



PAF 2017/2018

RÉGION ACADÉMIQUE
NORMANDIE

MINISTÈRE
DE L'ÉDUCATION NATIONALE
MINISTÈRE
DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR,
DE LA RECHERCHE
ET DE L'INNOVATION



ACTUALISATION DES CONNAISSANCES EN ÉCONOMIE-DROIT

Judi 15 février 2017

Lycée Arcisse de Caumont, Bayeux

Judi 22 février 2017

Lycée Curie-Corot, Saint Lô

« La réforme du Code du travail par
ordonnances »



**Mme DOUCHIN, Vice Présidente
du conseil des prud'hommes de Caen**

**Maître LEANDRI, Avocat
(droit pénal et droit routier)**

Nouvelle organisation du
dialogue social et
économique dans
l'entreprise

La prévisibilité et à la
sécurisation des relations
de travail

Renforcement de la
négociation collective :
Nouvelle articulation
entre les accords
d'entreprise et les
accords de branche ;

Ordonnances Macron et
fonctionnement de la
juridiction Prud'homale

Responsabilité pénale de
l'employeur

Actualisation des connaissances en Droit

- **Mohamed ABAIR** : Ordonnances 2 &3
- **Adélaïde DE-LA-BAUME** : Ordonnances 1 & 4
- **Claudie DOUCHIN**: Conseil Prud'hommes
- **Romain LEANDRI**: Droit pénal du travail

Actualisation des connaissances en Droit

- **Thème retenu : Réforme du Droit du travail par les ordonnances Macron**

Actualisation des connaissances en Droit

- **Une jurisprudence toujours évolutive :**
 - **C. Cassation;**
 - **Conseil d'Etat;**

Actualisation des connaissances en Droit

- **Importance de la législation européenne :**
- **Normes et jurisprudence CJUE & CEDH**
- **Prise en compte des décisions des AAI :**
Ex. AC; AMF

Actualisation des connaissances en Droit

- **Des sites incontournables pour une Veille Juridique :**
- <http://www.vie-publique.fr/>
- <http://www.net-iris.fr/>
- <http://www.legalis.net/>
- <http://www.juritravail.com/>
- <https://www.actualitesdudroit.fr>
- <https://www.courdecassation.fr/>

- **Quand le Brexit s'insinue dans l'univers des marques !**
- **Le 16/10/2017**
- **Autorisation donnée par L'office de l'Union européenne pour la propriété intellectuelle (EUIPO) au dépôt comme marque du terme « Brexit » pour désigner une boisson énergisante.**

- Une loi d'habilitation :
- 6 ordonnances :
- 26 Décrets relatifs aux 5 ordonnances
- Une loi de ratification :

RÉFORME DU DROIT DU TRAVAIL

Les ordonnances MACRON

RÉFORME DU DROIT DU TRAVAIL

Le mécanisme des ordonnances

- Réformer le droit du travail par ordonnances est-il justifié et nécessaire ?
- Les opposants : gouverner par ordonnances ne respecterait pas la démocratie!
- Réponse dans l'article 38 de la Constitution
- La méthode se distingue de l'article 49. 3

Le mécanisme des ordonnances




Les ordonnances prises sur le fondement
de l'article 38 de la Constitution

Le mécanisme des ordonnances


Le processus d'adoption d'une ordonnance



Le mécanisme des ordonnances


COMPRENDRE LES ORDONNANCES

UNE ORDONNANCE, C'EST QUOI AU JUSTIF ?



- 1. C'est une décision administrative émise par le **Conseil de la Préfecture** (article 52).
- 2. Elle intervient lorsque, à la suite de son **recours**, un particulier ou une entreprise est **lésé** par un acte administratif, de nature à lui nuire ou à porter **la durée** exécution de son projet sérieux.
- 3. Elle nécessite une **procédure** en deux étapes qui aboutit au **recours** devant la **juridiction administrative**.

