

Réforme du Code du travail : les projets d'ordonnances enfin dévoilés

Le 04/09/2017



Cinq projets d'ordonnances viennent d'être mis en ligne sur le site du Ministère du travail le 31 août. Que contiennent réellement ces textes ? Sont-ils définitifs ? Quand vont-ils s'appliquer ? Réponses à ces questions essentielles.



Conformément à l'annonce faite par le Premier Ministre, cinq projets d'ordonnances ont été diffusés le jeudi 31 août. Ils **portent respectivement sur** :

- le renforcement de la [négociation collective](#) ;
- la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales ;
- la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail ;
- diverses mesures relatives au cadre de la négociation collective ;
- le [compte personnel de prévention de la pénibilité](#).

Soulignons d'emblée que ces textes **ne constituent encore que de simples projets**, susceptibles d'évoluer.

En effet, ils doivent encore être soumis à diverses **instances consultatives** (Commission nationale de la négociation collective, Conseil d'orientation des conditions de travail, Conseil supérieur pour l'égalité professionnelle, Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle, Caisses de sécurité sociale, Conseil national d'évaluation des normes, Conseil supérieur de la prud'homie), ce qui sera fait au cours de la première quinzaine de septembre.

De plus, même si le dossier de presse accompagnant le texte des projets d'ordonnances est curieusement muet sur ce point, le Conseil d'Etat doit être entendu.

Enfin, le Conseil constitutionnel, saisi le 9 août 2017 d'un recours formé à l'encontre de la loi d'habilitation, n'a toujours pas rendu sa décision, ce qui bloque la promulgation et la publication de la loi. Si les Sages censuraient en tout ou partie la loi d'habilitation, les mesures des ordonnances prises sur le fondement des dispositions censurées pourraient tomber.

Même si ces textes ne sont pas encore définitifs, il nous a paru essentiel d'en présenter sans attendre

les principales dispositions, thème par thème, avec indication pour les principales de leur date d'entrée en vigueur.

Nous proposerons à nos lecteurs un commentaire des ordonnances une fois qu'elles auront été **adoptées en Conseil des ministres**.

Les autres informations de cette Quotidienne reviennent en détails sur les principales mesures prévues par les ordonnances. A vous de cliquer !

Projets d'ordonnances réformant le Code du travail

© Editions Francis Lefebvre - La Quotidienne

Réforme du Code du travail : rupture du contrat de travail

Le 04/09/2017



Règles de procédure et de motivation du licenciement, règles spécifiques aux licenciements économiques, plans de départs volontaires... demandez le programme !



Règles de procédure et de motivation du licenciement

Plusieurs des mesures prévues en matière de rupture du contrat de travail s'appliqueraient aux [licenciements](#) notifiés après la publication de l'**ordonnance**. En cas de litige, les instances introduites avant cette date se verraient appliquer les règles antérieures, y compris en appel et en cassation.

Selon le projet d'ordonnance, l'employeur pourrait recourir à un **modèle-type de lettre de notification du licenciement** en cas de licenciement pour motif personnel ou économique.

La **motivation de la lettre de licenciement** pourrait être complétée après sa notification, soit à l'initiative de l'employeur, soit à la demande du salarié. Un décret fixerait les conditions

d'application de cette procédure.

Si le salarié n'a pas formé une telle demande, et qu'il conteste la légitimité de son licenciement, ce dernier ne pourrait pas être jugé dépourvu de cause réelle et sérieuse en raison d'une insuffisance de motivation. L'intéressé ne pourrait prétendre, à ce titre, qu'à une indemnité pour irrégularité de procédure égale à un mois de salaire maximum.

Le **non-respect de la procédure d'[entretien préalable](#)** au licenciement pour motif personnel ou économique ou d'une procédure conventionnelle de consultation préalable à la rupture constituerait une irrégularité justifiant l'octroi d'une indemnité égale à un mois de salaire maximum.

La même sanction s'appliquerait en cas de méconnaissance du délai de transmission au salarié de son [contrat à durée déterminée](#) ou de son **contrat de [travail temporaire](#)**.

Règles spécifiques aux licenciements économiques

Comme prévu par la loi habilitant le Gouvernement à réformer le Code du travail par ordonnances, le **périmètre d'appréciation de la cause économique** de [licenciement](#) serait restreint au territoire national lorsque l'entreprise appartient à un groupe international, hors fraude. Les notions de groupe et de secteur d'activité dans lesquels s'apprécient ces difficultés seraient précisées : le Code du travail intégrerait, sur ce point, les solutions dégagées par la Cour de cassation. Ces dispositions s'appliqueraient aux procédures de licenciement économiques engagées après la publication de l'ordonnance.

