

9 NOV. 2017

LOI TRAVAIL 2017

Quels impacts sur la relation employeurs / employés ?

En cette rentrée 2017, la nouvelle loi Travail et ses ordonnances changent la donne dans l'évolution des relations employeurs / employés. Dans chaque branche / entreprise, des changements sont déjà en place et d'autres sont à venir au fil des dates d'application des nouvelles mesures.

Afin d'appréhender ces enjeux, nous avons réuni 3 experts qui par leurs expériences, leurs compétences et engagement sont au cœur de l'action.

Cécile Vidal en tant que DRH, **Sandrine Milon** et **Jean Charles-Mirande** tous deux Avocats spécialistes en droit social, tant côté employeurs que salariés. Ils nous livrent leur vision des changements qui s'opèrent, et leurs analyses des impacts pour chacun de nous, employeur ou employé.

- Quelles sont les nouvelles formes de contrat de travail ?
- Qu'est ce qui change au quotidien ?
- Quelles évolutions pour la rupture du contrat de travail ?
- Vers une relation plus équilibrée des relations employeur / salarié ?

SALLE DE
CONFERENCE
UNIAGRO

5 QUAI VOLTAIRE

AD
AGRODIRIGEANTS

INTERVENANTS

Sandrine Milon
Jean-Charles Mirande
Avocats experts en droit social

Cécile Vidal
Directrice des Ressources
Humaines (APT 89)



INTRODUCTION

Depuis près de 40 ans, le Code du travail et le coût du travail sont souvent présentés comme les principaux

responsables du chômage en France, et ce, alors que certaines études démontrent le contraire. Il en résulte que la solution au chômage est souvent recherchée dans une diminution des droits des salariés et des cotisations. Les ordonnances s'inscrivent dans un mouvement d'ensemble initié ces quinze dernières années, puisque trois lois en ce sens ont été promulguées en deux ans : les lois MACRON et REBSAMEN en 2015, et la loi EL KHOMRI en 2016.

De l'avis de **Sandrine Milon** « *les ordonnances MACRON ont été pensées pour les entreprises autour de deux grandes idées : la transformation du dialogue social, l'efficacité économique et le pragmatisme.* ».

La transformation du dialogue social s'articule autour de la primauté de l'accord d'entreprise, l'extension des accords dans les TPE et la fusion des Institutions Représentatives du Personnel (IRP). L'efficacité économique et le pragmatisme seront l'objet du débat de la soirée, en lien avec le droit au licenciement et les formes particulières du travail qui sont repensées.

De manière pratico-pratique, une vingtaine de décrets sont attendus d'ici la fin de l'année, mais la plupart des mesures s'appliquent dès le 24 septembre 2017. Néanmoins, le gouvernement se réserve la possibilité d'harmoniser et d'abroger les dispositions pendant un an si nécessaire, et ce, par voie d'ordonnance. A suivre avec attention... Il a également été prévu de mesurer l'impact des ordonnances sur la compétitivité des entreprises dans un délai de dix-huit mois, par le biais d'un rapport au Parlement, au plus tard le 15 mars 2019.

De nouvelles formes de contrat de travail

Le CDI reste la norme mais des assouplissements sont apportés aux dispositifs existants

- **Un nouveau CDI, le contrat d'opération ou CDI de chantier**

Il s'agit d'un contrat à durée indéterminée qui prévoit une fin un jour, mais l'employeur est incapable de fixer son terme lors de sa conclusion. Sa mise en œuvre nécessite la négociation d'un accord de branche fixant les modalités :

- taille et activités des entreprises concernées,
- mesures d'information des salariés,
- contreparties financières et indemnités,
- garanties en termes de formation,
- modalités de rupture anticipée.

A défaut d'accord, ce contrat peut être conclu dans les secteurs où il existe un usage à ce jour, notamment le BTP, la promotion immobilière et le transport ferroviaire. Il s'agit d'un contrat à durée indéterminée, mais à terme incertain. Il doit préciser le projet, l'évènement ou le résultat qui définit la fin de la relation contractuelle. Il offre une garantie d'emploi généralement plus longue que la durée maximum d'un CDD, ainsi que l'assurance de percevoir des indemnités à la fin de la mission. Il se termine lorsque le chantier ou la mission pour lequel il a été conclu, se réalise. Une procédure de licenciement classique est mise en place, dont le motif est la fin de mission.

