



## UN POINT SUR LES ORDONNANCES MACRON : DISPOSITIONS APPLICABLES

Thèmes	Contenu des dispositions	Entrée en application
<b>Rupture du contrat de travail</b>		
<b>L'indemnité de licenciement est accessible dès 8 mois d'ancienneté et revalorisée</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>&gt;L'indemnité légale de licenciement est accordée au salarié dès 8 mois d'ancienneté (et plus un an minimum)</li><li>&gt;L'indemnité légale de licenciement est désormais égale à 1/4 et non plus 1/5 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les 10 premières années. Elle est inchangée pour les années au-delà de 10 ans puisqu'égale à 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté (<math>1/5 + 2/15 = 1/3</math>).</li><li>&gt;Le salaire de référence pour calculer l'indemnité légale de licenciement lorsque la durée de service du salarié dans l'entreprise est inférieure à 12 mois, est le résultat le plus avantageux entre la moyenne mensuelle de la rémunération de l'ensemble des mois précédant le licenciement et celle des 3 derniers mois.</li><li>&gt;Le nouveau décret précise que pour toute année incomplète, l'indemnité est calculée proportionnellement au nombre de mois complets.</li></ul>	<b>Application aux licenciements et mises à la retraite prononcés postérieurement au 26/09/2017 et aux ruptures conventionnelles conclues postérieurement au 26/09/2017</b>
<b>Le délai de contestation de la rupture du contrat de travail passe à 12 mois</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>&gt;Le délai imparti au salarié pour contester la rupture de son contrat de travail passe de deux ans à 12 mois à compter de la notification de la rupture, quel que soit la nature de cette rupture.</li><li>&gt;Ce délai ne s'applique pas aux actions relatives au salaire (3 ans), à l'action en réparation du préjudice résultant d'une discrimination (5 ans) ou d'un harcèlement (2 ans).</li></ul>	<b>Application aux prescriptions en cours à compter du 23/09/2017</b> <b>Application des anciens délais pour les instances introduites avant le 23/09/2017</b>

Thèmes	Contenu des dispositions	Entrée en application
<p><b>Une refonte des règles d'indemnisation du licenciement irrégulier, abusif ou nul</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; <b><u>Un barème d'indemnisation obligatoire en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse</u></b> : la sanction encourue par l'employeur en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse est déterminée en fonction d'un barème modulé en fonction de l'ancienneté du salarié et de la taille de l'entreprise. Un barème spécial est prévu pour les entreprises employant habituellement moins de 11 salariés.</li> <li>&gt; Pour le calcul de cette indemnité, le juge peut (c'est facultatif) tenir compte du montant de l'indemnité de licenciement versée au salarié à l'occasion de la rupture.</li> <li>&gt; Le barème s'applique également en cas de prise d'acte ou de résiliation judiciaire aux torts de l'employeur mais pas aux licenciements nuls ou prononcé en violation d'une liberté fondamentale (indemnité au moins égale aux salaires des 6 derniers mois).</li> <li>&gt; <b><u>Des ajustements sur la sanction des irrégularités de procédure</u></b> : toute irrégularité dans la forme d'un licenciement personnel ou économique notifié pour une cause réelle et sérieuse est sanctionnée par une indemnité égale à un mois de salaire maximum (quel que soient l'ancienneté et l'effectif, et quel que soit l'irrégularité).</li> </ul>	<p style="text-align: center;"><b>Application aux licenciements notifiés après le 23/09/2017</b></p>
<b>Santé au travail</b>		
<p><b>Le périmètre de reclassement du salarié inapte au sein d'un groupe est restreint</b></p>	<p>Dans les entreprises appartenant à un groupe, les recherches de reclassement sont désormais limitées aux entreprises du groupe situées sur le territoire national et uniquement celles unies par le contrôle ou l'influence d'une entreprise dominante (notion de groupe par référence au droit commercial et au périmètre à retenir pour la mise en place d'un comité de groupe).</p>	<p style="text-align: center;"><b>Application aux licenciements notifiés après le 23/09/2017</b></p>
<p><b>Une indemnisation divisée par 2 en cas d'irrégularité dans la procédure d'inaptitude professionnelle</b></p>	<p>Le manquement à l'obligation de reclassement ou l'absence de consultation des DP en cas d'inaptitude d'origine professionnelle sont désormais sanctionnés, comme en cas d'inaptitude non professionnelle, par une indemnité égale à 6 mois de salaire minimum (au lieu de 12 précédemment) .</p>	<p style="text-align: center;"><b>Application aux licenciements notifiés après le 23/09/2017</b></p>