A noter : bien qu'habilité par le Parlement à relever les **seuils**, en termes d'effectifs de l'entreprise et de nombre de licenciements, à partir desquels l'employeur doit établir et mettre en œuvre un [plan de sauvegarde de l'emploi](#) (PSE), le Gouvernement semble finalement y avoir renoncé. Aucune mesure en ce sens ne figure en effet dans le texte du projet d'ordonnance.

Les modalités d'application de l'[obligation de reclassement préalable](#) au licenciement économique seraient précisées par décret. Mais le projet d'ordonnance prévoit l'abrogation de l'[article L 1233-4-1 du Code du travail](#), qui précise actuellement les obligations pesant sur l'employeur en la matière lorsque l'entreprise appartient à un groupe international.

Le **périmètre d'application des critères d'ordre des licenciements** pourrait être fixé aux zones d'emploi – et non à l'entreprise dans son ensemble – en cas de licenciement économique de moins de 10 salariés dans une même période de 30 jours, c'est-à-dire sans plan de sauvegarde de l'emploi.

L'ordonnance adapterait les dispositions du Code du travail relatives aux procédures de **consultation des représentants du personnel** sur les licenciements collectifs pour motif économique. Les textes renverraient non plus au comité d'entreprise et aux délégués du personnel, mais au comité social et économique (issu des ordonnances). Ce dernier devrait être informé, le cas échéant, des conséquences du projet en matière de santé, de sécurité ou de conditions de travail.

En cas de licenciement économique de moins de 10 salariés dans une même période de 30 jours, cette instance devrait rendre son avis dans le délai d'un mois à compter de la première réunion.

Plans de départs volontaires

Il est prévu d'encadrer les plans de départs volontaires, aujourd'hui inconnus du Code du travail, en vue de sécuriser cette pratique. Le nouveau régime, applicable au lendemain de la publication de l'ordonnance, emprunterait à la fois à la [rupture conventionnelle](#) et aux licenciements économiques prononcés dans le cadre d'un accord portant [plan de sauvegarde de l'emploi](#) (PSE).

Un plan de départs volontaires, excluant tout [licenciement](#), devrait être déterminé par voie d'**accord collectif majoritaire** fixant notamment le nombre maximal de départs, les conditions à remplir par les salariés pour pouvoir en bénéficier et les modalités et conditions d'information du comité social et économique (issu des ordonnances) sur le sujet. L'accord devrait être soumis à l'administration pour validation. Une fois l'accord validé, l'acceptation par l'employeur de la candidature d'un salarié au départ volontaire emporterait rupture du contrat de travail d'un commun accord des parties (soumise à l'autorisation de l'inspection du travail pour les salariés protégés). Dans certains cas, l'entreprise pourrait être tenue de contribuer à des actions de revitalisation du bassin d'emploi.

Le régime social et fiscal de l'**indemnité** versée à un salarié ayant accepté une telle rupture amiable, dont le montant devrait être fixé par ledit accord sans pouvoir être inférieur à celui de l'indemnité légale de licenciement, serait aligné sur le régime applicable aux indemnités allouées dans le cadre d'un PSE. L'intéressé aurait droit à l'assurance chômage.

Indemnité légale de licenciement

L'[indemnité légale de licenciement](#) serait accordée au salarié justifiant d'au moins 8 mois d'**ancienneté**, au lieu d'un an actuellement. Cette mesure s'appliquerait aux licenciements notifiés à compter de la publication de l'ordonnance.

A noter : un décret publié en même temps que les ordonnances pourrait également augmenter le **montant** de l'indemnité légale de licenciement. Une hausse de 25 % du montant actuel de l'indemnité serait à l'étude.

Contestation de la rupture du contrat de travail

Le **délai** imparti au salarié pour contester la rupture de son contrat de travail serait unifié et ramené à 12 mois (sauf contentieux spécifiques – notamment en cas de licenciement avec plan de sauvegarde de l'emploi – ou délais plus courts). Ces dispositions s'appliqueraient aux prescriptions en cours à compter de la date de promulgation de l'ordonnance.

