

- > **Ordonnances Macron** : les mesures de sécurisation des ruptures du contrat de travail
- > **L'indemnité légale de licenciement est revalorisée de 25 %** jusqu'à dix ans d'ancienneté
- > **Une ordonnance assouplit le cadre juridique** des licenciements économiques
- > **CDD, intérim et CDI de chantier** : de nouvelles prérogatives sont accordées à la branche
- > **Prélèvement à la source** : le report au 1^{er} janvier 2019 est acté

le dossier convention collective p. 1-6

- > **Carrefour hypermarchés veut garder l'acquis du dialogue social** en s'appuyant sur les DS et les IRP

ÉDITION SPÉCIALE : LES ORDONNANCES MACRON RÉFORMANT LE DROIT DU TRAVAIL

// l'actualité

LIAISONS SOCIALES PRESSE

RUPTURE DU CONTRAT

Ordonnances Macron : les mesures de sécurisation des ruptures du contrat de travail

Permettre de préciser le motif après notification de la lettre de licenciement, proposer un modèle-type de cette lettre, réduire les niveaux d'indemnisation dans certains cas, créer une procédure de rupture conventionnelle collective, etc. L'ordonnance du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et à la sécurisation des relations de travail prévoit de mettre en œuvre une série de mesures pour assouplir les règles encadrant les ruptures du contrat de travail, dans le but de rassurer les employeurs et de les inciter à embaucher.

Au-delà du barème des indemnités pour licenciement sans cause réelle et sérieuse (v. *l'actualité* n° 17412 du 26 septembre 2017) et de la réforme du licenciement économique (v. *ci-après*), l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail contient diverses mesures destinées à assouplir et simplifier les procédures encadrant la rupture des contrats de travail.

Assouplir l'obligation de motivation du licenciement...

La lettre de licenciement notifiée au salarié doit toujours comporter l'énoncé des motifs personnels ou éco-

nomiques invoqués. Mais l'employeur pourra bientôt préciser ces motifs après la notification de la lettre de licenciement. Les délais et conditions de mise en œuvre de cette nouvelle procédure de motivation seront définis par décret en Conseil d'État. La mesure n'entrera donc en vigueur qu'au moment de la publication de ce texte ou au plus tard le 1^{er} janvier 2018.

L'employeur pourra ainsi préciser les motifs énoncés, soit de sa propre initiative, soit à la demande du salarié. Les limites du litige ne seront donc plus fixées par la seule lettre de licenciement. L'employeur pourra ainsi faire valoir devant le juge les précisions qu'il a apportées aux motifs énoncés dans la lettre de licenciement en vue de démontrer l'existence d'une cause réelle et sérieuse.

En outre, lorsque le salarié n'aura pas demandé à l'employeur de préciser les motifs de son licenciement, l'irrégularité que constitue une insuffisance de motivation de la lettre de licenciement ne privera plus, à elle seule, le licenciement de cause réelle et sérieuse. L'employeur pourra donc compenser une insuffisance de motivation devant le juge si le salarié ne lui a pas demandé de précisions avant d'agir en justice. *A contrario*, si le salarié a formulé cette demande, on peut imaginer que l'absence ou l'imprécision des motifs continuera à priver automatiquement le licenciement de cause réelle et sérieuse. En pratique, une telle évolution est de nature à conduire les salariés à demander des précisions de manière systématique lors de leur licenciement.

... et renforcer l'encadrement des réparations

En termes de réparation, quand le salarié ne demandera pas à l'employeur de préciser les motifs de son licenciement et qu'une cause réelle et sérieuse sera établie, l'irrégularité que constitue une insuffisance de motivation ouvrira simplement droit à une indemnité ne pouvant excéder un mois de salaire. En revanche, en l'absence de cause réelle et sérieuse, les juges seront tenus de respecter le nouveau barème des indemnités de licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Quant aux irrégularités de forme commises au cours de la procédure de licenciement, comme le non-respect des règles entourant l'entretien préalable, elles continueront à donner droit à une indemnité qui ne peut être supérieure à un mois de salaire. Il en ira de même

// Conférence Liaisons

Les ordonnances Macron : quelles nouveautés en matière de restructurations et PSE ?