Thèmes	Contenu des dispositions	Entrée en application
<b>Règles spécifiques aux licenciements économiques</b>		
<p><b>Le périmètre d'appréciation du motif économique est limité et précisé</b></p>	<p>&gt; <b>Un cadre d'appréciation limité au niveau national</b> : le périmètre d'appréciation du motif économique (difficultés économiques, mutations technologiques, nécessité de sauvegarder la compétitivité de l'entreprise) est restreint au territoire national lorsque l'entreprise appartient à un groupe international, sauf fraude.</p> <p>&gt; <b>La notion de groupe est précisée</b> : l'ordonnance donne une définition légale du groupe pour l'appréciation du motif économique (référence au droit commercial, même définition que celle retenue pour le comité de groupe).</p> <p>&gt; <b>La notion de secteur d'activité est précisée</b> : l'ordonnance donne une définition de la notion de secteur d'activité pour l'évaluation du motif économique (caractérisé notamment par la nature des produits, biens ou services délivrés, la clientèle ciblée, les réseaux et modes de distribution, se rapportant à un même marché).</p>	<p><b>Application aux procédures de licenciement économique engagées après le 23/09/2017</b></p>
<p><b>L'obligation de reclassement devient moins contraignante pour les entreprises appartenant à un groupe</b></p>	<p>&gt; <b>Un cadre d'appréciation limité au niveau national</b> : les recherches de reclassement sont limitées aux entreprises implantées sur le territoire national.</p> <p>&gt; <b>La notion de groupe est précisée</b> : même notion de groupe que pour l'évaluation du motif économique et confirmation de la jurisprudence selon laquelle les reclassements doivent être recherchés dans les seules entreprises dont l'organisation, les activités ou le lieu d'exploitation assurent la permutation de toute ou partie du personnel.</p>	<p><b>Application aux procédures de licenciement économique engagées après le 23/09/2017</b></p>
<p><b>Plus de souplesse pour fixer le cadre d'appréciation des critères d'ordre du licenciement</b></p>	<p>&gt; Le périmètre d'application des critères d'ordre des licenciements peut être fixé par accord collectif et plus obligatoirement au niveau de l'entreprise pour toutes les procédures de licenciement économique.</p> <p>&gt; A défaut d'un tel accord, pour les procédures sans PSE, le périmètre d'appréciation des critères ne peut être inférieur à celui de chaque zone d'emploi dans laquelle sont situés un ou plusieurs établissements de l'entreprise (zones d'emploi définies par l'Insee).</p>	<p><b>Application aux procédures de licenciement économique engagées après le 23/09/2017</b></p>