Licenciements sans cause réelle et sérieuse ou nuls

Les nouvelles modalités de réparation des licenciements abusifs ou nuls s'appliqueraient aux **ruptures notifiées après publication de l'ordonnance**. Les instances introduites avant cette date se verraient appliquer les règles antérieures, y compris en appel et en cassation.

En cas de [licenciement](#) **sans cause réelle et sérieuse**, la sanction encourue par l'employeur serait déterminée en fonction d'un barème modulé en fonction de l'[ancienneté](#) du salarié et de la taille de l'entreprise.

L'**indemnité minimale** serait de 3 mois de salaire brut pour les salariés comptant au moins 2 ans d'ancienneté dans une entreprise d'au moins 11 salariés, contre 6 mois actuellement. Le montant de l'indemnité minimale serait inférieur dans les entreprises de moins de 11 salariés (entre 0,5 et 2,5 mois de salaire brut).

L'**indemnité maximale** serait fixée à 20 mois de salaire brut, pour les salariés justifiant d'au moins 30 ans d'ancienneté.

Précision importante : le juge pourrait – mais ce serait facultatif – déduire de la somme allouée en application du barème l'indemnité de [licenciement](#) versée au salarié. Le barème s'appliquerait également en cas de prise d'acte de la rupture du contrat ou de résiliation judiciaire prononcée aux torts de l'employeur.

Si le licenciement est jugé **nul** – violation d'une liberté fondamentale ou d'une protection spécifique, harcèlement ou discrimination, notamment – l'indemnité serait fixée par le juge à un **minimum** de 6 mois de salaire brut, sans préjudice des indemnités de rupture perçues par l'intéressé.

Certaines **réparations spécifiques** prévues par le Code du travail seraient modifiées, dans un sens défavorable au salarié :

- violation de la [priorité de réembauche](#) en cas de licenciement économique : au moins 1 mois de salaire (au lieu de 2) ;
- nullité du [licenciement](#) économique en cas d'absence ou d'insuffisance du [plan de sauvegarde de l'emploi](#), ou d'absence de décision de validation ou d'homologation de ce plan : minimum 6 mois de salaire (au lieu de 12) ;
- défaut de réintégration du salarié victime d'un [accident du travail](#) ou d'une maladie professionnelle, ou manquement à l'obligation de [reclassement](#) lorsque ce salarié est physiquement inapte : au moins 6 mois de salaire (au lieu de 12).

Projets d'ordonnances réformant le Code du travail

© Editions Francis Lefebvre - La Quotidienne

Réforme du Code du travail : négociation collective

Le 04/09/2017



Conventions d'entreprise et d'établissement, articulation entre accords de branche, d'entreprise et d'établissement, dispositions propres aux TPE... qu'est-ce qui nous attend ?



La négociation collective fait l'objet du premier projet d'ordonnance « relative au renforcement de la négociation collective » et du quatrième « portant diverses mesures relatives au cadre de la négociation collective ». Méritent particulièrement d'être signalées les dispositions suivantes du premier projet.

Conventions d'entreprise et d'établissement

Sauf dispositions contraire, les termes « **convention d'entreprise** » désigneraient toute convention ou accord conclu au niveau de l'**entreprise** et de l'**établissement**.

Articulation entre accords de branche, d'entreprise et d'établissement

Seraient distinguées, comme attendu, 3 types de matières.

En premier lieu celles dans lesquelles la **convention de branche prévaudrait** sur la convention d'entreprise conclue avant ou après, sauf si celle-ci assure des garanties au moins équivalentes. Ces matières comprendraient les salaires minima (pas les primes), les classifications, la mutualisation des fonds paritaires, les garanties collectives complémentaires, certaines dispositions relatives au temps de travail (par exemple équivalences, travail de nuit, temps partiel...), aux [CDD](#) et au [travail temporaire](#) et au recours aux contrats à durée indéterminée « de chantier », l'égalité professionnelle. Elles comprendraient aussi les conditions et les durées de renouvellement de la période d'essai et le transfert conventionnel des contrats de travail quand l'[article L 1224-1 du Code du travail](#) ne s'applique pas.

Viennent ensuite les matières dans lesquelles, quand la **convention de branche le prévoirait**, la convention d'entreprise conclue postérieurement ne pourrait pas comporter de stipulations différentes, sauf si elle assure des garanties au moins équivalentes : prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels, insertion professionnelle et maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, effectif à partir duquel les [délégués syndicaux](#) pourraient être désignés, nombre des DS et valorisation de leurs parcours syndical et primes pour travaux dangereux ou insalubres.