Lamy et le Cabinet Proskauer vous proposent une grande journée d'analyse sur l'impact des ordonnances en matière de restructurations et de plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) le **mercredi 29 novembre** prochain à Paris.

Contact et inscriptions :
www.wk-formation.fr/conferences
09 69 32 35 99

en cas de non-respect de la procédure conventionnelle de consultation préalable au licenciement, contrairement à ce que prévoyait la jurisprudence.

Proposer des modèles de lettre de licenciement

Afin de réduire les risques de contestation, l'ordonnance programme l'élaboration de modèles de lettre de licenciement. Des **modèles-types** seront ainsi fixés par **décret** pour les licenciements pour motifs personnels comme économiques. Ils devront rappeler les **droits et obligations** du salarié et de l'employeur au moment de la rupture du contrat. En pratique, les employeurs pourront se saisir de ces modèles afin de les compléter en fonction des circonstances du licenciement avant de les notifier au salarié.

Accorder l'indemnité légale de licenciement après huit mois

L'ordonnance réduit de un an à **huit mois ininterrompus** la condition d'ancienneté requise pour ouvrir droit à l'indemnité légale de licenciement. Cette condition s'applique aux licenciements prononcés après le 23 septembre 2017.

Notons que l'**indemnité légale** de licenciement est **revalorisée** en application d'un **décret** paru au *Journal officiel* du 26 septembre 2017 (*v. ci-après*).

Harmoniser le délai de contestation du licenciement

Dans le but de sécuriser les ruptures de contrats de travail, l'ordonnance ramène de deux ans à **12 mois**, le **délai de prescription de droit commun** des actions portant sur la **rupture du contrat** de travail (les actions portant sur l'exécution du contrat de travail se prescrivent toujours par deux ans). Le délai de contestation du licenciement pour motif personnel est de ce fait aligné sur le délai spécifique de 12 mois qui était déjà prévu par l'article L. 1235-7 du Code du travail pour les contestations portant sur la régularité ou la validité des licenciements économiques.

Ces dispositions s'appliquent aux **prescriptions en cours** au **23 septembre 2017**, sans que la durée totale de la prescription puisse excéder la durée prévue par la loi antérieure. On décomptera donc un délai de prescription de 12 mois à compter du 23 septembre, mais celle-ci ne pourra dépasser le terme initialement prévu du délai de prescription qui était en cours. En revanche, lorsqu'une instance a été introduite avant la publication de la présente ordonnance, l'action se poursuivra et sera jugée conformément à la loi ancienne y compris en appel et en cassation.

Négocier des accords de rupture conventionnelle collective...

Une nouvelle procédure qualifiée de « rupture conventionnelle collective » est mise en place pour **sécuriser les départs volontaires**. Les modalités d'application de ce dispositif **exclusif** de tout licenciement, et donc de la **mise en place d'un PSE**, seront fixées par décret.

C'est à l'**accord collectif d'entreprise** qu'il reviendra de déterminer le contenu des ruptures conventionnelles collectives. Ces accords devront être **majoritaires ou** pourront être validés par **référendum** dans les conditions définies par l'ordonnance relative au renforcement de la négociation collective (*v. l'actualité n° 17412 du 26 septembre 2017*).

L'accord portant ruptures conventionnelles collectives devra notamment déterminer les modalités et conditions d'information du comité social et économique (ou du CE ou, à défaut, des délégués du personnel jusqu'à la mise en place du CSE). Il programmera le **nombre maximal de départs envisagés**, de suppressions d'emplois associées et sa durée de mise en œuvre. Il fixera les conditions et modalités de **candidature** et de **départage** des candidats au départ. Il définira aussi les **indemnités de rupture**, qui ne peuvent être inférieures à l'indemnité due en cas de licenciement, ainsi que les mesures de **reclassement** externe des salariés concernés (formation, VAE, action de reconversion, etc.).

... validés par l'administration

L'administration sera informée sans délai de l'ouverture de la négociation d'un accord de rupture conventionnelle collective. Mais surtout, l'accord devra lui être **transmis** et elle disposera d'un délai de **15 jours** pour le **valider**, son silence valant décision de validation (en cas de refus, l'employeur pourra présenter une nouvelle demande comportant les modifications nécessaires). L'administration devra notifier sa décision aux représentants des salariés et aux syndicats représentatifs signataires.