Thèmes	Contenu des dispositions	Entrée en application
<b>La sanction du non-respect de la priorité de réembauchage est divisée par 2</b>	Le non-respect de la priorité de réembauche est sanctionné par une indemnité qui ne peut être inférieure à 1 mois de salaire (au lieu de 2 précédemment)	<b>Application aux procédures de licenciement économique engagées après le 23/09/2017</b>
<b>Transmission au salarié de son CDD</b>	L'absence de transmission au salarié de son CDD dans les 2 jours ouvrables suivant la prise de fonction effective est sanctionnée par une indemnité d'1 mois de salaire maximum et non plus par la requalification du contrat en CDI.	<b>Application à compter du 24/09/2017</b>
<b>Recours à certaines formes particulières de travail</b>		
<b>Le cadre juridique du télétravail est modifié</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; <b>Le télétravail n'est plus obligatoirement régulier</b> et peut désormais n'être qu'occasionnel.</li> <li>&gt; <b>S'il est régulier, le télétravail doit être mis en place par accord collectif</b> ou, à défaut, dans le cadre d'une charte élaborée par l'employeur après avis du CSE s'il existe et <b>n'a plus à être prévu dans le contrat de travail</b>. Cet accord ou charte doit préciser :               <ul style="list-style-type: none"> <li>- Les conditions de passage en télétravail et de retour à une exécution du contrat de travail sans télétravail.</li> <li>- Les modalités d'acceptation par le salarié des conditions de mise en œuvre du télétravail.</li> <li>- Les modalités de contrôle du temps de travail ou de régulation de la charge de travail.</li> <li>- La détermination des plages horaires durant lesquelles l'employeur peut habituellement contacter le salarié en télétravail.</li> </ul> </li> <li>&gt; En l'absence d'accord ou de charte, le télétravail occasionnel devient possible sur simple accord entre l'employeur et le salarié, sans formalisme particulier.</li> <li>&gt; L'employeur peut refuser d'accorder le bénéfice du télétravail au salarié qui en fait la demande mais quand ce salarié occupe un poste éligible à un mode d'organisation en télétravail dans les conditions prévues par accord collectif ou charte, l'employeur doit motiver son refus.</li> </ul>	<b>Application à compter du 24/09/2017</b> <b>Pour les salariés dont le contrat de travail conclu avant le 23/09/2017 contient des stipulations relatives au télétravail, sauf refus du salarié dans le délai d'un mois à compter de la date de communication de la charte ou de l'accord, les disposition de l'accord ou de la charte se substituent aux clauses du contrat contraires</b>

Thèmes	Contenu des dispositions	Entrée en application
<p><b>Le cadre juridique du télétravail est modifié</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; <b>A l'inverse, l'employeur peut proposer un passage en télétravail à ses salariés mais ne peut pas les y contraindre.</b> Le refus d'accepter un poste de télétravailleur n'est pas un motif de rupture du contrat de travail.</li> <li>&gt; Le télétravailleur a les mêmes droits que les salariés travaillant dans les locaux de l'entreprise. Il a priorité pour occuper ou reprendre un poste sans télétravail et doit en être informé.</li> <li>&gt; L'employeur doit organiser chaque année un entretien portant notamment sur les conditions d'activité et la charge de travail.</li> <li>&gt; <b>L'accident survenu sur le lieu où est exercé le télétravail</b> pendant les plages horaires de celui-ci est présumé être un accident du travail.</li> <li>&gt; <b>L'obligation pour l'employeur de prendre en charge tous les coûts découlant directement de l'exercice du télétravail est supprimée.</b> L'accord ou la charte est donc libre d'organiser une telle prise en charge. Attention cependant dans la mesure où l'obligation générale de prise en charge des frais professionnels subsiste sans prescription.</li> </ul>	<p><b>Application à compter du 24/09/2017</b></p> <p><b>Pour les salariés dont le contrat de travail conclu avant le 23/09/2017 contient des stipulations relatives au télétravail, sauf refus du salarié dans le délai d'un mois à compter de la date de communication de la charte ou de l'accord, les dispositions de l'accord ou de la charte se substituent aux clauses du contrat contraires</b></p>
<p><b>CDD et intérim : la compétence des branches est étendue</b></p>	<p>Une convention ou un accord de branche étendu peut fixer :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; La durée totale du contrat ;</li> <li>&gt; Le nombre maximal de renouvellements possibles ;</li> <li>&gt; Les modalités de calcul du délai de carence applicable en cas de succession de contrats sur un même poste et les cas dans lesquels ce délai n'est pas applicable.</li> </ul> <p>A défaut de stipulation conventionnelle sur ces points, les dispositions légales en la matière demeurent inchangées et s'appliquent. .</p>	<p><b>Application aux contrats de travail conclus postérieurement au 23/09/2017</b></p>