Enfin, dans toutes les **autres matières**, les conventions d'entreprise ou d'établissement, antérieures ou postérieures, prévaudraient sur les conventions de branche, étant précisé que, en l'absence d'accord d'entreprise ou d'établissement, la convention de branche s'appliquerait. Ce serait le « domaine réservé » de l'accord d'entreprise ou d'établissement.

Dispositions propres aux TPE

Les **conventions de branche ou les accords professionnels** ne pourraient être **étendus** qu'à la

condition de comporter des **stipulations spécifiques** pour les entreprises de moins de 50 salariés ou de justifier des motifs pour lesquels ils ne comporteraient pas ces stipulations.

Harmonisation et simplification des conditions de recours et du contenu de certains accords collectifs

Les règles applicables aux accords de **préservation et de développement de l'emploi**, de **mobilité interne** et de **maintien de l'emploi**, ainsi que de **réduction du temps de travail** seraient unifiées, en ce qui concerne leurs conditions de recours (élargies, puisqu'ils pourraient aussi être conclus « pour répondre aux nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise »), leur contenu (la disposition actuelle leur interdisant la diminution de la rémunération mensuelle du salarié semble avoir disparu) et leurs conditions de rupture. Les stipulations de ces accords se substitueraient de plein droit à celles contraires et incompatibles des **contrats de travail**. Les salariés pourraient **refuser**, mais pourraient alors être licenciés. Leur licenciement n'aurait pas un motif économique et reposerait sur une cause réelle et sérieuse.

Les dispositions spécifiques applicables aux accords de mobilité interne et de maintien de l'emploi et aux accords RTT seraient abrogées.

Contestation des accords collectifs

Les conventions ou accords répondant aux conditions de validité seraient **présument négociés et conclus conformément à la loi** et il appartiendrait à celui qui conteste leur validité de prouver le contraire.

L'**action en nullité** de tout ou partie d'une convention ou d'un accord devrait être engagée, à peine de nullité, avant l'expiration d'un **délai de 2 mois** à compter de sa notification aux syndicats non signataires ou, pour les salariés, de sa publication.

En cas d'**annulation judiciaire** de tout ou partie d'une convention ou d'un accord, le juge pourrait décider, s'il apparaissait que l'effet rétroactif de l'annulation est de nature à emporter des conséquences manifestement excessives, que celle-ci ne produirait ses **effets** que **pour l'avenir** ou de **moduler les effets** de sa décision **dans le temps**, sans préjudice des actions contentieuses déjà engagées à la date de sa décision.

Négociation collectives obligatoires

Les dispositions du Code du travail relatives à la négociation obligatoire de branche, d'une part, et d'entreprise, d'autre part, seraient entièrement réécrites.

S'agissant des entreprises, le chapitre consacré à la négociation obligatoire comprendrait désormais 3 sections. La section 1 définirait les **mesures d'ordre public** : interdiction de prendre des mesures unilatérales pendant les négociations, obligation d'établir un procès-verbal de désaccord, notamment.

La section 2, champ de la négociation collective, prévoirait que l'**accord collectif** pourrait déterminer les **thèmes** des négociations obligatoires, la **périodicité** (pouvant aller jusqu'à 4 ans) et le contenu de chaque thème, le calendrier et le lieu des **réunions**, les **informations** à remettre aux

négociateurs et la date de la remise, les modalités de **suivi** des engagements souscrits par les parties. Seraient concernées les négociations de groupe, d'entreprise ou d'établissement. Le **principe** serait donc que les modalités de la négociation collective soient déterminées par la négociation collective.

La section 3 déterminerait les **dispositions supplétives** applicables **à défaut de l'accord** ci-dessus : a priori et sous réserve d'un examen plus approfondi, les dispositions régissant actuellement les négociations annuelles et triennales obligatoires continueraient, pour l'essentiel, à s'appliquer.

Négociation dans les entreprises sans délégué syndical

Les dispositions relatives à la négociation collective dans les entreprises sans [délégué syndical](#) (DS) seraient entièrement réécrites. Les mesures suivantes sont à signaler.

Dans les entreprises de **moins de 11 salariés**, l'employeur pourrait proposer un projet d'accord aux salariés, portant sur l'ensemble des thèmes ouverts à la négociation collective. Pour être valide, il devrait être ratifié à la majorité des deux tiers du personnel. Ces dispositions seraient aussi applicables aux entreprises **entre 11 et 20 salariés sans élu** au comité social et économique (issu des ordonnances).