Les **salariés** seront **informés** de la décision de validation ainsi que des voies et délais de recours contre cette décision (actions dans les deux mois devant le tribunal administratif qui doit statuer dans les trois mois).

Ensuite, l'acceptation par l'employeur de la candidature d'un salarié au départ volontaire emportera **rupture d'un commun accord** de son contrat de travail. Les salariés protégés pourront bénéficier d'une telle rupture sous réserve de l'autorisation de l'inspection du travail. Les litiges relatifs à la rupture des contrats

de travail devront être portés devant le conseil de prud'hommes dans un délai de 12 mois après la rupture.

Par ailleurs, dans les **entreprises d'au moins 1 000 salariés**, lorsque la rupture conventionnelle collective affectera l'équilibre du bassin d'emploi, une **convention de revitalisation** devra être conclue entre l'entreprise et l'administration.

Étendre l'accès au congé de mobilité

Les articles organisant la possibilité de proposer un congé de mobilité sortent du chapitre relatif au licenciement économique, ce dispositif de rupture d'un commun accord pourra donc être proposé en dehors de toute procédure de licenciement. Un **accord collectif** restera nécessaire pour mettre en place ce dispositif dont les **modalités** d'application doivent être définies par **décret**. En outre, le congé de mobilité ne sera **plus réservé aux entreprises d'au moins 1 000 salariés** et pourra donc être proposé par tous les employeurs ayant conclu un accord sur la gestion des emplois et des compétences (le texte final de l'ordonnance ne réclame plus un accord de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences – GPEC – lesquels peuvent être conclus par toute entreprise mais renvoie à une obligation de négocier dans les entreprises d'au moins 300 salariés).

La plupart des modalités légales de ce dispositif de gestion des sureffectifs et de reclassement des salariés restera inchangée. L'acceptation du congé de mobilité continuera à emporter la **rupture d'un commun accord** du contrat de travail à l'issue du congé. L'accord collectif définira toujours les conditions de mise en œuvre du congé de mobilité (durée, modalités d'adhésion, organisation de périodes de travail ou de formation, niveau de rémunération, indemnité de rupture). Mais le dispositif ne sera **plus réputé se dérouler pendant le préavis** et ne garantira donc plus le maintien de sa rémunération au salarié. Néanmoins, le montant de la rémunération versée pendant cette période devra au moins être égal à **65 %** de la **rémunération** brute moyenne des 12 derniers mois, sans pouvoir être inférieure à 85 % du Smic. ■

Ord. n° 2017-1387 du 22 septembre 2017, JO 23 septembre



CONSULTER LE DOCUMENT SUR :
www.liaisons-sociales-quotidien.fr



Suivez l'actualité sociale
en temps réel sur Twitter
@LSQredaction

L'indemnité légale de licenciement est revalorisée de 25 % jusqu'à dix ans d'ancienneté

Un quart de mois de salaire par année d'ancienneté jusqu'à dix ans, puis un tiers de mois par année d'ancienneté au-delà. Telle est la nouvelle formule de calcul de l'indemnité légale de licenciement fixée par un décret du 25 septembre 2017. Il en résulte une revalorisation de 25 % pour les dix premières années d'ancienneté qui devient dégressive au-delà.

C'est confirmé : l'augmentation de 25 % du montant de l'indemnité légale de licenciement ne bénéficiera qu'aux salariés justifiant d'au plus dix ans d'ancienneté. Malgré des annonces initiales laissant entendre que cette revalorisation bénéficierait à tous les salariés, et en dépit du mécontentement exprimé par les syndicats lors de la présentation du projet de décret, le ministère du Travail, qui évoque un malentendu, n'a pas revu sa copie et a maintenu la règle de calcul revalorisant l'indemnité de licenciement de manière dégressive à partir de la 11^e année d'ancienneté. La nouvelle formule de calcul s'applique aux licenciements et mises à la retraite notifiés, ainsi qu'aux ruptures

conventionnelles conclues, à compter du 27 septembre 2017.

Nouvelle formule de calcul

L'indemnité de licenciement ne peut être inférieure à :

- un quart de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années jusqu'à dix ans ;
- un tiers de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années à partir de dix ans.