« Il est difficile de se prononcer aujourd'hui sur les bénéfices de cette nouvelle forme contractuelle, tant que les accords de branches ne sont pas négociés. De mon point de vue, en proposant des contrats de longue durée dans les secteurs où la demande d'emploi existe, elle va dans le sens de la sécurisation, et d'un rapport gagnant / gagnant pour les entreprises et les salariés. Les métiers du numérique, le secteur bancaire et les startups devraient être les premiers bénéficiaires. » conclut **Cécile Vidal**.

- **Peu de changement concernant le CDD**

Les règles encadrant les CDD vont pouvoir être négociées et mises en place par accord de branche, dans le cadre de la nouvelle compétence de branche sur la gestion et la qualité de l'emploi. Ce sont les nouveaux équilibres relatifs aux accords collectifs qui vont permettre aux branches, si elles le souhaitent, et surtout si elles parviennent à un accord entre partenaires sociaux, de modifier et, le cas échéant, de réduire certaines contraintes légales, s'agissant notamment :

- de la durée totale du CDD,
- des modalités et des rythmes des renouvellements de ces contrats,
- des délais de carence entre chaque CDD,
- éventuellement des périodes d'essai ou des délais de transmission et/ou formalisation de ces contrats.

« L'accord de branche aura alors vocation à se substituer à la loi sur ces questions dont le seul garde-fou reste l'obligation pour les CDD de n'avoir ni pour objet, ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise » souligne **Jean-Charles Mirande**.

En ce sens, le CDD reste l'exception alors que la relation de travail reste par principe encadrée par le CDI.

De nouvelles façons de travailler

Des opportunités pour concilier vie pro & perso, et booster les parcours professionnels

- **Un droit au télétravail sécurisé**

Aujourd'hui 2 salariés sur 3 souhaitent pouvoir travailler de chez eux, recherchant un meilleur équilibre vie professionnelle / vie personnelle, en particulier pour les nouvelles générations. Pour autant, le phénomène reste marginal en France et le cadre juridique ne permet pas de répondre à cette aspiration de façon sécurisée. L'objectif est de développer les possibilités de télétravail, en clarifiant certains points de droit et en donnant au salarié plus de poids dans le choix du télétravail. La mise en œuvre du télétravail régulier sera désormais possible après conclusion d'un accord collectif, ou d'une charte. C'était déjà le cas dans certaines entreprises, mais cela sera une obligation, et engagera ainsi formellement employeur et salariés, notamment sur les postes éligibles, les plages horaires de contact, la prise en charge des

accidents du travail etc.... L'employeur n'est plus contraint de prendre en charge les coûts découlant de l'exercice du télétravail, mais il doit continuer de prendre en charge les frais liés à l'exercice de la fonction du salarié à domicile.

Pour autant, le télétravail n'est pas réellement devenu un droit puisque l'employeur peut opposer son refus justifié à la demande du salarié, par exemple pour les personnes occupant des postes non éligibles selon l'accord / la charte.

Cécile Vidal pointe du doigt la complexité du sujet « *Comment définir les caractéristiques du local utilisé au domicile pour télétravailler, avec un risque de refus pour des personnes vivant dans un logement trop exigü ? Comment vont être rédigées en pratique les chartes qui seront à l'initiative de l'employeur faute d'accord collectif ? Comment s'assurer que les salariés seront réellement entendus ?* »

- **Développement de la mise à disposition et du détachement**

Le prêt de main d'œuvre à but non lucratif est depuis longtemps source de contentieux. Cette mesure a le mérite de mettre certaines choses au clair. Au-delà des explications techniques liées à la clarification de ce qui est lucratif ou non, de la refacturation etc. La volonté est de développer cet usage avec un nouveau cas de prêt de main d'œuvre qui serait une opportunité, au moins pour certains salariés, de flexibilité et de développement de carrière.

Si vous êtes salarié d'une grande entreprise (minimum de 5000 salariés), vous pourrez par exemple aller travailler pendant maximum 2 ans dans une jeune entreprise (- de 8 ans), ou une PME de moins de 250 salariés. Cette mesure, dont on attend le décret d'application, permettra de favoriser les transitions professionnelles (se tester dans un environnement PME avant de se lancer à son compte par exemple) ou encore de sécuriser un partenariat d'affaires avec une start up.

