

Les lois MACRON



Les ordonnances MACRON des 15 septembre 2017 et 22 septembre 2017 ont profondément modifié le dialogue social dans l'entreprise.

Primauté de l'Accord d'entreprise sur l'Accord de branche

Avant les ordonnances, la branche pouvait interdire les dérogations moins favorables des conventions d'entreprise.

Avec les ordonnances, il est prévu 3 blocs de sujets :

- **Bloc 1** : la branche a une compétence exclusive sur 13 sujets : salaires minima, classification, mutualisation des fonds de financement du paritarisme, formation professionnelle, garanties collectives complémentaires, durée du travail, CDD et travail temporaires, contrat de chantier, égalité professionnelle, période d'essai, poursuite du contrat de travail si transfert d'entreprise, mise à disposition d'un salarié et rémunération minimale du salarié porté.
- **Bloc 2** : la branche peut rendre ses dispositions impératives : la prévention aux facteurs de risques professionnels, insertion et maintien des travailleurs handicapés, effectif de désignation des délégués syndicaux et primes pour travaux dangereux et insalubres.
- **Bloc 3** : les sujets sur lesquels les accords d'entreprise priment sur les accords de branche : tous les sujets qui ne sont pas

dans les blocs 1 et 2.

Négociations des accords d'entreprise

Les ordonnances renforcent la négociation collective dans l'entreprise en prévoyant des modalités de négociations suivant l'effectif de l'entreprise et la présence ou non de délégué syndical ou de conseil d'entreprise.

- En l'absence d'un délégué syndical

Dans les entreprises de moins de 11 salariés, le projet doit être ratifié par les salariés à la majorité des 2/3.

Dans les entreprises d'au moins 11 salariés, le projet est négocié par un salarié mandaté par un ou plusieurs syndicats représentatifs dans la branche puis ratifié par les salariés à la majorité des suffrages exprimés ou par la majorité des membres du CSE.

- Avec un délégué syndical

La validation de l'accord est subordonnée par la signature d'un ou plusieurs syndicats représentatifs ayant obtenu 30% des suffrages aux dernières élections professionnelles et en l'absence d'opposition par la majorité d'un ou plusieurs syndicats représentatifs.

Mise en place du Comité social et Economique (CSE)

Le Comité Social et Economique (CSE) a remplacé les anciennes institutions représentatives de personnel (IRP) : Comité d'Entreprise, Délégués du personnel et CHSCT.

Un Conseil d'Entreprise peut se substituer au CSE par accord d'entreprise. En plus des attributions du CSE, il peut négocier des accords d'entreprise.

Des représentants de proximité peuvent être mis en place dont le nombre et les attributions sont précisés par accord d'entreprise.

Un CSE Central doit être mis en place si l'entreprise a prévu au moins 2 établissements distincts prévoyant des CSE d'établissement.

Des Commissions obligatoires sont prévues par les ordonnances : Commission Santé, Sécurité et Conditions de travail (CSSCT), Commission Formation, Commission Logement, Commission Égalité professionnelle pour les entreprises ou établissements d'au moins 300 salariés et Commission Économique pour les entreprises ou établissements d'au moins 1000 salariés.

Autres mesures prévues par les ordonnances

- Les ordonnances ont apporté des modifications sur la procédure, l'indemnisation et le délai de prescription du licenciement afin d'apporter aux entreprises une meilleure prévisibilité et sécurisation des relations du travail.
- La « barémisation » des indemnités du préjudice subi par le salarié pour licenciement sans cause réelle et sérieuse par les juges permet aux entreprises de mieux connaître le risque d'un licenciement. Des cas d'exclusion ont été prévus : violation d'une liberté fondamentale, harcèlement sexuel ou moral, égalité professionnelle, discriminatoire, dénonciation de crimes ou délits, reclassement suite à un accident du travail ou maladie professionnelle, maternité, parent d'enfant gravement malade.
- La procédure et la réduction des indemnités en matière de licenciement pour motif économique.

- La rupture conventionnelle collective du contrat de travail.
- La définition et le recours au télétravail.

Ces ordonnances ont modifié le cadre légal des relations du travail et ont été complétés par des décrets d'application et des textes postérieurs.