Cette formulation, ne permet pas de comprendre avec certitude si la 10^e année d'ancienneté doit ou non être indemnisée à hauteur de 1/4 ou 1/3 de mois. Si on se réfère à l'ancienne formule de calcul, on peut penser que le tiers de mois doit être accordé au-delà de la 10^e année d'ancienneté. En effet, l'indemnité de licenciement ne pouvait être inférieure à 1/5^e de mois de salaire par année d'ancienneté, auquel s'ajoutaient 2/15^e de mois par année au-delà de dix ans d'ancienneté.

En admettant que le tiers de mois est accordé à compter de la 11^e année, il résulte de la nouvelle formule que l'indemnité de licenciement est revalorisée de 25 % jusqu'à dix ans d'ancienneté. Mais au-delà, la revalorisation est

dégressive. Elle est inférieure à 10 % à compter de 20 ans d'ancienneté et à 6 % à compter de 30 ans.

Prise en compte de la réduction de l'ancienneté requise

L'ordonnance du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail (*v. ci-avant*) prévoit que l'indemnité légale de licenciement est accordée à compter de huit mois d'ancienneté dans l'entreprise au lieu d'un an.

Pour permettre le calcul de l'indemnité de licenciement des personnes ayant moins d'une année d'ancienneté, le décret prévoit que l'indemnité est calculée proportionnellement au nombre de mois complets de présence.

En outre, le salaire à prendre en compte pour le calcul lorsque la durée de service du salarié est de moins de 12 mois correspond à la moyenne mensuelle de la rémunération de l'ensemble des mois précédant le licenciement. ■

D. n° 2017-1398 du 25 septembre 2017, JO 26 septembre

 CONSULTEZ LE DOCUMENT SUR : www.liaisons-sociales-quotidien.fr

LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE

Une ordonnance assouplit le cadre juridique des licenciements économiques

Le périmètre géographique d'appréciation du motif économique ne dépasse plus les frontières de la France. C'est ce que prévoit l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail. Le texte assouplit aussi l'obligation de reclassement en permettant à l'employeur de présenter l'ensemble des postes disponibles au salarié sur une liste et en revenant sur la possibilité donnée au salarié de demander à connaître les postes disponibles à l'étranger.

Le périmètre d'appréciation du motif économique devient national. L'idée, abandonnée lors de l'adoption de la loi Travail, est réintroduite par l'ordonnance du 22 septembre relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail. Le texte prévoit aussi d'aménager et d'assouplir d'autres règles appartenant à la sphère des licenciements pour motif économique, telles que l'obligation de reclassement ou l'ordre des licenciements. Notons que les dispositions relatives au licenciement économique sont également adaptées afin de prendre en compte la mise en place du comité social et économique (*v. l'encadré*) et d'en organiser la consultation.

Limites le périmètre d'appréciation du motif économique

Le motif économique d'un licenciement (difficultés économiques, mutation technologique, sauvegarde de la compétitivité) n'est plus évalué au niveau international. Auparavant, lorsqu'une entreprise appartenait à un groupe, les juges appréciaient les difficultés économiques au niveau du groupe ou du secteur d'activité du groupe, y compris dans les entreprises situées à l'étranger (*Cass. soc., 12 juin 2001, n° 99-41.571*). Avec l'ordonnance, cette jurisprudence est abandonnée. Ainsi, la pertinence du motif économique invoqué par une entreprise appartenant à un groupe doit

toujours être **appréciée** au niveau des entreprises du groupe appartenant au même secteur d'activité, mais en ne prenant en compte que les **entreprises** situées sur le **territoire national**.

Le texte précise en outre que :

– le **groupe** dont l'entreprise dominante a son siège en France est formé de cette entreprise et des filiales qu'elle contrôle ; lorsque son siège est à l'étranger, il est considéré comme constitué par l'ensemble des entreprises implantées sur le territoire français ;

– le **secteur d'activité** permettant d'apprécier la cause économique du licenciement est caractérisé, notamment, par la nature des produits, biens ou services délivrés, la clientèle ciblée, les réseaux et modes de distribution, se rapportant à un même marché.