Cécile Vidal voit ici de vraies opportunités « *A mon sens, cela peut vraiment aider salariés, managers et équipes RH à initier des mouvements gagnant-gagnant, notamment pour des salariés expérimentés, experts, et pour lesquels on ne trouve parfois plus d'opportunités de développement attractives. Conserver et motiver un salarié expérimenté, en lui proposant de se développer dans un nouveau cadre managérial, un nouveau challenge, constituerait un tremplin pour mettre en place un projet professionnel.*

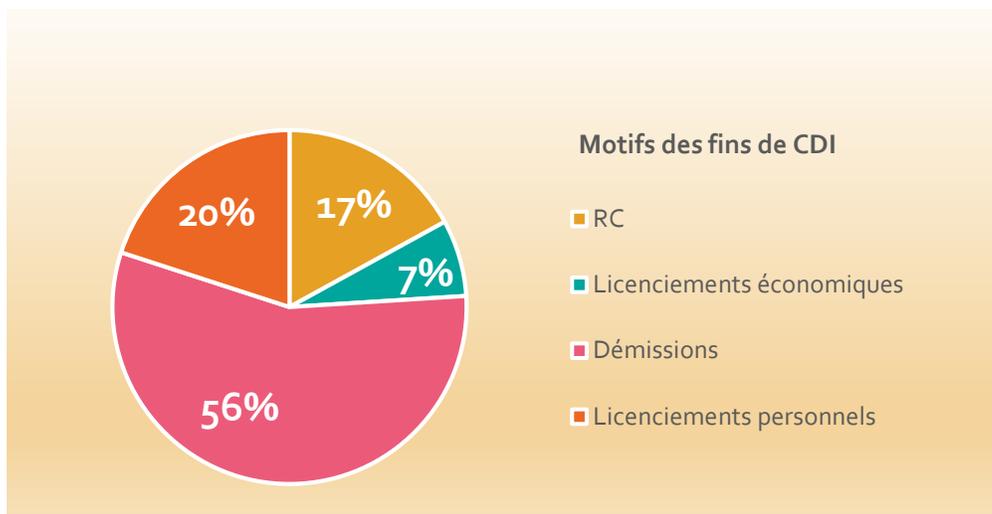
Ce qui change dans la rupture du contrat de travail

Revalorisation des indemnités légales

- **Tout d'abord, quelques chiffres sur les ruptures de CDI en France**

| **2,5** millions de ruptures conventionnelles (RC) depuis 2008, dont 2 % sont irrecevables

| **+9,7** % de RC en 2016 vs 2015



| **1/4** des licenciés pour motif personnel ont saisi le Conseil de Prud'hommes.

Les affaires aux Prud'hommes ont connu une forme de stabilité pendant 30 ans, mais depuis l'introduction de la rupture conventionnelle, les saisines sont en baisse. Sur 401 arrêts rendus par les Cours d'appel en 2014, les dommages et intérêts ont été en moyenne fixés de la manière suivante.

- Si l'ancienneté est comprise entre deux à cinq ans, les dommages et intérêts moyens correspondent à huit mois.
- Si l'ancienneté est supérieure à quinze ans, les dommages et intérêts moyens correspondent à quinze mois.
- Avec un différentiel de 1 à 3 si l'employeur appartient à un grand groupe.

- **Indemnités Légales**

Les ordonnances prévoient de réduire l'ancienneté nécessaire pour percevoir une indemnité légale de douze mois à huit mois de travail. En parallèle, les indemnités légales versées jusqu'à dix ans sont augmentées d'un cinquième à un quart de mois par année d'ancienneté jusqu'à dix ans, et prévoient un tiers de mois par année d'ancienneté à partir de dix ans. Cette revalorisation joue également pour les ruptures conventionnelles et les mises à la retraite.

- **Un barème de dommages et intérêts donne de la visibilité sur les contentieux (affaires traitées aux Prud'hommes)**

Pour les entreprises > 10 salariés || Minimum de **3 à 10 mois** < **BAREME** < Maximum de **20 mois**

Sandrine MILON commente « *Outre le principe même du barème et de son montant, il faut savoir que cette mesure a été critiquée par l'Union Syndicale des Magistrats car le principe même du barème heurte le droit de la victime à la réparation totale de son préjudice et est contraire aux dispositions du Code Civil qui prévoit que celui qui commet une faute doit la réparer intégralement. Ce barème va priver le juge d'une partie de son pouvoir.* »

Toutefois il faut préciser que ce barème s'applique à des licenciements qui ne heurtent pas des principes fondamentaux. L'ordonnance prévoit **huit cas d'exonération du barème**, à savoir : la violation du mandat, l'atteinte à la maternité, l'atteinte à l'état de santé, la discrimination, le harcèlement, la violation d'un droit fondamental ou d'une liberté fondamentale, la dénonciation d'un crime ou d'un délit.