Dans les entreprises employant **entre 11 et moins de 50 salariés sans DS**, des accords pourraient être négociés, conclus et révisés :

- par un ou plusieurs **salariés mandatés** par un ou plusieurs syndicats représentatifs dans la branche ou à défaut au niveau national et interprofessionnel ;
- ou par un ou des membres de la délégation du personnel du **comité social et économique**.

Ces accords pourraient porter sur **tous les thèmes** pouvant être négociés par accord d'entreprise ou d'établissement.

Pour être **valides**, les accords ou avenants conclus avec un ou des membres du comité social et économique devraient être signés par celui ou ceux représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles.

La validité des textes conclus avec des salariés non élus mandatés serait subordonnée à leur approbation par les salariés à la majorité des suffrages exprimés.

Les dispositions relatives à la négociation dans les **entreprises d'au moins 50 salariés sans DS** resteraient globalement inchangées.

Les négociateurs seraient dotés d'un **crédit d'heures** de 10 heures maximal par mois, en sus du temps passé aux réunions de négociation.

Accords majoritaires

En cas d'accord non majoritaire, mais signé par des syndicats ayant **recueilli plus de 30 % des suffrages** exprimés en faveur d'organisations représentatives au 1^{er} tour des élections professionnelles, si les syndicats signataires ayant recueilli plus de 30 % des suffrages ne demandent pas une consultation des salariés, l'employeur pourrait organiser la consultation, sauf opposition de l'ensemble de ces syndicats. Par ailleurs, la généralisation des accords « majoritaires

» serait avancée du 1^{er} septembre 2019 au 1^{er} mai 2018.

Entrée en vigueur

Les dispositions ci-dessus entreraient en vigueur à la date de publication de ses **décrets** d'application et, au plus tard, le **1^{er} janvier 2018**.

Les clauses des **conventions et accords de branche** conclus **avant les ordonnances** dans les domaines réservés à l'accord d'entreprise ou d'établissement et interdisant à cet accord de déroger à leurs stipulations deviendraient caduques dès la publication de l'ordonnance.

Projets d'ordonnances réformant le Code du travail

© Editions Francis Lefebvre - La Quotidienne

Réforme du Code du travail : représentation du personnel

Le 04/09/2017



Une nouvelle institution dénommée comité social et économique se substituerait aux délégués du personnel dans les entreprises d'au moins 11 salariés et aux 3 instances d'information et de consultation (DP, CE et CHSCT) dans les entreprises d'au moins 50 salariés.



Fusion des IRP

Une nouvelle institution dénommée **comité social et économique** se substituerait aux [délégués du personnel](#) dans les entreprises d'au moins 11 salariés et aux 3 instances d'information et de consultation (DP, CE et CHSCT) dans les entreprises d'au moins 50 salariés. Ce comité serait mis en place, selon le cas, au niveau de l'entreprise, d'une unité économique et sociale ou au niveau interentreprises. Des comités sociaux et économiques d'établissement et un comité social et économique central d'entreprise seraient constitués dans les entreprises comportant **au moins deux établissements distincts**.

La mise en place d'une **commission spécifique** traitant des questions d'**hygiène, de sécurité et des**

conditions de travail serait **obligatoire** dans les entreprises ou établissements distincts d'au moins **300 salariés** et pourrait être imposée par l'inspecteur du travail dans les entreprises et établissements distincts de moins de 300 salariés lorsque cette mesure se révèle nécessaire, notamment en raison de la nature des activités, de l'agencement ou de l'équipement des locaux.

Des **représentants de proximité**, choisis parmi les membres du comité social et économique ou désignés par lui pourraient être institués par accord.

Le nombre de membres composant la **délégation du personnel** au comité social et économique de même que leur temps de délégation devrait être déterminés par décret. Leur mandat serait de **4 ans** et le nombre de **mandats successifs** limité à 3 sauf pour les **entreprises de moins de 50 salariés** dans des conditions à déterminer également par décret.

Par **accord d'entreprise** majoritaire ou de **branche** étendu, l'instance fusionnée pourrait devenir une instance unique, dénommée **conseil d'entreprise**, intégrant la compétence de négociation. Cet accord devrait préciser les conditions dans lesquelles la compétence de négociation est intégrée ainsi que la ou les thématiques à soumettre à l'avis conforme du conseil, par exemple en matière de formation des salariés.