LES ORDONNANCES EN 5 ÉTAPES

LE GOUVERNEMENT

1. Le **Gouvernement** émet une décision de son **ministère** sur lequel il s'appuie pour intervenir.
2. Après avis de **Conseil d'État**, le **Gouvernement** promulgue les **ordonnances** en vertu des **prérogatives** du **ministre** et les fait publier au **Journal Officiel**.
3. Le **Gouvernement** saisit le **Conseil d'État** et le **Conseil de la Préfecture** des **ordonnances** qui peuvent être **attaquées** devant la **juridiction**.

LE PARLEMENT

1. Le **Parlement** émet son **avis** sur le **projet** de loi en matière de **procédure**. **ORDONNANCE** : acte qui peut être **attaqué** devant la **juridiction administrative**.
2. Le **Parlement** promulgue le **projet** de loi en matière de **procédure**. Il peut intervenir et **saisir** la **juridiction** avant sa promulgation.

PROMULGATION DES ORDONNANCES

Pour garantir **rapidement** l'accès au **justif**, les **ordonnances** sont **publiées** sur le site **www.legifrance.gouv.fr**.

Notes de bas de page :

1. Site de la **juridiction administrative**.
2. Voir **l'article 43 de la Constitution** et **l'article 37 de la Constitution**.
3. Voir **l'article 2 de la Constitution** et **l'article 37 de la Constitution**.

[Accueil](#) | [Contact](#) | [Aide](#) | [Rechercher](#)

Ordonnance n° 2 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales

LE COMITE SOCIAL ET
ECONOMIQUE

Le CSE

- **Fusion des instances** (délégués du personnel, du comité d'entreprise et du CHSCT) au sein d'une seule et même instance : le **comité social et économique** (le CSE).

Le CSE : Composition et Moyens

- La composition du CSE est proche de celle du comité d'entreprise (CE).
- L'appellation des élus est modifiée : **tous devenus "membres de la délégation du personnel du CSE"**.
- Le décret du 30 décembre 2017 **réduit le nombre d'élus**.
- Il fixe l'échelle d'1 siège pour une entreprise de 11 salariés à 24 salariés à 35 sièges pour les entreprises occupant plus de 10 000 salariés.
- Heures de délégation impactées
- <http://rfsocial.grouperf.com/depeches/40076.html>

□

Le CSE : Compétences

« ruptures et continuités »

- Son rôle varie selon l'effectif de l'entreprise :
 - ▣ Entreprises de moins de 50 salariés : le CSE exercera les missions dévolues au DP ;
 - ▣ Entreprises d'au moins 50 salariés : s'ajouteront aux missions des DP celles qu'exercent actuellement le CHSCT et le CE.
- Mise en place d'une **commission santé, sécurité et conditions de travail** dans les entreprises d'au moins 300 salariés.

Le CSE : Compétences

« ruptures et continuités »

- Possibilité d'instituer par accord un **conseil d'entreprise** doté du **pouvoir de négociation**.
- Cette instance exercera l'ensemble des attributions du CSE et pourra, en plus, négocier, conclure et réviser des accords d'entreprise.

Le CSE : Fonctionnement

- La réforme ne se limite pas au regroupement des instances.
- Le législateur **renforce les libertés reconnues à chaque entreprise d'organiser le fonctionnement** de l'IRP.
- La loi autorise encore le CSE à rendre un avis unique portant sur les trois thèmes que sont :
 - "les orientations stratégiques",
 - "la situation économique et financière de l'entreprise" et
 - "la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi".
-

Le CSE : Entrée en vigueur

- À compter du 1er janvier 2018, les entreprises doivent mettre en place le CSE (Comité social et Economique) au terme des mandats en cours (**art. 9 de l'ordonnance**) :
- le principe est la mise en place du CSE (fusion des CE, délégués du personnel et CHSCT) au renouvellement de l'une des IRP existantes, et au plus tard le 31 décembre 2019

Mise en place du CSE : Hypothèse 1

Art. L. 2311-2 Code du travail



Mise en place du CSE : Hypothèse 2

Art. L. 2311-2 Code du travail

Nouvel Article L.2311-2
du Code du travail



Le CSE

Ordonnance n°2 relative à la nouvelle organisation du dialogue social

.....



LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

**Troisième ordonnance portant sur la prévisibilité et la sécurisation
des relations de travail : vers davantage de sécurité juridique**

I. Mesures destinées à sécuriser les licenciements

- **Mesures applicables à tous les types de licenciement ;**
- **Mesures applicables au licenciement pour motif économique;**

- Mesures applicables à tous les types de licenciement :

- 1. **La motivation du licenciement** s'appuie sur des modèles de lettres (**Les 6 modèles lettres de licenciement sont proposés au JO du 30 décembre 2017**)
- <https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000036336556&dateTexte&categorieLien=id>
- 2. **La naissance d'un «droit à l'erreur»** ou plutôt à «l'imprécision des motifs» de la lettre de licenciement»
- 3. **Une sanction allégée des irrégularités** affectant la lettre de licenciement : la forme n'est plus sanctionnée comme une irrégularité de fond

- Mesures applicables au licenciement pour motif économique

- 1. **L'appréciation du motif économique** se fait au niveau national, même si l'entreprise appartient à un groupe (sauf abus de droit);
- 2. **Le périmètre de la recherche de reclassement** pour les entreprises faisant partie d'un groupe est cantonné au territoire français (idem en matière de recherche de reclassement suite à inaptitude);
- 3. **La diffusion des offres de reclassement** est facilitée;

II. Mesures destinées à limiter le contentieux

- Mesures destinées à limiter le nombre de contentieux
- Mesures destinées à limiter le risque financier et à le rendre plus prévisible

1. Mesures destinées à limiter le nombre de contentieux

- Le délai de prescription est raccourci (12 mois au lieu de 24 mois)
- Toutes les irrégularités de forme sont sanctionnées par une indemnité maximum d'un mois de salaire brut : la forme ne déteint plus sur le fond

- L'indemnisation du licenciement est améliorée
- L'ancienneté requise pour bénéficier de l'indemnité légale de licenciement est ramenée à **8 mois** (contre 12 mois)
- **Le montant de l'indemnité légale de licenciement est augmenté**
- 1/4 de mois par année d'ancienneté pour les années jusqu'à 10 ans
- 1/3 de mois pour les années à partir de 10 ans

2. Mesures destinées à limiter le risque financier pour l'employeur et à le rendre plus prévisible :

- La barémisation de l'indemnité de licenciement (obligatoire)
- Le barème n'est pas applicable aux licenciements nuls (qui sont désormais précisément listés) et au licenciement pour inaptitude d'origine professionnelle : indemnité minimale de 6 mois de salaire

- La diminution du montant de certaines indemnités
- Exemple: Indemnité accordée pour nullité du licenciement économique intervenu dans le cadre d'un PSE non homologué par la DIRECCTE (12 mois -6 mois) / non respect de la priorité de réembauchage (2 mois -1 mois)

Voeux WKF - Profitez de 15% - Revue Lamy La Semaine Sociale

Anticipez les Thématiques Juridiques à venir grâce à Notre Revue de Veille ! wkf.fr/Semaine_Sociale/Voeux_2018_-15%