D'après avocats et juges, ceci pourrait être une voie pour ne pas suivre le barème, car ces droits fondamentaux constituent des notions extrêmement larges qui permettraient de « sortir » desdits barèmes en invoquant par exemple les conditions ayant entouré le licenciement, sa brutalité, son origine. Bien évidemment, ce barème a donné lieu à un ensemble de critiques, puisque le seul critère retenu est l'ancienneté, alors qu'il aurait fallu tenir compte de l'âge du salarié, de sa situation de réemploi, certains disent même de l'attitude de l'employeur, voire de la région dans laquelle le licenciement intervient.

- **La procédure de licenciement est assouplie et simplifiée**

- Une procédure assouplie

Jusqu'à présent, la lettre de licenciement devait être motivée et articulée avec suffisamment de précisions afin d'éclairer des motifs susceptibles de justifier la mesure. Cette lettre fixait les limites du litige et rien ne pouvait, ensuite, être ajouté au-delà des termes de celle-ci.

Les ordonnances prévoient désormais d'une part, une motivation a minima qui pourra être complétée à la demande du salarié afin alors de fixer les limites du litige, complétée, le cas échéant, jusque devant le Conseil de Prud'hommes, en absence de demande de précision du salarié. En ce sens, un modèle de lettre est en préparation et sera formulé par un décret à venir. Tout laisse à penser que ces « modèles » proposeront des motivations conceptuelles ou idiomatiques. A défaut de réaction du salarié, toutes les explications et les compléments de motif pourront être présentés au dernier moment devant le Juge.

D'autre part, les ordonnances prévoient une sanction de l'insuffisance de motivation réduite et objectivée. En effet, auparavant, un défaut de motivation du licenciement était considéré comme équivalent à une absence de motif réel et sérieux. Le licenciement était abusif et indemnisé comme tel. Le salarié avait alors droit aux indemnités pour licenciement sans cause en fonction du préjudice qu'il subissait. Aujourd'hui, l'absence de motivation sera simplement sanctionnée par une indemnité d'un mois de salaire, au demeurant non cumulable avec les indemnités pour licenciement sans cause...

Il s'agit ici d'un nouvel exemple de la volonté du législateur de diminuer le quantum des sommes accordées au salarié abusivement licencié, et de supprimer les mécanismes favorables à une pleine indemnisation, notamment en matière d'erreurs ou d'imprécisions de la rupture qui traduisent plus sûrement la carence de motif que la maladresse de l'employeur...

- Une procédure simplifiée, notamment en matière de motif économique

Le périmètre d'appréciation des motifs économiques est limité. Ainsi pour les entreprises qui appartiennent à un groupe international, le motif économique était jusqu'à présent examiné au niveau du secteur d'activité du groupe. Désormais les motifs sont examinés au seul niveau de l'entreprise française et, lorsqu'elle appartient à un groupe, au niveau du secteur d'activité commun au sien et à celui des entreprises de ce groupe établies sur le territoire national.

La notion de « fraude » évoquée initialement n'a pas été retenue, pour autant elle contribue au même titre que l'abus de droit à interdire les dérives. La notion de groupe est cantonnée (international exclu), la définition du secteur d'activité est précisée également dans un sens réducteur (article L.1233-3). L'obligation de reclassement, dont le respect est exigé en cas de licenciement économique, sauf à rendre la rupture abusive, voit également son périmètre réduit et sa forme simplifiée : l'obligation du reclassement à l'étranger est supprimée, les propositions peuvent désormais être globales et transmises collectivement. Enfin, les critères d'ordre applicables en cas de licenciement collectif sont cantonnés au périmètre de la « zone d'emploi » et non plus à celui de l'entreprise.

- **Instauration de la rupture conventionnelle collective**

La rupture conventionnelle dite collective ne fait qu'encadrer juridiquement les plans de départs volontaires (PDV) autonomes, c'est à dire mis en place en dehors de tout licenciement économique. Un accord collectif majoritaire doit être conclu, puis validé par l'administration (Direccte). L'accord négocié doit préciser notamment, comme on le fait aujourd'hui dans un accord de Plan Social d'Entreprise (PSE), tous les détails de la mise en place des départs. Il y a donc la nécessité de préciser les postes éligibles (tout le monde ne pourra pas être candidat), les critères de départage si trop de salariés souhaitent en bénéficier, les indemnités de rupture ou encore les mesures facilitant le reclassement externe (congé de repositionnement, formation, aide à la reprise création d'entreprise par exemple...). Ce mode de rupture ouvrira droit à l'assurance chômage mais pas à la priorité de réembauche qui existe dans le cadre d'un licenciement économique.

