

Ordonnances : synthèse des principales modifications introduites par le projet de loi de ratification (Assemblée nationale, 1^{ère} lecture)

Thème	Modifications
Accord de fonctionnement	<p>Le salarié dispose d'un délai d'un mois pour faire connaître son refus par écrit à l'employeur à compter de la date à laquelle ce dernier a communiqué dans l'entreprise sur l'existence et le contenu de l'accord de fonctionnement (L. 2254-2). L'amendement n°266 modifie cette rédaction et dispose que le délai court à compter de l'information par l'employeur des salariés, par tout moyen conférant date certaine et précise, de l'existence et du contenu de l'accord, ainsi que du droit de chacun d'eux d'accepter ou de refuser l'application à son contrat de travail de cet accord.</p> <p>Par ailleurs, en cas de refus, le nouveau texte prévoit désormais que l'employeur dispose d'un délai de deux mois à compter de la notification du refus du salarié pour engager une procédure de licenciement.</p> <p>L'amendement n°11 précise que l'accord peut prévoir les modalités d'accompagnement des salariés ayant refusé l'application de l'accord ainsi que l'abondement du compte personnel de formation au-delà des 100 heures prévues par décret.</p>
Barème d'indemnités de licenciement	<p>En matière d'indemnité judiciaire pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, le juge peut tenir compte, le cas échéant, des indemnités de licenciement versées à l'occasion de la rupture (L. 1235-3). Le nouveau texte exclut cependant de cette prise en compte l'indemnité légale de licenciement mentionnée à l'article L. 1234-9.</p> <p>Le texte précise que dans les cas d'une résiliation judiciaire, ou de prise d'acte produisant les effets d'un licenciement nul, le plafonnement des indemnités prud'homales n'est pas applicable (L. 1235-3-2).</p>
Code du travail numérique	<p>Le texte précise que l'information délivrée par le code du travail numérique relative aux stipulations conventionnelles applicables porte en particulier sur les accords de branche, d'entreprise, et d'établissement, sous réserve de leur publication.</p>
Congé de mobilité	<p>Le texte autorise l'employeur à proposer un congé de mobilité dans le cadre soit d'un accord portant rupture conventionnelle collective soit dans les entreprises ayant conclu un accord collectif portant sur la gestion des emplois et des compétences (L. 1237-18).</p>
Conseil d'entreprise	<p>Lorsqu'il existe, le conseil d'entreprise est seul compétent pour négocier, conclure et réviser les conventions et accords d'entreprise ou d'établissement à l'exception des accords qui sont soumis à des règles spécifiques de validité. Le nouveau texte supprime cette exception, permettant au conseil d'entreprise la conclusion de tout type d'accord.</p>
Contrat de chantier	<p>Le texte introduit une priorité de réembauche en contrat à durée indéterminée pour le salarié licencié à l'issue d'un contrat de chantier ou d'opération durant un délai fixé par la convention ou l'accord organisant le recours à un tel contrat (L. 1236-9).</p>
CSE	<p>Droit d'alerte L'amendement n°159 permet aux représentants du personnel au CSE dans les entreprises de plus de 10 salariés de disposer du droit d'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes.</p> <p>Budgets L'amendement n°369 limite à « une partie seulement », dans des conditions et limites fixées par décret en Conseil d'État, la faculté de transfert de l'excédent du budget de fonctionnement du comité social et économique vers le budget des activités sociales et culturelles. L'amendement n°370 et le sous-amendement n°395 prévoient la prise en charge intégrale par l'employeur du financement des expertises lorsque le budget de fonctionnement du comité social et économique n'a pas donné lieu à un transfert d'excédent annuel au budget</p>

	<p>destiné aux activités sociales et culturelles au cours des trois années précédentes. En conséquence, lorsque le financement des frais d'expertise est pris en charge par l'employeur, le comité social et économique ne peut pas décider de transférer d'excédents du budget de fonctionnement au financement des activités sociales et culturelles pendant les trois années suivantes.</p> <p>L'amendement n°373 réécrit les conditions de détermination du montant de la contribution aux ASC. Ainsi, selon le nouveau texte la contribution versée chaque année par l'employeur pour financer des institutions sociales du comité social et économique est fixée par accord d'entreprise. À défaut d'accord, le rapport de cette contribution à la masse salariale brute ne peut être inférieur au même rapport existant pour l'année précédente.</p> <p>Enfin le nouveau texte autorise le comité social et économique peut décider, par une délibération, de consacrer une partie de son budget de fonctionnement à la formation des représentants de proximité, lorsqu'ils existent.</p> <p>Expertise</p> <p>L'amendement n°166 prévoit que le délai maximal dans lequel l'expert remet son rapport peut faire l'objet d'un accord entre les parties. L'expertise que peut décider le CSE des entreprises de plus de 300 salariés en vue de préparer la négociation sur l'égalité professionnelle est cofinancée par l'employeur et le comité. L'amendement n°16 et le sous-amendement n°386 mettent cependant cette expertise à la charge exclusive de l'employeur en l'absence de tout indicateur relatif à l'égalité professionnelle.</p> <p>Mandats</p> <p>Le nouveau texte étend aux membres des comités sociaux et économiques centraux ou d'établissement la limitation à 3 du nombre de mandats successifs.</p> <p>Droit syndical</p> <p>L'article 13 de l'ordonnance n° 2017 1385 du 22 septembre 2017 dispose que l'employeur informe chaque année, par tout moyen, de la disponibilité des adresses des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche dont relève l'entreprise sur le site du ministère du travail. L'amendement n°267 codifie cette disposition (art. L. 2141-7-1).</p> <p>L'amendement n°352 élargit les cas dans lesquels une organisation syndicale représentative peut désigner un délégué syndical en dehors des élus ayant obtenu au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des élections professionnelles, en ajoutant l'hypothèse de ce que l'ensemble des élus qui remplissent les conditions renoncent par écrit à leur droit d'être désigné délégué syndical.</p>
<p>Licenciement économique</p>	<p>Le nouveau texte précise que ne constitue pas un motif économique la création artificielle, notamment en matière de présentation comptable, de difficultés économiques à l'intérieur d'un groupe à la seule fin de procéder à des suppressions d'emplois (L. 1233-3).</p>
<p>Négociation collective</p>	<p>Niveau de négociation</p> <p>L'article L. 2232-11 dispose que sauf disposition contraire, les termes " convention d'entreprise " désignent toute convention ou accord conclu soit au niveau de l'entreprise, soit au niveau de l'établissement. Le nouveau texte ajoute qu'il peut s'agir de toute convention ou accord conclu au niveau du groupe.</p> <p>Négociation de branche</p> <p>Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentatifs dans le champ d'une convention collective de branche peuvent engager, à la demande de l'une d'entre elles, une négociation précisant le calendrier, la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans la branche ou le secteur professionnel considéré (L. 2241-4). Le nouveau texte porte de quatre à cinq ans la durée de l'accord.</p>