Les dispositions relatives au comité social et économique, au conseil d'entreprise devraient entrer en vigueur à la date de publication des décrets d'application, et au plus tard le **1^{er} janvier 2018**.

Mesures transitoires

Des mesures transitoires seraient cependant introduites en faveur des **entreprises pourvues de représentants du personnel** à la date de publication de l'ordonnance au Journal officiel (JO).

Dans ces entreprises, le comité social et économique serait mis en place au terme du mandat en cours de ces élus et au plus tard le 31 décembre 2019. Corrélativement, les mandats des membres du **comité d'entreprise**, du **CHSCT**, de la **délégation unique du personnel** (DUP) et des **délégués du personnel** (DP) cesseraient au plus tard à cette date.

En pratique, le mandat des élus étant actuellement fixé à 4 ans (sauf accord collectif en réduisant la durée), il cesserait de plein droit par anticipation en cas d'élection postérieure au 1^{er} janvier 2016.

Pendant la durée des mandats en cours et au plus tard jusqu'au 31 décembre 2019, les dispositions du Code du travail relatives au comité d'entreprise, aux délégués du personnel et au CHSCT demeurerait applicables dans leur rédaction en vigueur à la date de publication de l'ordonnance au JO.

Les mandats des membres du CE, du CHSCT, de la DUP et des DP arrivant à **échéance entre la date de publication de l'ordonnance au JO et le 31 décembre 2018** pourraient être prorogés pour une durée maximale d'un an par décision de l'employeur, après consultation de ces instances.

Enfin, les dispositions relatives à la **protection des salariés** détenant ou ayant détenu un mandat de représentation du personnel ainsi qu'aux salariés s'étant portés candidats à de tels mandats resteraient applicables en cas de mise en place des institutions représentatives correspondantes au plus tard le 31 décembre 2017. Dans ce cas, les dispositions des articles **L 2422-1, 2^o, 3^o et 6^o** et **L 2422-2 du Code du travail** (relatives à la réintégration dans l'emploi et dans le mandat en cas

d'annulation par le ministre de l'autorisation de licencier un DP, un membre du CE ou un membre du CHSCT) dans leur rédaction antérieure à l'entrée en vigueur de l'ordonnance resteraient pareillement applicables.

Projets d'ordonnances réformant le Code du travail

© Editions Francis Lefebvre - La Quotidienne

Réforme du Code du travail : santé au travail

Le 04/09/2017



Inaptitude physique, recours contre l'avis du médecin du travail et prévention de la pénibilité en ligne de mire.



Inaptitude physique

Serait modifié le **périmètre** de la recherche de **reclassement** qui s'impose à l'employeur en cas d'[inaptitude physique](#) du salarié : cette recherche serait limitée au territoire national. La mesure s'appliquerait au plus tard au 1^{er} janvier 2018.

Recours contre l'avis du médecin du travail

Les recours contre l'avis du médecin du travail – avis d'aptitude ou d'inaptitude physique, notamment – relèveraient toujours de la **compétence du conseil de prud'hommes**, saisi en la forme des référés. Mais celui-ci ne serait plus chargé de désigner un médecin-expert près la cour d'appel. Il pourrait en revanche saisir le médecin-inspecteur du travail d'une mesure d'instruction. En outre, un **médecin mandaté par l'employeur** pourrait se voir notifier les éléments médicaux ayant justifié l'avis du médecin du travail. Le **coût de la procédure**, en principe à la charge de la partie perdante, serait fixé par arrêté ministériel. Le dispositif ainsi remanié entrerait en vigueur à la date de publication d'un décret d'application, et au plus tard le 1^{er} janvier 2018.

Prévention de la pénibilité

Comme annoncé, le dispositif de prévention de la pénibilité serait aménagé. Le compte personnel de

prévention de la pénibilité deviendrait le « **compte professionnel de prévention** ». A compter du **1^{er} janvier 2018**, sa gestion serait assurée par la branche accidents du travail/maladies professionnelles de la caisse nationale d'assurance maladie, de même que son financement. Les contributions pénibilité seraient en conséquence supprimées à cette date.