Contrairement au projet d'ordonnance, le texte ne précise plus, qu'en cas de **fraude**, le périmètre d'appréciation du motif économique peut être étendu hors des frontières de la France. Néanmoins, selon nous, lorsque l'existence d'une fraude sera démontrée, un juge pourra faire exception au périmètre national d'appréciation. Ainsi, un groupe ayant usé à l'étranger de manœuvres frauduleuses pour créer artificiellement les difficultés économiques invoquées par une entreprise en France ne pourra pas se prévaloir de cette limite géographique.

Ce nouveau cadre juridique du licenciement économique s'applique aux **procédures de licenciement engagées** après la date de publication de l'ordonnance, soit **après le 23 septembre 2017**.

Assouplir l'obligation de reclassement

Trois mesures de simplification sont apportées à l'obligation de reclassement qui s'impose aux entreprises dans le cadre du licenciement économique.

Tout d'abord, l'employeur bénéficiera d'une **option**. Il pourra soit **adresser** de manière personnalisée les **offres** de reclassement à **chaque salarié**, soit diffuser par tout moyen une **liste** des **postes** disponibles à l'ensemble des salariés. Il sera ainsi possible pour l'employeur de remplir son obligation en mettant à disposition des salariés concernés une liste des emplois disponibles sur l'**intranet** de l'entreprise. Cette mesure ne s'appliquera qu'à compter de la parution d'un **décret** et au plus tard au 1^{er} janvier 2018.

Ensuite, l'employeur n'a **plus à proposer** aux salariés de **postes de reclassement à l'étranger**. L'ordonnance supprime en effet la faculté offerte au salarié de demander à l'employeur de recevoir des offres de reclassement dans les établissements de l'entreprise ou du groupe qui sont situés hors du territoire natio-

CONSULTATION DU COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE (CSE) EN CAS DE LICENCIEMENT COLLECTIF

L'ordonnance prévoit de limiter strictement le délai dans lequel le comité social et économique (CSE), lorsqu'il aura été installé, devra rendre son avis s'agissant de sa consultation en cas de licenciement économique de moins de dix salariés dans une même période de 30 jours. Ce délai maximal sera d'un mois à compter de la date de la première réunion au cours de laquelle le comité est consulté, y compris en cas de recours à une expertise.

En outre, s'agissant plus globalement de tout projet de licenciement économique collectif, l'employeur devra adresser aux représentants du personnel, avec la convocation à la réunion de consultation du CSE, les renseignements utiles sur le projet de licenciement collectif s'agissant des conséquences de la réorganisation en matière de santé, de sécurité ou de conditions de travail. Ce sujet fera d'ailleurs expressément l'objet de la consultation du CSE dans les entreprises d'au moins 50 salariés lorsque l'employeur envisage de procéder au licenciement économique d'au moins dix salariés.

Enfin, notons que toute contestation relative à l'expertise dans le cadre de la consultation du CSE sur un projet de licenciement économique collectif d'au moins dix salariés devra être adressée à la Direccte, avant transmission de la demande de validation ou d'homologation du plan de sauvegarde de l'emploi (PSE). La Direccte aura cinq jours pour se prononcer sur cette contestation.

nal. Cette mesure s'applique dans le cadre des procédures de licenciement engagées après le 23 septembre 2017.

Enfin, une précision est apportée s'agissant des **entreprises appartenant à un groupe**. Comme le prévoit déjà la jurisprudence, ces entreprises n'auront plus à proposer de postes de reclassement au sein du groupe que si son organisation, ses activités ou son lieu d'exploitation assurent la **permutabilité** de tout ou partie de son **personnel**. En revanche, l'ordonnance retient une définition du groupe de reclassement plus restrictive que la jurisprudence. En effet, elle renvoie à la notion de groupe au sens du comité de groupe, à savoir celle définie par le Code de commerce. Cette définition capitaliste du groupe exclut notamment la prise en compte de la permutation du personnel dans les cas de relations de partenariat (*Cass. soc., 5 octobre 1999, n° 97-41.838*).

Cibler l'application des critères d'ordre des licenciements

Pour les procédures de licenciement économique engagées après le 23 septembre 2017, le **périmètre d'application** des critères d'ordre des licenciements peut être **fixé** par un **accord collectif**. Avant cette date, la possibilité de circonscrire l'application des critères d'ordre des licenciements à certains établissements, voire à certains services, était réservée aux entreprises d'au moins 50 salariés ayant élaboré un PSE par accord collectif en vue d'un grand licenciement collectif pour motif économique. Désormais, cette possibilité est ouverte y compris dans les **entreprises plus petites** pour les **licenciements économiques de moins de dix salariés** sur

une même **période de 30 jours** dès lors qu'un accord le prévoit.

