

## ALERTE N°117 DU 5 SEPTEMBRE 2017

### PRÉSENTATION DES ORDONNANCES ACTANT LA RÉFORME DU CODE DU TRAVAIL

Les très attendues ordonnances actant la nouvelle réforme du code du travail viennent d'être dévoilées. Elles seront présentées en Conseil des Ministres le 22 septembre prochain et devraient entrer en vigueur à la fin du mois.

Nous vous proposons une présentation rapide des points essentiels de ces ordonnances.

#### 1. Dispositions relatives au licenciement

- Il est prévu la création d'un formulaire type que l'employeur pourra compléter directement et qui indiquera les droits et devoirs de chaque partie dans le cadre de la rupture du contrat de travail.
- Par ailleurs, les motifs contenus dans la lettre de licenciement pourront désormais être modifiés **après** sa notification, à la demande du salarié ou par l'employeur.

L'insuffisance de motivation de la lettre de licenciement ne privera donc plus celui-ci de cause réelle et sérieuse.

Un décret pris en Conseil d'Etat viendra encadrer les possibilités de modification de la lettre de notification du licenciement.

- Enfin, des nouveautés sont également à signaler en matière d'indemnités de licenciement.

Ainsi, les indemnités de licenciement vont augmenter et passer de 1/5 du salaire par année d'ancienneté à 1/4.

En revanche, en cas de licenciement abusif, un barème obligatoire (plafond **et** un plancher) est instauré pour les dommages et intérêts octroyés par le Juge au salarié.

Précisons que ces planchers sont fixés différemment selon la taille de l'entreprise.

#### 2. Dispositions relatives au dialogue social

- Le champ de la négociation d'entreprise sera élargi puisque désormais, l'agenda social des négociations, le contenu et le niveau des consultations, le montant des primes d'ancienneté etc., seront négociés au niveau de l'entreprise et non plus au niveau de la branche.

Par ailleurs, à défaut de syndicats dans son entreprise, l'employeur pourra signer un accord d'entreprise en négociant directement avec un représentant du personnel sur l'intégralité des sujets.

En outre, lorsque l'entreprise dispose de moins de 20 salariés sans élu du personnel, il pourra négocier directement avec ses salariés et faire valider un accord par référendum à la majorité des deux tiers.

### **3. Dispositions relatives au contrat de travail**

- Les CDD ou les contrats d'intérim ne seront plus automatiquement requalifiés en CDI lorsqu'ils ne sont pas transmis au salarié dans les deux jours suivant son embauche.
- Alors que ces caractéristiques étaient auparavant fixées par la loi, il sera désormais possible de modifier la durée des CDD, le nombre de renouvellements ou encore la période de carence entre plusieurs CDD dans le cadre de la branche.
- En outre, la législation relative au télétravail est assouplie et sécurise davantage le salarié en cas d'accident survenu durant son temps de travail. Ainsi, les salariés qui travaillent à domicile verront prendre en charge les accidents dont ils pourraient être victimes dans les mêmes conditions que s'ils étaient dans les locaux de l'entreprise.
- Enfin, il est à noter qu'il sera possible de définir un cadre commun de départ volontaire (qui devra être homologué par l'administration) dans le cadre d'une négociation d'entreprise.

### **4. Procédure prud'homale**

Enfin, le délai de saisine du Conseil des prud'hommes est réduit de moitié. Il conviendra donc désormais pour le salarié de saisir cette juridiction dans les douze mois suivant son départ de l'entreprise.

Nous ne manquerons pas de vous tenir informé plus en détail du contenu de ces ordonnances lorsque celles-ci seront publiées.