Ancienneté	Chiffrage indemnité de licenciement (régime en vigueur du 1 ^{er} janvier au 26 septembre 2017)	Chiffrage indemnité licenciement (régime en vigueur depuis le 27 septembre 2017)
1 an	$(1/5^{\text{ème}} * 2.000 \text{ €} * 1 \text{ an}) = 400 \text{ €}$	$(1/4 * 2.000 \text{ €} * 1 \text{ an}) = 500,00 \text{ €}$
5 ans	$(1/5^{\text{ème}} * 2.000 \text{ €} * 5 \text{ ans}) = 2.000 \text{ €}$	$(1/4 * 2.000 \text{ €} * 5 \text{ ans}) = 2.500 \text{ €}$
5 ans et 4 mois	$(1/5^{\text{ème}} * 2.000 \text{ €} * 5 \text{ ans}) + (1/5^{\text{ème}} * 2.000 \text{ €} * (4 \text{ mois}/12)) = 2.133,33 \text{ €}$	$(1/4 * 2.000 \text{ €} * 5 \text{ ans}) + (1/4 * 2.000 \text{ €} * (4 \text{ mois}/12)) = 2.500 \text{ €} + 166,67 \text{ €} = 2.666,67 \text{ €}$
10 ans	$(1/5^{\text{ème}} * 2.000 \text{ €} * 10 \text{ ans}) = 4.000 \text{ €}$	$(1/4 * 2.000 \text{ €} * 10 \text{ ans}) = 5.000 \text{ €}$
15 ans	$(1/5^{\text{ème}} * 2.000 \text{ €} * 15 \text{ ans}) + (2/15^{\text{ème}} * 2.000 \text{ €} * 5 \text{ ans}) = 6.000 \text{ €} + 1.333,33 \text{ €} = 7.333,33 \text{ €}$	$(1/4 * 2.000 \text{ €} * 10 \text{ ans}) + (1/3 * 2.000 \text{ €} * 5 \text{ ans}) = 5.000 \text{ €} + 3.333,33 \text{ €} = 8.333,33 \text{ €}$
20 ans	$(1/5^{\text{ème}} * 2.000 \text{ €} * 20 \text{ ans}) + (2/15^{\text{ème}} * 2.000 \text{ €} * 10 \text{ ans}) = 8.000 \text{ €} + 2.666,67 \text{ €} = 10.666,67 \text{ €}$	$(1/4 * 2.000 \text{ €} * 10 \text{ ans}) + (1/3 * 2.000 \text{ €} * 10 \text{ ans}) = 5.000 \text{ €} + 6.666,67 \text{ €} = 11.666,67 \text{ €}$

LA RUPTURE CONVENTIONNELLE COLLECTIVE

**Un nouveau dispositif de rupture du contrat
de travail**

1. Qu'est-ce que la RCC ?

- Permet de négocier la fin d'un contrat de travail sans que l'une des parties ne l'impose à l'autre.
- Elle s'apparente à un plan de départs volontaires.

2. En quoi est-ce différent du PSE ?

- Plus rapide et moins contraignante pour les entreprises que le PSE;
- Pour le Gvt, cette mesure « encadre et sécurise juridiquement » les PDV.
- « Plan social déguisé » ?
- Ex. Pimkie et PSA

3. Que contient la RCC?

- La rupture conventionnelle collective s'inscrit dans le cadre du Dispositif d'adéquation des emplois et des compétences (DAEC) 2018.
- + Accord majoritaire
- + Homologation
- https://www.telerc.travail.gouv.fr/RuptureConventionnellePortailPublic/jsp/site/Portal.jsp?page_id=52

4. Qui peut en profiter ?

- Tous les salariés répondant aux critères définis dans l'accord d'entreprise peuvent se porter volontaires.

5. Les salariés peuvent-ils demander une RCC?

- La proposition de négociation vient toujours de l'employeur.

6. Comment sont calculées les indemnités de RCC?

- Ne peuvent être inférieures aux indemnités légales en cas de licenciement économique.
- Leur montant est généralement fixé dans l'accord.
- +Reclassement externe
- +Assurance chômage
- Cf. Altereco
- <https://www.alternatives-economiques.fr/indemnites-de-rupture-conventionnelle-cadres-grands-gagnants/00082969>

LE TÉLÉTRAVAIL

La troisième ordonnance portant sur la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail **facilite** notamment **le recours au télétravail**.

1. Définition du télétravail

- Avant l'ordonnance :
- L'ordonnance **supprime le caractère de régularité** afin de donner un cadre juridique au **télétravail occasionnel**.

2. Mise en place du télétravail

- **Avant l'ordonnance ?**
- L'ordonnance supprime le recours au contrat de travail et opère une distinction entre :
- **Le télétravail régulier** : mise en place par **accord collectif** ou, à défaut, dans le cadre d'une **charte** élaborée par l'employeur après avis du CES, s'il existe ;
- **Le télétravail occasionnel** : en l'absence de charte ou d'accord collectif, le salarié et l'employeur formalisent leur accord par tout moyen.

3. Refus de l'employeur

- L'employeur qui **refuse** d'accorder le bénéfice du télétravail à un salarié qui occupe un poste éligible, doit **motiver sa réponse**.

