

Les 10 points clés des Ordonnances Macron

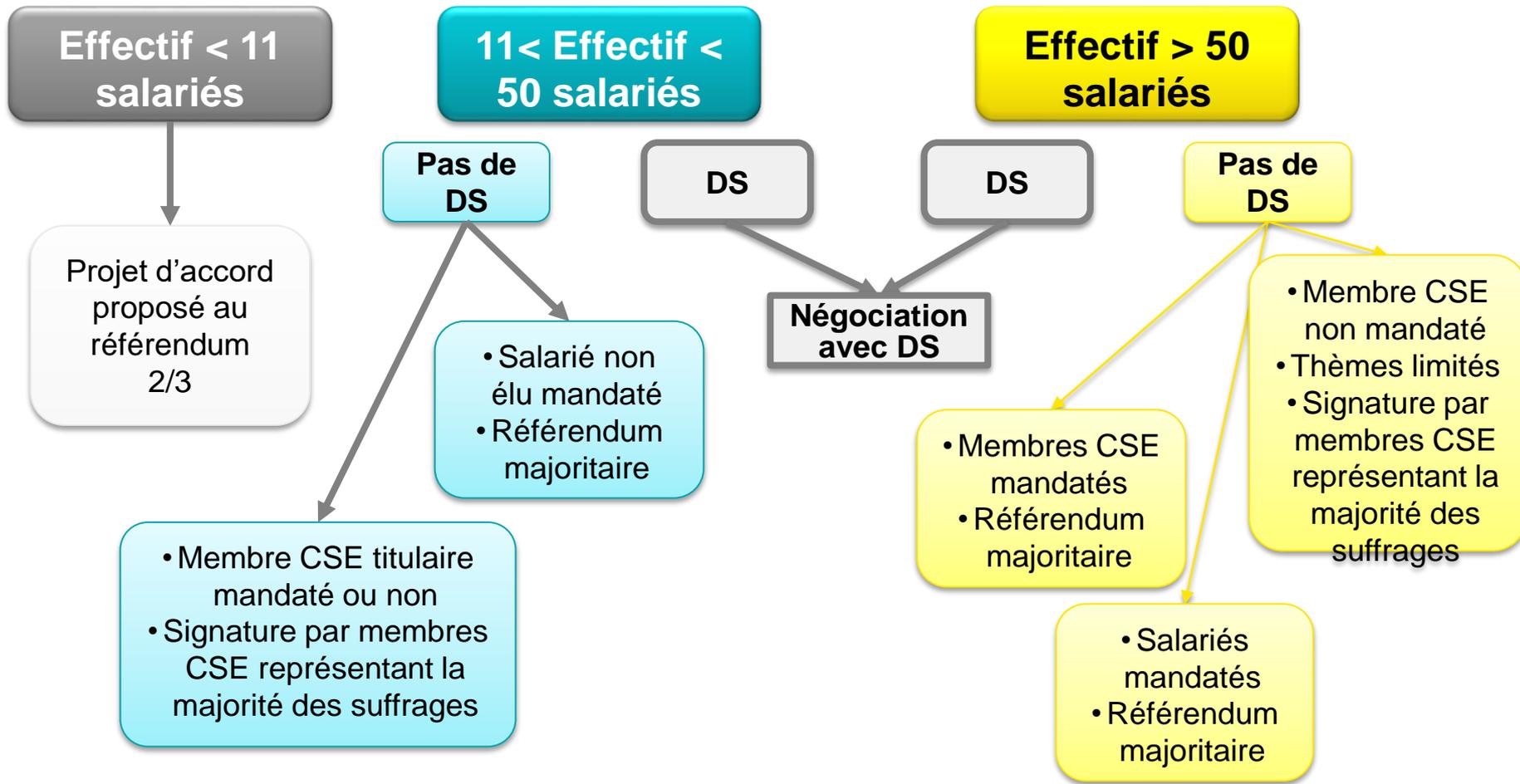
1. Le Comité Social et Economique : fusion des instances représentatives du personnel