Cécile Vidal s'étonne de certains points soulevés sur le web. « Tous les salariés peuvent-ils être candidats à la rupture conventionnelle collective ? Serai-je obligé de partir ? » qui donnent l'impression que l'on va ouvrir la voie à de nombreux abus de la part des employeurs. L'allusion aux plans de départs crée forcément une crainte. Mais attention, il faut bien rappeler qu'on parle ici de départs volontaires, donc aucune obligation de partir. Par contre si on répond aux critères fixés, et que l'on est candidat bien entendu, l'employeur ne pourra pas refuser le départ. En tant que DRH, je vois là des possibilités de mettre en place de manière concertée et négociée un PDV qui conviendra à tous, dans un cadre juridique adapté et clair.

Vers une relation plus équilibrée des relations employeurs / salariés ?

Vers une plus grande responsabilisation des salariés

Il est encore beaucoup trop tôt pour apporter une réponse, tant que les réformes de l'apprentissage, de la formation professionnelle et que la refonte de l'assurance chômage ne sont pas annoncées et mises en place. Même si le CDI reste la norme, les ordonnances, en proposant davantage de flexibilité et en encadrant les indemnités légales vont peut-être contribuer à faire diminuer le chômage, mais indéniablement grâce à des emplois un peu plus précaires.

Cette nouvelle articulation de la primauté entre accord d'entreprise et accord de branche doit conduire les salariés et notamment les cadres à beaucoup de prudence. Des avantages conventionnels de branche peuvent ne pas s'appliquer à des salariés dont l'entreprise aurait convenu de les réduire ou de les supprimer par des accords d'entreprise moins disant.



os experts, s'ils saluent tous l'esprit pragmatique des ordonnances, mettent en garde les salariés, qui devront être

vigilants sur les termes des nouveaux contrats de travail et peut être consulter un avocat quand ils prennent un nouveau poste ou souhaitent contractualiser les avantages conventionnels pour éviter toute mauvaise surprise, par exemple en matière de préavis, d'indemnité de licenciement ou encore de primes (ancienneté, 13ème mois, etc...).

LES INTERVENANTS

Jean Charles Mirande - jcmirande@mirandeassociés.fr

Jean-Charles MIRANDE, Avocat à la Cour depuis 1990, est titulaire des Certificats de Spécialisation en Droit Social et Droit de la Sécurité Sociale.

Il a tour à tour été chargé d'enseignement en Droit du Travail à l'Université Paris I, à l'École de Formation du Barreau de Paris et auprès du Groupe Sup de Co La Rochelle. Il est également membre du Jury d'examen du Certificat d'Aptitude à la Profession d'Avocat et du Certificat de Spécialisation en Droit Social des Avocats à la Cour de Paris depuis 2005. Fondateur du Cabinet MIRANDE ASSOCIÉS, situé 25 Boulevard Saint-Germain à PARIS, il assiste et conseille une clientèle d'entreprises, de cadres et de dirigeants, de personnes morales, au sein de cette structure spécialisée en Droit Social.

Sandrine Milon - smilon@milon-avocats.com



Diplômée de l'Université Paris II Assas et de l'IEP de PARIS (Economie et Finances) **Sandrine MILON** a débuté son parcours en 1992 en droit des affaires puis a décidé de rejoindre un cabinet de droit social.

Elle crée sa structure en 2004 puis fusionne en 2007 avec le Cabinet dont elle devient Associée gérant. Elle accompagne une clientèle de DRH et de dirigeants d'entreprises sur des problématiques notamment de droit social individuel et collectif, en conseil et contentieux. Elle intervient également en Corporate en ayant développé plus particulièrement une expertise dans le domaine de l'économie sociale et solidaire (transformation de sociétés en Société Coopérative de Production **ou** SCOP).

Cécile Vidal - cecile.renouvidal@gmail.com



Cécile Vidal est ingénieur agro (APT89), et après 25 ans d'expérience professionnelle, dont 12 en tant de DRH en France et à l'étranger au service de grands groupes internationaux, elle crée aujourd'hui son activité de consultant RH.

Elle est très attachée à l'association des anciens agros, dont elle a été Déléguée Générale **au** Quai Voltaire entre 1997 et 2000. Elle dirige en famille une société de production et de transformation de noix en Charente près de Cognac.