	<p>Garanties équivalentes L'amendement n°247 vise à préciser les modalités d'appréciation des garanties devant être apportées par la convention ou l'accord d'entreprise pour pouvoir déroger aux dispositions prévues au niveau de la branche, en indiquant que l'équivalence s'apprécie par ensemble de garanties se rapportant au même objet.</p> <p>Publicité des accords L'amendement n°368 prévoit que la publication des accords collectifs désormais obligatoire dans une base de données nationale se fait dans une version ne comportant pas les noms et prénoms des négociateurs et des signataires. Par ailleurs, s'il est possible aux parties de décider d'une publication uniquement partielle, cette faculté est désormais expressément fermée par l'amendement aux accords de branche.</p>
<p>Rémunération des traders</p>	<p>Par exception à l'interdiction des sanctions pécuniaires, le texte autorise la récupération de la rémunération variable des preneurs de risques travaillant au sein des établissements de crédit, sociétés de gestion de portefeuille et entreprises d'investissement, en fonction notamment des agissements ou du comportement de la personne concernée en matière de prise de risque (C. mon. et fin., art. L. 511-84). De même, n'est pas prise en compte pour le calcul de l'indemnité de licenciement et de l'indemnité accordées par le juge en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse ou nul la partie de la part variable de la rémunération dont le versement peut être réduit ou donner lieu à restitution.</p>
<p>Rupture conventionnelle collective</p>	<p>Le texte modifie la rédaction relative à l'accord portant rupture conventionnelle collective et ajoute une clause obligatoire : les modalités de conclusion d'une convention individuelle de rupture entre l'employeur et le salarié et d'exercice du droit de rétractation des parties (L. 1237-19-1).</p> <p>Le texte précise que, pour valider l'accord collectif de rupture conventionnelle, l'autorité administrative doit s'être assurée, au regard de l'importance du projet d'accord, si les mesures de reclassement externe et d'accompagnement sont précises et concrètes et si elles sont, prises dans leur ensemble, propres à satisfaire à l'objectif d'accompagnement et de reclassement externe des salariés (1237-19-3).</p> <p>Le texte précise qu'en cas de refus de validation, un nouvel accord peut être négocié qui tient compte des éléments de motivation accompagnant la décision de l'administration. Le conseil social et économique est informé de la reprise et de la négociation. Le nouvel accord conclu est transmis à l'autorité administrative qui se prononce dans les conditions de droit commun (L. 1237-19-6).</p>
<p>Santé au travail</p>	<p>Les travailleurs bénéficiant du dispositif du suivi individuel renforcé, ou qui ont bénéficié d'un tel suivi pendant une période définie par décret au cours de leur carrière professionnelle, bénéficient obligatoirement d'une visite médicale auprès du médecin du travail dans un délai antérieur à leur départ en retraite, fixé par décret. Cet examen médical vise à établir une traçabilité et un état des lieux, à date, des expositions à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels auxquelles a été soumis le travailleur. Le médecin du travail a la faculté, s'il constate une exposition du travailleur à certains risques dangereux, notamment chimiques, de mettre en place une surveillance post-professionnelle en lien avec le médecin traitant. Les modalités d'application seront précisées par décret (art. 6 ter).</p>
<p>Télétravail</p>	<p>Le télétravail est mis en place dans le cadre d'un accord collectif ou, à défaut, dans le cadre d'une charte élaborée par l'employeur après avis du comité social économique, s'il existe. En l'absence de charte ou d'accord collectif, lorsque le salarié et l'employeur conviennent de recourir de manière occasionnelle au télétravail, ils formalisent leur accord par tout moyen (L. 1222-9). Le nouveau texte supprime cette référence au caractère occasionnel.</p>