- 1^{ères} élections au plus tard le 31/12/2019
- Possibilité de proroger ou augmenter la durée des mandats en cours
- 3 mandats maximum, sauf accord

- **Anticiper le calendrier de mise en place du CSE : prorogation ou diminution des mandats**
- **Réfléchir à une nouvelle organisation**

2. Négociation simplifiée dans les entreprises



3. Primauté de l'accord d'entreprise

1

PRIMAUTE DE L'ACCORD DE BRANCHE

- 13 domaines où les dispositions de la convention de branche prévalent sur l'accord d'entreprise
- quelle que soit la date de conclusion de ce dernier
- "sauf, si l'accord d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes"

2

VEROUILLAGES POSSIBLES PAR LA BRANCHE

- 4 domaines où la branche pourrait stipuler expressément qu'un accord d'entreprise conclu postérieurement ne pourrait comporter des dispositions différentes
- sauf si cet accord "assure aux salariés des garanties au moins équivalentes"

3

PRINCIPE

=

PRIMAUTE DE L'ACCORD D'ENTREPRISE

- dans tous les domaines non réservés

- Réfléchir aux négociations possibles : forfait jours > à la branche, réduction / suppression du montant de la prime d'ancienneté conventionnelle ou du 13^{ème} mois, contingent heures sup, etc.

4. Plafonnement des indemnités en cas de contentieux

Indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, hors nullité			
Ancienneté	Indemnité minimale		Indemnité maximale
	Moins de 11 salariés	11 salariés et plus	
0	/	/	1
1	0.5	1	2
2	0.5	3	3.5
3	1	3	4
4	1	3	5
5	1.5	3	6
6	1.5	3	7
7	2	3	8
8	2	3	8
9	2.5	3	9
10	2.5	3	10
11	3		10.5
12	3		11
15	3		13
20	3		15.5
25	3		18
29 et +	3		20

Application immédiate : licenciements post publication



Planchers différents jusqu'à 10 ans d'ancienneté selon la taille de l'entreprise

Plafonds identiques quelque soit la taille de l'entreprise

5. Limitation de la prescription

- ▶ Toute action portant sur la rupture du contrat de travail est prescrite **par 12 mois** à compter de la notification de la rupture

**Prescription en
cours à compter du
23 septembre 2017**

- ▶ Décompte à compter du 23 septembre sans que la durée totale ne dépasse la durée initialement prévue de 2 ans
 - ▶ Ex : licenciement : 20 juillet 2017 ; prescription : 23 septembre 2018

6. Majoration de l'indemnité légale de licenciement

Ancienneté	Ind. légale ancienne	Ind. légale nouvelle	Ecart
	1/5ème de mois + 2/15 au delà de 10 ans	1/4 de mois jusqu'à 10 ans 1/3 de mois à partir de 10 ans	
1	0.2	0.25	+25%
5	1	1.25	
8	1.6	2	
10	2	2.5	
12	2.67	3.17	+18.8%
15	3.67	4.17	+13.6%
20	5.33	5.83	+9.4%
30	8.67	9.17	+5.8%

8 mois
d'ancienneté
ininterrompus

Licenciements,
RCH, ... à partir
du 27/09/17

7. Procédure de licenciement simplifiée

- ▶ Motivation de la lettre de licenciement
 - ▶ Par un modèle type Cerfa (facultatif) rappelant les droits et obligations
 - ▶ pour motif personnel ou économique
 - ▶ La motivation pourra être **précisée** après sa notification, soit à l'initiative de l'employeur, soit à la demande du salarié
 - ▶ Si le salarié n'a pas formé une telle demande, l'insuffisance de motivation ne pourra pas, à elle seule, priver le licenciement de cause réelle et sérieuse
= indemnité pour irrégularité de procédure = 1 mois de salaire maximum à titre de dommages et intérêts

**Application
immédiate**

- **Utiliser le modèle / ne pas l'utiliser, en fonction de la situation**
- **Répondre au salarié en cas de demande de précisions**