Dans le cadre de ces petits licenciements collectifs, le périmètre d'application des critères d'ordre peut aussi être restreint en l'**absence d'accord** mais de manière encadrée, comme c'était déjà le cas lorsque le PSE était fixé par un document unilatéral. Le périmètre défini ne peut en effet être inférieur à celui de **chaque zone d'emploi** (définie par l'Insee) dans laquelle sont situés un ou plusieurs établissements de l'entreprise concernés par les suppressions d'emploi.

Faciliter les reprises d'entreprises

La dérogation au maintien des contrats de travail en cas de transfert d'entreprise introduite par la loi Travail est étendue. Cette **dérogation** n'est plus réservée aux entreprises d'au moins 1 000 salariés, mais à **toutes les entreprises d'au moins 50 salariés** tenues d'établir un PSE. Ainsi, dans ces entreprises, lorsqu'un PSE comporte une reprise de site, les règles légales régissant le transfert d'entreprise ne s'opposent plus à ce que le cédant procède, sous certaines conditions, à des **licenciements avant le transfert**, le cessionnaire n'étant tenu de reprendre que les salariés dont le contrat n'a pas été rompu au jour du transfert.

Cette mesure est applicable dans le cadre des procédures de licenciement engagées après la publication de l'ordonnance, soit à compter du 24 septembre 2017. ■

Ord. n° 2017-1387 du 22 septembre 2017, JO 23 septembre



CONSULTER LE DOCUMENT SUR :
www.liaisons-sociales-quotidien.fr

CDD, intérim et CDI de chantier: de nouvelles prérogatives sont accordées à la branche

Durée, renouvellement et délai de carence en cas de contrats successifs en matière de CDD et d'intérim, ou encore motifs de recours aux CDI de chantier ou d'opération... Selon l'ordonnance « relative à la prévisibilité et à la sécurisation des relations de travail » publiée au *Journal officiel* du 23 septembre 2017, ces éléments peuvent désormais être définis par les négociateurs de branche.

Si la primauté de l'accord d'entreprise sur l'accord de branche est consacrée dans de nombreux pans du Code du travail en vertu de la réforme du droit du travail, l'accord de branche ne perd néanmoins pas tout intérêt. En effet, les ordonnances du 22 septembre 2017 ouvrent de **nouveaux sujets** à la **négo-**
ciation de branche qui auparavant relevaient de la loi. Tel est notamment le cas de la durée, du renouvellement et du délai de carence entre deux contrats successifs quant aux CDD et aux contrats de mission, ou encore des motifs de recours aux CDI de chantier ou d'opération. Ces **dispositions s'appliquent** aux **contrats de travail conclus postérieurement** à la publication de l'ordonnance, c'est-à-dire depuis le 24 septembre 2017.

CDD et intérim: durée, renouvellement et délai de carence

S'agissant du **contrat à durée déterminée** et du **contrat de mission** (intérim), peuvent faire l'objet d'une négociation au niveau de la branche professionnelle :

- la **durée** totale du **contrat**;
- le **nombre maximal** de **renouvellements** possibles;
- ainsi que les modalités de calcul du **délai de carence** en cas de contrats successifs et les cas dans lesquels un tel délai ne s'applique pas.

La durée, le nombre de renouvellement et les modalités du délai de carence prévus par l'accord ne doivent « avoir ni pour objet ni pour effet de

LA TRANSMISSION TARDIVE DU CDD OU DU CONTRAT D'INTÉRIM N'ENTRAÎNE PLUS SA REQUALIFICATION EN CDI

En vertu de l'ordonnance « relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail » du 22 septembre 2017, le non-respect par l'employeur de l'obligation de transmettre le contrat à durée déterminée ou le contrat de mission au salarié dans un délai maximal de deux jours ouvrables suivant l'embauche ou la mise à disposition n'entraîne plus, à lui seul, la requalification du contrat en contrat à durée indéterminée. Tout au plus, il ouvre droit pour le salarié à une indemnité versée par l'employeur égale à un mois de salaire.