Thèmes	Contenu des dispositions	Entrée en application
<p><b>Le recours au CDI de chantier ou d'opération est encouragé au niveau de la branche</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt;Le recours au CDI de chantier devient possible, outre dans les secteurs où son usage est habituel au 1er janvier 2017, dans les entreprises couvertes par un accord de branche étendu définissant les raisons d'y recourir.</li> <li>&gt;Cet accord doit 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, d'indemnité de licenciement et de formation.</li> <li>&gt;La fin du chantier ou la réalisation des tâches définies dans le contrat de travail constitue un motif spécifique autorisé de licenciement.</li> </ul>	<p><b>Application aux contrats de travail conclus postérieurement au 23/09/2017</b></p>
<p><b>Le contrat de génération disparaît</b></p>	<p>L'ensemble des dispositions contenues dans la section du Code du travail relatives au contrat de génération est supprimé.</p>	<p><b>Application à compter du 24/09/2017</b>  <b>Seules les entreprises ayant demandé les aides relatives au contrat de génération avant le 23/09/2017 les recevront dans leur intégralité</b></p>
<p><b>Négociation collective</b></p>		
<p><b>Conventions d'entreprise et d'établissement</b></p>	<p>Sauf dispositions contraires, le terme « convention d'entreprise » désigne toute convention ou accord conclu au niveau de l'entreprise et de l'établissement.</p>	<p><b>Application à compter du 24 septembre 2017</b></p>

Thèmes	Contenu des dispositions	Entrée en application
<b>Négociation collective</b>		
<p><b>Nouvelle articulation entre accords de branche et accords d'entreprise distinction de 3 blocs</b></p>	<p>&gt; <b><u>Bloc 1 : impérativité de l'accord de branche</u></b> : matières pour lesquelles l'accord de branche prime sur la conventions d'entreprise conclue avant ou après : salaires minima, classifications, mutualisation des fonds de financement du paritarisme et de la formation professionnelle, garanties collectives de protection sociale complémentaire, égalité professionnelle femmes / hommes, certaines dispositions relatives au temps de travail (équivalences, travail de nuit, temps partiel...), CDD et intérim, CDI de chantier ou d'opération, période d'essai, transfert conventionnel des contrats.</p> <p>&gt; <b><u>Bloc 2 : impérativité de l'accord de branche s'il le prévoit</u></b> : matières pour lesquelles, quand l'accord de branche le prévoit, la convention d'entreprise conclue postérieurement ne peut pas comporter de stipulations moins favorables : prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels, insertion professionnelle et maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, seuil de désignation et nombre des DS et valorisation de leur parcours syndical, primes pour travaux dangereux ou insalubres.</p> <p>&gt; <b><u>Bloc 3 : primauté de l'accord d'entreprise</u></b> : toutes les autres matières pour lesquelles la convention d'entreprise prévaut sur l'accord de branche. En l'absence de convention d'entreprise sur la matière concernée, l'accord de branche s'applique. Ainsi, à titre d'exemple, les entreprises pourront, par accord d'entreprise, réduire ou supprimer une prime prévue par l'accord de branche.</p>	<p><b>Application à compter du 24 septembre 2017</b></p> <p><b>Toutes les clauses de verrouillage (interdisant de conclure des accords d'entreprise moins favorables) portant sur un des thèmes du bloc 3 cesseront de produire effet à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018</b></p>
<p><b>Dispositions propres aux TPE</b></p>	<p>Les Conventions ou accords collectifs de branche ne peuvent 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 n'en comportent pas.</p>	<p><b>Application à compter du 24 septembre 2017</b></p>

