

Les principales mesures contenues dans les ordonnances dites « travail » présentées le 31 août 2017

Le Gouvernement a donc présenté ce 31 août les 5 ordonnances devant réformer le Code du travail.

Calendrier prévu : Présentation des ordonnances au Conseil des Ministres le 22 septembre, puis signature par le Président de la République pour permettre leur entrée en vigueur prévue au lendemain de la date de publication au Journal Officiel (en principe à la fin du mois de septembre 2017).

Les procédures en cours à la date de la publication de ces ordonnances (y compris les procédures d'appel et de cassation) suivront les « anciennes » règles.

Voici **quelques-unes des principales mesures** contenues dans ces ordonnances :

	Avant	Après
Ordonnance n° 3 : « sécurisation des relations de travail »		
1. Lettre de licenciement	Aucun modèle	Un Décret en Conseil d'Etat « fixe les modèles que l'employeur peut utiliser pour procéder à la notification du licenciement »
2. Indemnités légales de licenciement	1/5 ^{ème} de mois de salaire par année d'ancienneté, puis majoration de 2/15 ^{ème} de mois de salaire par année d'ancienneté au-delà de 10 années d'ancienneté	¼ de mois de salaire par année d'ancienneté
3. Plancher des indemnités prud'homales	Aucun plancher dans les TPE	15 jours dans les TPE après une année d'ancienneté, et jusqu'à 2,5 mois de salaires au-delà de 10 ans d'ancienneté.

	6 mois de salaires pour les salariés ayant plus de deux années d'ancienneté et travaillant dans une entreprise employant plus de dix salariés.	Un mois jusqu'à deux ans d'ancienneté, 3 mois au-delà de 2 ans d'ancienneté
4. Plafonnement des indemnités prud'homales (hors discrimination et harcèlement)	Aucun	3 mois de salaire jusqu'à 2 ans d'ancienneté, puis augmentation progressive jusqu'à 20 mois de salaire à partir de 30 ans d'ancienneté (cf. annexe)
5. Délais pour contester son licenciement devant le Conseil de prud'hommes	2 ans pour un licenciement pour motif personnel, 1 an pour un licenciement pour motif économique	1 an pour tous les types de licenciement
6. Recours au CDD	En principe, un renouvellement possible	Deux renouvellements
Ordonnance n° 2 : la représentation du personnel		
7. Représentation du personnel dans les entreprises de plus de 11 salariés	3 instances possibles : les Délégués du personnel, ainsi que le Comité d'entreprise & le CHSCT au-delà de 50 salariés	Une seule instance : le Comité Social et économique (CSE)
8. Périodicité des réunions, champs de l'information-consultations, périmètre des négociations	Fixés par la Loi	Possibilité de les définir essentiellement par accord d'entreprise
9. Heures de délégation	Fixées par la Loi	A fixer par Décret, mais au moins égal à 10 heures par mois dans les entreprises de moins de 50 salariés, et 16 heures par mois pour les autres entreprises
10. Négociation dans les entreprises de moins de 50 salariés	Possible sous conditions, notamment avec un délégué	Possibilité de négocier avec un élu du personnel, même

	du personnel mandaté par un syndicat	en l'absence de délégué syndical
11. Négociation dans les entreprises de moins de 20 salariés	Impossibilité	Possibilité de négocier avec un salarié ni élu, ni mandaté, puis texte soumis à un vote auprès de l'ensemble des salariés
12. Licenciements économiques	Possibilité, dans le cadre d'un PSE, de négocier des plans de départ volontaires Appréciation des difficultés économiques au niveau mondial	Ajout, pour les départs volontaires, d'un dispositif de « rupture conventionnelle collective » Appréciation des difficultés économiques au niveau national
13. CDD de chantier	Cadre légal	Motif de recours fixé par la Loi ; durée du contrat, durée d'intercontrat... fixés par accord de branche

Je reste bien entendu à votre entière disposition pour tout complément d'information que vous pourriez souhaiter.

Grégoire BRAVAIS
Avocat Associé
gbravais@dms-avocats.fr

Le nouveau barème des indemnités prud'homales (plancher & plafond)

Ancienneté du salarié dans l'entreprise (en années complètes)	Indemnité minimale (en mois de salaire brut) dans une entreprise de moins de onze salariés	Indemnité minimale (en mois de salaire brut) dans une entreprise de plus de 11 salariés	Indemnité maximale (en mois de salaire brut)
0	<i>Sans objet</i>	<i>Sans objet</i>	1
1	0,5	1	2
2	0,5	3	3
3	1	3	4
4	1	3	5
5	1,5	3	6
6	1,5	3	7
7	2	3	8
8	2	3	8
9	2,5	3	9
10	2,5	3	10
11	3	3	10,5
12	3	3	11
13	3	3	11,5
14	3	3	12
15	3	3	13
16	3	3	13,5
17	3	3	14
18	3	3	14,5
19	3	3	15
20	3	3	15,5
21	3	3	16
22	3	3	16,5
23	3	3	17
24	3	3	17,5
25	3	3	18
26	3	3	18,5
27	3	3	19
28	3	3	19,5
29	3	3	20
30 et au-delà	3	3	20