8. « Facilitation » des licenciements pour motif économique

- ▶ Périimètre d'appréciation des motifs et périmètre de reclassement
 - ▶ Restriction au territoire national si l'entreprise appartient à un groupe international
 - ▶ Précision de la notion de groupe (cf. code de commerce)
 - ▶ Définition du secteur d'activité

9. Rupture conventionnelle collective

Contexte	<ul style="list-style-type: none">- rupture conventionnelle collective excluant tout licenciement pour atteindre des objectifs en termes de suppression d'emplois- en dehors de tout licenciement et de raisons économiques
Acte juridique	accord collectif conclu selon les règles de validité définies à l'article L 2232-12 du Code du travail (avec OSR ou élus et/ou mandatés) – selon Administration : accord majoritaire
Champ d'applicat.	Toute entreprise
Contenu de l'accord	Contenu minimum fixé par le code du travail (ne comprend pas de mention sur la motivation de la RCC) : Conditions d'information des IRP, nombre maximal de départs envisagés et de suppressions d'emplois, durée, conditions du volontariat et règles de départage, indemnités, mesures visant à faciliter le reclassement externe, suivi ...
Contrôle admin.	Informée dès l'ouverture des négociations, l'administration valide l'accord
Consultation des IRP	Modalités fixées par l'accord
Rupture des contrats	Rupture du contrat d'un commun accord - indemnités qui ne doivent pas être inférieures aux indemnités légales dues en cas de licenciement.
Reclassement	Externe : oui
Régime social et fiscal	Fixé par LF pour 2018 : exonération d'IR en totalité – exonération plafonnée de CSS (plafonds 2 PASS et 10 PASS) et de CGS & CRDS

10. Télétravail

- ▶ Mise en place du télétravail par accord collectif ou, à défaut, dans le cadre d'une charte élaborée par l'employeur après avis du CSE le cas échéant
- ▶ Obligation de motiver le refus du télétravail par l'employeur
- ▶ Possibilité de télétravail occasionnel par simple accord entre l'employeur et le salarié, sans formalisme particulier
- ▶ Présomption d'accident du travail en cas d'accident survenu sur le lieu où est exercé le télétravail pendant les plages horaires de celui-ci



EY Société d'Avocats

Les Avocats du Département Droit Social - Droit de la Sécurité Sociale du Cabinet EY Société d'Avocats, intervenant en Conseil/Contentieux/Formation, sont à votre disposition pour toute information complémentaire.

Bordeaux :

Odile Frankhauser +33 5 57 85 47 08

Julia Peyre +33 5 57 85 47 06

Emilie Martin +33 5 57 85 47 04

odile.frankhauser@ey-avocats.com

julia.peyre@ey-avocats.com

emilie.martin@ey-avocats.com

Ernst & Young Société d'Avocats

EY Société d'Avocats est un des cabinets leaders de la fiscalité et du droit. De par notre appartenance à un réseau de dimension mondiale, nous mettons notre expertise au service d'une performance durable et responsable. Nous faisons grandir les talents afin qu'ensemble, ils accompagnent les organisations vers une croissance pérenne. C'est ainsi que nous jouons un rôle actif dans la construction d'un monde plus juste et plus équilibré pour nos clients, nos équipes et la société dans son ensemble.

Ernst & Young Société d'Avocats
Inscrit au Barreau des Hauts de Seine
Membre d'Ernst & Young Global Limited

EY désigne l'organisation globale et peut faire référence à l'un ou plusieurs des membres d'Ernst & Young Global Limited, dont chacun est une entité juridique distincte. Ernst & Young Global Limited, société britannique à responsabilité limitée par garantie, ne fournit pas de prestations aux clients. Retrouvez plus d'informations sur notre organisation sur www.ey.com

© 2015 Ernst & Young Société d'Avocats.
Tous droits réservés.

Crédit photo : EY

Document imprimé conformément à l'engagement d'EY de réduire son empreinte sur l'environnement.

Cette publication a valeur d'information générale et ne saurait se substituer à un conseil professionnel en matière comptable, fiscale ou autre. Pour toute question spécifique, vous devez vous adresser à vos conseillers.

ey-avocats.com