Thèmes	Contenu des dispositions	Entrée en application
<b>Négociation collective</b>		
<p><b>Des accords pour répondre aux nécessités de fonctionnement de l'entreprise : accords de préservation et de développement de l'emploi, de mobilité interne, de maintien de l'emploi et d'aménagement du temps de travail</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt;Unification des accords de préservation et de développement de l'emploi, de mobilité interne et de maintien de l'emploi, ainsi que d'aménagement du temps de travail au sein d'un accord unique.</li> <li>&gt;Elargissement des conditions de recours à un tel accord qui peut être conclu, non seulement pour préserver ou développer l'emploi, mais aussi pour répondre aux nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise.</li> <li>&gt;Un tel accord peut aménager la durée du travail, la rémunération (dans le respect du Smic et des minima conventionnels), et / ou déterminer les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise.</li> <li>&gt;Ce type d'accord est soumis aux modalités de validité des accords majoritaires et ses dispositions se substituent de plein droit à celles contraires des contrats de travail.</li> <li>&gt;Le salarié dispose d'un délai d'un mois pour notifier son refus à l'employeur. Dans ce cas, l'employeur peut procéder à son licenciement, réputé reposer sur une cause réelle et sérieuse. A l'issue du licenciement, l'employeur doit abonder le CPF du salarié.</li> </ul>	<p><b>Application à compter du 24 septembre 2017</b> <b>Un décret doit fixer les conditions d'abondement du CPF en cas de licenciement</b></p>
<p><b>Nouvelle obligation d'information des salariés sur les adresses des syndicats de branche</b></p>	<p>L'employeur doit désormais informer chaque année, par tout moyen (e-mail, affichage.....), de la disponibilité des adresses des syndicats de salariés représentatifs dans la branche dont relève l'entreprise sur le site du ministère du travail.</p>	<p><b>Application à compter du 24/09/2017</b></p>



## Thèmes

## Contenu des dispositions

## Entrée en application

## Négociation collective

Réécriture complète  
du chapitre consacré  
à la négociation  
obligatoire

Chaque entreprise  
peut définir par  
accord les thèmes et  
la périodicité des  
négociations  
obligatoires  
d'entreprise

> **Section 1 : ordre public : règles impératives** : plusieurs mesures d'ordre public ne pourront être ni adaptées, ni supprimées par accord :

- Obligation pour les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales de syndicats représentatifs d'engager tous les 4 ans une négociation sur la rémunération (salaires, durée du travail), ainsi qu'une négociation sur l'égalité professionnelle hommes femmes.
- Obligation pour les entreprises d'au moins 300 salariés dans lesquelles doit être créé un comité de groupe d'engager tous les 4 ans une négociation sur la gestion des emplois et des parcours.
- Obligation d'établir un PV d'ouverture des négociations portant sur les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes à joindre à l'accord sur les salaires effectifs lors de son dépôt.
- En l'absence d'accord sur l'égalité hommes / femmes, l'employeur doit établir, chaque année, un plan d'action sur le sujet.
- Interdiction pour l'employeur de prendre des mesures unilatérales pendant les négociations dans les matières sur lesquelles elles portent.
- Obligation d'établir un PV de désaccord donnant lieu à dépôt.

> **Section 2 : champ de la négociation collective : négociation d'un accord d'adaptation** : à la condition de respecter les règles impératives, possibilité pour les entreprises, à l'initiative de l'une ou l'autre partie, d'engager une négociation sur le calendrier, la périodicité (pouvant aller jusqu'à 4 ans), les thèmes et les modalités de la négociation obligatoire.

> **Section 3 : dispositions supplétives applicables à défaut de l'accord prévu à la section 2** : cette section reprend l'essentiel des dispositions régissant actuellement les négociations annuelles et triennales obligatoires déjà existantes qui s'appliqueront à défaut de négociation d'un accord d'adaptation.

