

## **Ordonnances MACRON Ou la prétendue grande réforme du droit du travail**

Que vont réellement changer au quotidien les ordonnances MACRON pour vous, TPE ?  
Finalement, pas grand-chose.

Quatre grands sujets nous paraissent devoir être éclairés, sous réserves des dizaines de décrets d'application qui nous sont annoncés et sur lesquels, il ne nous paraît pas prudent d'anticiper. En l'état des textes et sous toutes réserves à venir :

- La procédure de licenciement

Les ordonnances nous promettent une sorte de «droit à l'erreur ». Vous n'auriez plus à remplir qu'un formulaire de lettre de licenciement type pour être à l'abri de tout reproche.

Cela ne nous paraît pas sécurisant dans la pratique.

- Il vous faudra tout d'abord, pour bénéficier d'une présomption de bonne foi, écrire noir sur blanc que vous avez lu le Code du Travail. Et en cas d'oubli ? la présomption se retournerait-elle contre vous ?
- Le formulaire type vous permettra-t-il de penser à l'ensemble des points : portabilité, clause de non concurrence à lever, priorité de réembauchage, .... ?
- En cas de griefs insuffisants, vous pourrez non pas le « compléter », mais le « préciser » ; mais comment les juridictions réagiront ? dans quel délai cette « précision » doit-elle intervenir, alors même que son « complément » sera, lui, interdit ?
- Tout salarié licencié ne manquera pas de vous demander des explications sur le motif. N'oubliez surtout pas de lui répondre... a défaut, cela serait sanctionné, et comment là-encore, pourrez-vous seulement défendre le motif ?
- Les indemnités légales sont largement revues à la hausse et se déclenchent dès le 8<sup>ème</sup> mois d'ancienneté
- De même que les barèmes qui étaient pratiqués, car il est fort peu probable que les minima s'appliquent. Nous craignons que seuls les maxima soient appliqués.
- Mais, là encore, la sanction finale serait en tout état de cause, au moins aussi élevée que ce que vous connaissez déjà, car les cumuls restent possibles :
  - Indemnité pour non-respect de la procédure ;
  - Indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse : barème, le barème volant en éclat dès lors qu'il y aura allégation de harcèlement, demande de nullité du licenciement (grossesse, expression syndicale, harcèlement, ...)
  - Heures supplémentaires et son cortège de demandes subséquentes

Bref, la facture judiciaire nous paraît pouvoir plus lourde.

Par ailleurs, dans la mesure où les saisines du Conseil des prud'hommes se font dans les premières semaines ou mois d'un départ, le raccourcissement du délai à 12 mois nous paraît de faible portée pratique.

- Le télétravail

Il devient un véritable droit ... Si un salarié vient vous demander du télétravail, vous devrez justifier et motiver (en en conservant la preuve) votre refus qui pourra s'expliquer par :

- Des problématiques de confidentialité des informations ;
- La nécessité de sécurisation des réseaux informatiques pour autant que votre activité concerne un secteur sensible ;
- L'impossibilité physique de réaliser le travail de façon délocalisée.

Voilà un nouveau sujet bien subjectif qui donnera à la jurisprudence une large part d'aménagement.

- Les représentants des salariés et la possibilité de négocier des accords

	Avant les ordonnances	Après les ordonnances
Seuils	Plus de 11 : DP	Plus de 11 : CSE à pouvoirs restreints identiques à ceux des DP
	Plus de 50 : DP + CE + CHSCT ou DUP + CHSCT	CSE : à pouvoirs élargis identiques à ceux des DP / CE / CHSCT
Mise en place		CSE mis en place dans toutes les entreprises de + de 11 salariés au plus tard :  -Sans IRP : au 01/01/2018 -Avec IRP en cours : au 1 <sup>er</sup> janvier 2020. -avec IRP dont les mandats expirent entre le 23/09 et le 31/12/2017 : mesures transitoires : 01/01/2019

Possibilité de conclure des accords d'entreprise qui ne pourront en tout état de cause pas être moins favorables que les accords de branches sur les 11 thèmes de l'art **L.2253-1** et 4 thèmes probablement réservés de l'art **L. 2253-2 du code du travail**, à savoir la plupart des domaines.

Pour vous TPE, cela va en pratique, vous laisser assez peu de marges de manœuvres, puisqu'il vous faudra assez systématiquement être plus favorables que vos conventions collectives. Vous pourrez organiser, mais tout en restant plus protecteurs que ne le sont vos conventions.

D'une façon générale, avec un délégué syndical ou un salarié expressément mandaté pour négocier, la mise en place d'accord sera aisée.

Mais, qu'en est-il dans les entreprises sans présence syndicale ?

Nous attendons les décrets et loi d'habilitation

### La rupture conventionnelle collective

Si elle peut être un outil intéressant, elle ne pourra intervenir que dans le cadre d'un accord collectif, validé par l'administration, portant rupture conventionnelle collective.

L'administration doit être informée, sans délai, lorsque l'employeur envisage des suppressions d'emplois dans le cadre d'un accord collectif portant rupture conventionnelle collective. Le CSE doit être informé. Les représentants du personnel sont consultés dans le cadre du suivi de la mise en œuvre de l'accord.

L'accord devra fixer un nombre maximal de départs envisagés, de suppressions d'emplois associées et la durée de la mise en œuvre de la rupture.

Les suppressions peuvent concerner l'ensemble du personnel. L'accord collectif détermine les modalités de présentation et d'examen des candidatures au départ des salariés éligibles. Il détermine les conditions que doit remplir le salarié pour en bénéficier (attention à ne pas mettre en œuvre des critères discriminatoires).

Le contrat est rompu d'un commun accord. L'acceptation par l'employeur de la candidature du salarié au départ volontaire emporte rupture du contrat de travail d'un commun accord des parties. En définitive l'employeur accepte ou non le départ *in fine*. Mais le refus discrétionnaire de l'employeur est à proscrire, il ne peut s'appuyer que sur des critères de départage contenus dans l'accord.

Attention : l'accord peut être contesté devant le juge administratif et le salarié a 12 mois à compter de la rupture effective de son contrat de travail pour contester la rupture devant le juge.