4. Statut du télétravail

- Avant l'ordonnance : dispositions légales incomplètes sur certains droits du télétravailleur.
- L'ordonnance insère dans le contrat de travail de **nouvelles garanties** :
- Le télétravailleur a **les mêmes droits que le salarié qui exécute son travail dans les locaux de l'entreprise...**

4. Statut du télétravail

- L'accident survenu sur le lieu où est exercé le télétravail pendant l'exercice de l'activité professionnelle du télétravailleur est **présumé** être un **accident de travail** au sens des dispositions de l'article L. 411-1 du Code de la sécurité sociale.

5. Equipements de travail

- **L'ordonnance supprime la prise en charge obligatoire par l'employeur des coûts** découlant directement de l'exercice du télétravail, notamment le coût des matériels, logiciels, abonnements, communications et outils ainsi que de la maintenance de ceux-ci.

6. Date d'entrée en vigueur

- Ces dispositions sont entrées en vigueur le lendemain de la publication au JO, **soit le 24 septembre 2017.**

6. Télétravail et droit à la déconnexion

- **Rappel Loi EL KHOMRI et Liaison avec l'ordonnance Macron**
- **l'obligation pour l'employeur de négocier sur le droit à la déconnexion.**
- **C'est le 7^{ème} thème de la négociation collective**
- **Eviter les dérives de l'utilisation des outils numériques.**
- **les entreprises doivent définir le cadre de l'utilisation des outils numériques tels que l'e-mail.**

- **La start-up move4ideas, basée à Vern-sur-seiche (35) propose un logiciel pour mieux gérer ses e-mails et limiter l'usage numérique hors des heures des travail.**
- **<https://teletravail.fr/le-teletravail-salarie/>**

La négociation collective

1. Nouvelle hiérarchie des normes

- Rapport entre loi et accords collectifs
- Rapport entre accord de branche et accord d'entreprise
- Rapport entre accord collectif et contrat de travail

2. Le cadre de la négociation collective

- La négociation sans délégué syndical
- La négociation avec délégué syndical
- Négociation périodique obligatoire en entreprise



1. Une nouvelle hiérarchie des normes

1.1. Le lien entre loi et accords

C'est la fin de la hiérarchie des normes

On ne peut plus présenter les normes du travail grâce à une pyramide, on a plutôt un triptyque.

La loi définit trois types de normes:

- **Les normes d'ordre public:** nul ne peut y déroger;
- **Les normes négociables:** cf point suivant;
- **Les normes supplétives:**
 - **les dispositions supplétives:** les normes en matière de durée du travail, de congés, de négociation obligatoire et de commission du CSE;
 - pour les autres domaines: à défaut de convention d'entreprise, la branche supplée, à défaut de convention de branche ce sont les règles légales qui suppléent.

1.2. Le lien entre convention de branche/ convention d'entreprise

1. La loi identifie 3 blocs:

- **Bloc 1:** primauté de la convention de branche sur 13 points;

Salaires minima, classifications, temps partiel, CDD et intérim, etc

- **Bloc 2:** les partenaires sociaux peuvent donner la primauté à la convention de branche sur 4 points;

Risques professionnels, insertion des personnes handicapées, etc

- **Bloc 3:** sur tous les autres domaines c'est la convention d'entreprise qui domine.

Pour la vie quotidienne d'un salarié, les règles issues de la convention d'entreprise priment largement (temps de travail, heures sup, congés, etc)

1.2 Le lien entre convention de branche/ convention d'entreprise

2. Comment apprécier le caractère plus favorable?

Il semble difficile de pouvoir apprécier de façon simple et systématique si une convention d'entreprise sera plus ou moins favorable qu'une convention de branche.