Application à compter du 24  
septembre 2017

Thèmes

Contenu des dispositions

Entrée en application

## MISE EN PLACE DU NOUVEAU COMITÉ SOCIALE ET ÉCONOMIQUE (CSE)

Application à compter de la publication des décrets d'application et au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2018  
 objectif : généralisation du CSE au 1<sup>er</sup> janvier 2020  
 Ci-après, les mesures de transition d'ores et déjà applicables

### ENTREPRISES POURVUES D'IRP AU 23/09/2017

**Protocole  
 préélectoral pour le  
 renouvellement des  
 IRP conclu avant le  
 23/09/2017**

Elections conformément aux dispositions antérieures à l'ordonnance

**Mise en place du CSE au plus tard le 01/01/2020 (possibilité de fixer une date antérieure par accord ou par décision de l'employeur après consultation des IRP existantes)**

**Echéance des mandats entre le 23/09/2017 et le 31/12/2017**

> Prorogation automatique des mandats en cours jusqu'au 31/12/2017  
 > Possibilité de prorogation pour un an maximum, soit jusqu'au 31/12/2018, par accord ou décision de l'employeur après consultation des IRP existantes

**Mise en place du CSE au plus tard le 01/01/2019**

**Echéance des mandats entre le 01/01/2018 et le 31/12/2018**

Réduction ou prorogation des mandats en cours pour un an maximum par accord collectif ou décision de l'employeur après consultation des IRP existantes

**Mise en place du CSE au plus tôt à la date de publication des décrets d'application ou le 01/01/2018 et au plus tard le 01/01/2020**

**Echéance des mandats entre le 01/01/2019 et le 31/12/2019**

**Mise en place du CSE au terme des mandats en cours et au plus tard le 31/12/2019**

**Echéance des mandats après le 31 décembre 2019**

Cessation anticipée des mandats au 31/12/2019

**Mise en place du CSE au plus tard le 01/01/2020 (possibilité de fixer une date antérieure par accord ou par décision de l'employeur)**

Thèmes

Contenu des dispositions

Entrée en application

## MISE EN PLACE DU NOUVEAU COMITÉ SOCIALE ET ÉCONOMIQUE (CSE)

## ENTREPRISES DÉPOURVUES D'IRP AU 23/09/2017

**Pas de protocole  
préélectoral pour le  
renouvellement des  
IRP conclu avant le  
23/09/2017**

**Mise en place du CSE à la  
date de publication des  
décrets d'application et au  
plus tard le 01/01/2018**

**Protocole  
préélectoral pour le  
renouvellement des  
IRP conclu pour la  
constitution des  
anciennes IRP avant  
le 23/09/2017**

Elections conformément aux dispositions antérieures à l'ordonnance

**Mise en place du CSE au  
plus tard le 01/01/2020  
(possibilité de fixer une date  
antérieure par accord ou  
décision de l'employeur)**

**Parution de décrets d'application ou ne sont applicables qu'à des dates ultérieures les principales mesures suivantes :**

- > Le recours à un modèle type de lettre de licenciement
- > De nouveaux modes collectifs de rupture d'un commun accord du contrat de travail
- > Les modalités d'exercice de l'obligation de reclassement en matière de licenciement économique
- > Les modifications concernant la procédure de recours contre l'avis du médecin du travail
- > Les nouvelles règles en matière de prévention de la pénibilité
- > Les nouvelles règles en matière de négociation sans délégué syndical dans l'entreprise
- > Les nouvelles règles en matière d'accords collectifs majoritaires
- > Les nouvelles règles en matière de représentation du personnel (nouveau CSE)

**Contactez-nous :**

Par téléphone : 09.69.32.95.50

Par mail : [contact@judicial.fr](mailto:contact@judicial.fr)

**Retrouvez toutes les actualités sur**

<http://www.judicial.fr/>

**Avec la participation de :**

- La Direction Juridique
- La Direction Communication
- Rédaction du dossier par Nathalie Audier