le temps de travail, la rémunération et la mobilité afin d'anticiper et de s'adapter à la hausse ou à la baisse du marché. Concrètement, demain, une entreprise qui perd un contrat important ou se prépare à répondre à une nouvelle commande, travaillera avec les représentants des salariés pour mettre en place de nouvelles modalités d'organisation.

L'instauration de la rupture conventionnelle collective

La négociation dans l'entreprise va pouvoir définir un cadre commun de départ strictement volontaire qui devra, comme pour la rupture conventionnelle individuelle, être homologuée par l'administration.

Le télétravail développé "

Le télétravail est une aspiration de 61% des salariés mais c'est une réalité pour 17% seulement. Or, le télétravail est important pour l'équilibre entre la vie personnelle et la vie professionnelle", a souligné Muriel Pénicaud. En cas de recours occasionnel au télétravail, celui-ci peut être mis en oeuvre d'un commun accord entre l'employeur et le salarié. L'ordonnance précise par ailleurs que "pour faire face à des contraintes personnelles, tout salarié qui occupe un poste éligible à un mode d'organisation en télétravail dans les conditions prévues par accord collectif ou, à défaut, par la charte, peut demander à son employeur le bénéfice du télétravail". L'employeur qui refuse d'accorder le bénéfice du télétravail à son salarié doit motiver sa réponse. À défaut d'accord collectif applicable, le contrat de travail ou l'avenant doivent préciser la détermination des plages horaires durant lesquelles l'employeur peut habituellement contacter le salarié en télétravail.

Des instances de représentation du personnel fusionnées

Dans toutes les entreprises de plus de 50 salariés, le comité d'entreprise, le CHSCT et les délégués du personnel vont fusionner en une instance unique appelée "Comité social et économique". Les compétences de négociation, d'ester en justice sur les sujets de santé et de sécurité au travail, de demander des expertises, déclencher des enquêtes seront transférées à cette nouvelle instance.

Un périmètre national en cas de plan social

Lorsqu'une entreprise connaît des difficultés économiques, elle pourra engager des licenciements qui seront appréciés sur le seul périmètre national, et non plus à l'échelle mondiale comme c'est le cas aujourd'hui. "C'est un point qui va être regardé par les investisseurs internationaux. Le juge continuera à contrôler les fraudes en particulier s'il y a des difficultés artificielles créées par des entreprises", a précisé Muriel Pénicaud.

Et après?

Les ordonnances passeront en Conseil des ministres le 22 septembre. "D'ici là, les ordonnances seront présentées à au moins cinq organismes de consultation, qui vont rendre un avis", a précisé Édouard Philippe. Fin septembre, les textes entreront en vigueur. Le patronat se dit satisfait des annonces. L'U2P (artisans et commerçants de proximité) constate "avec satisfaction que plusieurs de ses demandes destinées à restaurer la confiance des chefs d'entreprises de proximité ont été entendues". Pour la CPME, "cette réforme traduit un changement en profondeur qui prend en compte la réalité des petites entreprises en leur ouvrant des facultés de dialogue jusqu'à présent réservé, en pratique, aux seules grandes entreprises". Pour Pierre Gattaz, président du Medef, "les ordonnances contiennent des pistes intéressantes qu'il faut maintenant transformer en réalité pour que les salariés et les entrepreneurs puissent en comprendre les bénéfices et développer leurs entreprises. Nous restons très vigilants car les détails seront cruciaux pour la bonne mise en oeuvre de cette réforme".

Source : www.chefdentreprise.com