3. Changement du nom des accords collectifs

- Convention de branche
- Convention d'entreprise

1.3 Le lien entre contrat de travail et accords collectifs

Le contrat de travail peut être plus favorable que les accords collectifs

L'accord collectif est impératif

Les clauses d'un accord collectif s'imposent automatiquement au contrat de travail si elles sont plus favorables

1.3 Le lien entre contrat de travail et accords collectifs

Les accords conclus « afin de répondre aux nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise ou en vue de préserver ou développer l'emploi

- **Remplacent tous les dispositifs antérieurs** comme les accords de maintien de l'emploi, accords de réduction du temps de travail, accords de mobilité interne;
- **Deux conditions de recours**: pour préserver ou développer l'emploi / afin de répondre aux nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise;
- Possibilité de : **aménager de la durée du travail** (organisation et répartition), **aménager la rémunération des salariés** (dans le respect du SMIC et des minima conventionnels) ou **déterminer les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique** interne à l'entreprise;
- Conditions de validité: **accord majoritaire**;
- **Substitution aux clauses du contrat de travail**: l'accord s'impose de plein droit au contrat de travail **même si ses dispositions sont moins favorables** ;
- **Le salarié peut refuser** la modification de son contrat de travail, il sera alors licencié sur un motif spécifique qui constitue une cause réelle et sérieuse.



2. Le cadre de la négociation collective

2.1 Conclure un accord sans délégué syndical

C'est la grande nouveauté des ordonnances

Du fait de la primauté de la négociation d'entreprise, les ordonnances facilitent la possibilité pour les employeurs de négocier un accord.

1. Dans les entreprises de moins de 11 salariés
 - L'employeur élabore un accord collectif;
 - Référendum : approbation à la majorité des deux tiers
 - Dépôt de l'accord auprès de la DIRECCTE et du Conseil des prud'hommes.

2.1 Conclure un accord sans délégué syndical

2. Dans les entreprises de 11 à 50 salariés
 - L'employeur peut en théorie choisir les acteurs avec lesquels il va négocier.
 - L'employeur peut négocier avec des élus mandatés ou non mandatés: pour être valable, l'accord doit être signé par des élus représentant au moins 50% des suffrages aux dernières élections.
 - L'employeur peut décider de négocier avec un salarié mandaté: l'accord pour être valable doit être approuvé par la majorité à l'occasion d'un référendum.
 - Dépôt de l'accord auprès de la DIRECCTE et du Conseil des prud'hommes.

2.1 Conclure un accord sans délégué syndical

3. Dans les entreprises de plus de 50 salariés
 - L'employeur doit en priorité négocier avec des élus mandatés ou non mandaté: approuvé si signé par des élus ayant obtenus au moins 50% des suffrages aux dernières élections.
 - Si aucun élu ne souhaite négocier l'accord, l'employeur peut décider de négocier avec un salarié mandaté: l'accord pour être valable doit être approuvé par la majorité à l'occasion d'un référendum.
 - Dépôt de l'accord auprès de la DIRECCTE et du Conseil des prud'hommes.

2.2 Conclure un accord avec un délégué syndical

Les ordonnances imposent un accord majoritaire:

- Signé par des syndicats représentatifs totalisant plus de 50% des suffrages au premier tour des dernières élections;

OU

- Signé par des syndicats représentatifs totalisant plus de 30% des suffrages et accord approuvé par référendum à la majorité des salariés

L'accord majoritaire deviendra la norme le 01 mai 2018

3. La sécurisation des accords collectifs


C'est celui qui conteste la légalité de l'accord qui doit apporter la preuve qu'il n'est pas conforme.

Délai de 2 mois pour contester l'accord.


LE DROIT PÉNAL DU TRAVAIL



- Le **droit pénal du travail** est la partie du droit pénal consacrée aux infractions commises dans le cadre des relations de travail entre employeurs et salariés.

- 
- Les infractions en droit pénal du travail peuvent se trouver aussi bien dans le Code du travail que dans le Code pénal. Elles peuvent intervenir dans le cadre des relations collectives de travail (IRP...) ou dans le cadre des relations individuelles de travail.

- Parmi les infractions en droit du travail, on peut citer notamment :
- le **travail dissimulé** ;
- le **délit d'entrave au droit syndical** ;
- le **délit d'entrave aux IRP**;
- le **harcèlement moral** au travail.

- 
- Le harcèlement moral
 - Le harcèlement sexuel
 - La discrimination