Par ailleurs, à compter du **1^{er} janvier 2019**, l'obligation pour les entreprises d'au moins 50 salariés d'engager une négociation sur un **plan de prévention** de la pénibilité ou, à défaut, d'établir un **plan d'action**, se déclencherait également lorsque leur sinistralité au titres des [accidents du travail](#) et des [maladies professionnelles](#) serait supérieure à un seuil déterminé par décret, et non plus seulement dans le seul cas où un nombre minimal de salariés est exposé aux facteurs de risques au-delà des seuils réglementaires.

Projets d'ordonnances réformant le Code du travail

© Editions Francis Lefebvre - La Quotidienne

Réforme du Code du travail : sécurisation des relations de travail

Le 04/09/2017



Mise en place d'une version du Code du travail numérique, accessible gratuitement, pour faciliter l'accès au droit du travail et modernisation du droit d'expression directe et collective des salariés.



Accès au droit

Au plus tard le 1^{er} janvier 2020 serait mis en place une version du **Code du travail numérique**, accessible gratuitement sur internet, en vue de permettre et faciliter l'accès à toute personne au droit du travail et aux dispositions législatives et réglementaires ainsi qu'aux stipulations conventionnelles applicables. Les informations obtenues sur ce site seraient opposables à l'administration dans des conditions à fixer par décret.

Droit d'expression des salariés

Le Gouvernement entend moderniser le droit d'expression directe et collective des salariés reconnu

par les [articles L 2281-1 du Code du travail](#), en promouvant pour cela le recours aux **technologies numériques**, sans que l'exercice de ce droit puisse se traduire par la diffusion d'éléments visant à discréditer l'entreprise. Seroit renvoyé aux partenaires sociaux de l'entreprise le soin de fixer les modalités d'exercice du droit d'expression dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire portant sur l'égalité femmes/hommes. En l'absence de délégué syndical pour **négoçier** ou à défaut d'accord sur l'égalité, l'employeur devrait **consulter** le comité social et économique (issu des ordonnances). Les nouvelles dispositions entreraient en vigueur à la date de publication des décrets d'application, et au plus tard le **1^{er} janvier 2018**.

Projets d'ordonnances réformant le Code du travail

© Editions Francis Lefebvre - La Quotidienne

Réforme du Code du travail : recours à certaines formes particulières de travail

Le 04/09/2017



Télétravail, CDD ou intérim, CDI de chantier ou d'opération, prêt de main d'œuvre à but non lucratif n'échappent pas à la réforme.



Télétravail

Le [télétravail](#) pourrait être **mis en place** dans l'entreprise par accord collectif ou, à défaut, dans le cadre d'une charte élaborée par l'employeur après avis du comité social et économique (issu des ordonnances), s'il existe.

Le **télétravail occasionnel** serait possible par simple accord entre l'employeur et le salarié, sans formalisme particulier.

Tout salarié occupant un poste éligible à un mode d'organisation en télétravail pourrait demander à son employeur à en bénéficier. En cas de **refus**, la réponse devrait être **motivée**.

CDD ou intérim

Une convention ou un accord de branche pourrait fixer la **durée** totale du [CDD](#) ou du contrat de

mission, le nombre maximal de **renouvellements** possibles, le **délai de carence** applicable en cas de succession de contrats sur un même poste et les cas dans lesquels ce délai de carence n'est pas applicable. A défaut de stipulations conventionnelles sur ces points, les dispositions légales s'appliqueraient.

CDI de chantier ou d'opération

Le recours au CDI de chantier serait possible, outre dans les secteurs où son **usage** est habituel au 1^{er} janvier 2017, dans les entreprises couvertes par un **accord de branche** définissant les raisons d'y recourir. Cet accord devrait fixer un certain nombre de **critères** tels que la taille des entreprises et les activités éligibles ainsi que les contreparties pour les salariés en termes de rémunération et d'indemnité de licenciement.

Prêt de main-d'œuvre à but non lucratif

Il serait précisé que les prêts de main-d'œuvre réalisés entre un groupe ou une entreprise d'au moins 5 000 salariés et une **jeune entreprise** de moins de 8 ans ou une **entreprise d'au plus 250 salariés** n'ont pas de but lucratif même si le montant facturé par l'entreprise prêteuse à l'entreprise utilisatrice est inférieur aux salaires, charges sociales et frais professionnels afférents à l'emploi du salarié mis à disposition. Ce prêt de main-d'œuvre ne pourrait pas excéder 2 ans.

Projets d'ordonnances réformant le Code du travail

© Editions Francis Lefebvre - La Quotidienne