

ORDONNANCES REFORMANT LE CODE DU TRAVAIL

Les ordonnances réformant le Code du travail ont été adoptées par le Conseil des Ministres le 22 septembre 2017 et publiées au Journal Officiel le 23 septembre 2017. Ces ordonnances modifient considérablement la législation applicable en matière de représentation du personnel, de licenciements pour motif économique et de négociation collective.

FUSION DES INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL

Comité Social et Economique. Les ordonnances simplifient la représentation du personnel dans l'entreprise en fusionnant les différentes instances coexistantes à ce jour en une seule instance nommée le Comité Social et Economique (CSE), dont la mise en place sera obligatoire dans les entreprises composées d'au moins 11 salariés (applicable au plus tard au 31 décembre 2019).

Dans les entreprises employant plus de 50 salariés, le CSE exercera les fonctions des actuels délégués du personnel, du comité d'entreprise, et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. Dans les entreprises employant moins de 50 salariés, le CSE exercera les fonctions des actuels délégués du personnel.

Une commission spéciale traitant des problématiques de santé, sécurité et des conditions de travail devra être mise en place dans les entreprises employant au moins 300 salariés et, à la demande de l'Inspecteur du travail, dans les entreprises spécialisées dans des activités à risques.

En cas d'expertise à l'initiative du CSE, ce dernier devra supporter 20% des frais d'expertise. Dans certains cas spécifiques tels que les plans de sauvegarde de l'emploi, l'entreprise devra supporter l'intégralité des frais d'expertise.

Conseil d'entreprise. Un accord d'entreprise pourra créer un Conseil d'entreprise qui exercera l'ensemble des attributions du CSE et sera habilité à négocier des accords collectifs (à l'exception de certains accords tels que ceux prévoyant la mise en place d'un plan de sauvegarde de l'emploi).

SIMPLIFICATION DES LICENCIEMENTS POUR MOTIF ECONOMIQUE

Appréciation du motif économique. Conformément à la jurisprudence actuelle, en cas de licenciement pour motif économique dans une entreprise appartenant à un groupe international, la validité du motif économique (difficultés économiques, nécessité de sauvegarde de la compétitivité, mutations technologiques) est appréciée au niveau du secteur d'activité du groupe dans lequel elle intervient.

Les ordonnances réduisent le périmètre d'appréciation du motif économique, retenant que *"les difficultés économiques, les mutations technologiques ou la nécessité de sauvegarder la compétitivité de l'entreprise s'apprécient au niveau de cette entreprise si elle n'appartient pas à un groupe et dans le cas contraire, au niveau du secteur d'activité commun au sien et à celui des entreprises du groupe auquel elle appartient, établies sur le territoire national"*.

L'appréciation du motif économique du licenciement dans les entreprises françaises des groupes internationaux sera par conséquent réduite au secteur d'activité des entreprises implantées sur le seul territoire français. Toutefois, selon le Ministère du Travail, *"le juge contrôlera les fraudes, par exemple des prix de transfert conduisant artificiellement à pénaliser la filiale française"*.

Rupture conventionnelle collective. Les ordonnances introduisent au sein du Code du travail la possibilité de mettre en place, par voie d'accord collectif, une rupture conventionnelle collective excluant tout licenciement (jusqu'à maintenant dénommés *"plans de départs volontaires"*).

L'accord collectif devra fixer le nombre maximum de départs, les conditions que doit remplir le salarié pour en bénéficier, ainsi que les modalités d'information du CSE. Les indemnités accordées aux salariés dans le cadre de cet accord ne pourront être inférieures aux indemnités légales prévues en cas de licenciement. L'accord devra par ailleurs faire l'objet d'une validation par la DIRECCTE.

PLAFONNEMENT DES DOMMAGES-INTERETS

Barème de dommages-intérêts. Les ordonnances introduisent un plafonnement des dommages-intérêts pouvant être attribués par les juridictions en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Le Code du travail ne prévoyait aucun montant maximum pour les dommages-intérêts en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse, empêchant les employeurs d'anticiper le coût éventuel d'un tel licenciement.

Les ordonnances viennent résoudre cette difficulté en introduisant des plafonds de condamnation dépendant de l'ancienneté du salarié. Par exemple, le montant maximal des dommages-intérêts pour un salarié ayant un an d'ancienneté sera de 2 mois, de 6 mois pour un salarié ayant 5 ans d'ancienneté, ou encore de 15,5 mois pour un salarié ayant 20 ans d'ancienneté. En tout état de cause, le montant maximum applicable correspondra à 20 mois de salaire, pour les salariés ayant 29 ans d'ancienneté et plus.

Enfin, dans les entreprises employant plus de 10 salariés, le minimum de 6 mois de salaire attribué aux salariés ayant 2 ans d'ancienneté est abaissé à 3 mois de salaire.

Exception. Toutefois, ces plafonds ne sont pas applicables en cas de licenciements nuls, intervenus notamment dans des hypothèses de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel, de violation du statut protecteur des salariés protégés ou

d'une femme enceinte, ou encore en cas de violation d'une liberté fondamentale.

En pareille hypothèse, le montant des dommages-intérêts pouvant être attribué au salarié est de 6 mois de salaire minimum.

NEGOCIATION COLLECTIVE

Négociation au niveau de l'entreprise. Les ordonnances étendent la possibilité pour les accords d'entreprise de déroger aux accords de branche dans un sens moins favorable aux salariés (à l'exception des accords conclus dans des domaines spécifiques tels que les *minima* conventionnels, les classifications, les modalités de la période d'essai ou encore l'égalité professionnelle).

Validité des accords collectifs. Pour être valide, tout accord collectif d'entreprise conclu à partir du 1^{er} mai 2018 (au lieu du 1^{er} septembre 2019) devra être signé par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli au moins 50 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections professionnelles (au lieu de 30 % actuellement).

CONTACT



François Farmine

Associé

T +33 14405 5215

E Francois.Farmine

@CliffordChance.com

This publication does not necessarily deal with every important topic or cover every aspect of the topics with which it deals. It is not designed to provide legal or other advice.

www.cliffordchance.com

Clifford Chance, 10 Upper Bank Street, London, E14 5JJ

© Clifford Chance 2017

Clifford Chance LLP is a limited liability partnership registered in England and Wales under number OC323571

Registered office: 10 Upper Bank Street, London, E14 5JJ

We use the word 'partner' to refer to a member of Clifford Chance LLP, or an employee or consultant with equivalent standing and qualifications

If you do not wish to receive further information from Clifford Chance about events or legal developments which we believe may be of interest to you, please either send an email to

nomorecontact@cliffordchance.com or by post at Clifford Chance LLP, 10 Upper Bank Street, Canary Wharf, London E14 5JJ

Abu Dhabi • Amsterdam • Bangkok • Barcelona • Beijing • Brussels • Bucharest • Casablanca • Dubai • Düsseldorf • Frankfurt • Hong Kong • Istanbul • Jakarta* • London • Luxembourg • Madrid • Milan • Moscow • Munich • New York • Paris • Perth • Prague • Rome • São Paulo • Seoul • Shanghai • Singapore • Sydney • Tokyo • Warsaw • Washington, D.C.

*Linda Widyati & Partners in association with Clifford Chance.

Clifford Chance has a co-operation agreement with Abuhimed Alsheikh Alhagbani Law Firm in Riyadh.

Clifford Chance has a best friends relationship with Redcliffe Partners in Ukraine.