Cette disposition fait ainsi « tomber » une jurisprudence de la chambre sociale de la Cour de cassation en vertu de laquelle la transmission tardive d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission pour signature équivalait à « une absence d'écrit qui entraîne requalification de la relation de travail en contrat à durée indéterminée » (*Cass. soc., 17 juin 2005, n° 03-42.596*).

pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise ».

Pour que les stipulations conventionnelles s'appliquent, l'**accord de branche doit être étendu**. Concernant les contrats de mission, la négociation relève de la branche de l'entreprise utilisatrice d'un travailleur temporaire.

Dans tous les cas, à **défaut d'accord**, ce sont les **dispositions légales supplémentaires** qui s'appliquent. Celles-ci reprennent les règles applicables avant la publication de l'ordonnance.

CDI de chantier ou d'opération: motifs de recours

L'ordonnance permet la **définition** des **motifs de recours** à un contrat conclu pour la durée d'un chantier ou d'une opération (dit « CDI de chantier ou d'opération ») par **accord de branche étendu**. Ce dernier doit préciser :

- la taille des entreprises concernées;
- les activités concernées;
- les mesures d'information du salarié sur la nature de son contrat;
- les contreparties en termes de rémunération et d'indemnité de licenciement accordées aux salariés;
- les garanties en termes de formation pour les salariés concernés;
- les modalités adaptées de rupture du contrat dans la situation où le chan-

tier ou l'opération ne pourrait pas se réaliser ou se terminerait de manière anticipée.

Ces dispositions doivent permettre d'étendre le champ du contrat à durée indéterminée de chantier à de nouveaux secteurs.

En l'**absence** d'un tel **accord**, ce type de contrat ne peut être **conclu** que dans les **secteurs** « où son **usage** est habituel et conforme à l'exercice régulier de la profession qui y recourt au 1^{er} janvier 2017 ».

De plus, le régime de la rupture du contrat à durée indéterminée de chantier est redéfini. La **rupture du contrat** intervenant à la **fin du chantier** ou une fois l'opération réalisée repose sur une **cause réelle et sérieuse**.

Cette rupture doit respecter les dispositions du Code du travail relatives aux modalités d'entretien préalable et de notification propres au licenciement pour motif personnel, ainsi que les règles de droit commun relatives notamment au préavis, à l'indemnité de licenciement et aux documents remis par l'employeur à la fin de la relation de travail. ■

Ord. n° 2017-1387 du 22 septembre 2017, JO 23 septembre



CONSULTER LE DOCUMENT SUR:
www.liaisons-sociales-quotidien.fr

Prélèvement à la source : le report au 1^{er} janvier 2019 est acté

Conformément à la loi d'habilitation du 15 septembre 2017 à réformer par ordonnances le droit du travail, le décalage d'un an de la réforme du prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu est entériné par une ordonnance du 22 septembre. Celle-ci ne revient pas sur les modalités établies par la loi de finances pour 2017 se limitant à des modifications de dates d'entrée en vigueur.

Le **prélèvement à la source** (PAS) s'appliquera, comme annoncé par le gouvernement, aux **revenus perçus ou réa-**

lisés à compter du 1^{er} janvier 2019 et non ceux perçus ou réalisés à compter du 1^{er} janvier 2018. Par conséquent, l'impôt sur le revenu de l'année 2017 restera établi et recouvré dans les conditions actuellement en vigueur. Soulignons que l'ordonnance du 22 septembre 2017 s'en tient à de simples modifications de dates et ne revient pas sur la réglementation. Ainsi, les **dispositions transitoires**, qui étaient basées sur le calendrier du prélèvement à la source, sont également **décalées d'une année**. C'est notamment le cas du crédit d'impôt de modernisation du

recouvrement (CIMR), dont le but est d'éviter une double imposition lors de l'année de mise en place du PAS, qui s'appliquera désormais au titre de l'imposition des revenus 2018. De même, l'**acompte** égal à 30 % du montant des avantages fiscaux au titre de l'emploi d'un salarié à domicile et de la garde de jeunes enfants, est lui aussi décalé à 2019. ■

Ord. n° 2017-1390 du 22 septembre 2017, JO 23 septembre



CONSULTER LE DOCUMENT SUR :
www.liaisons-sociales-quotidien.fr

acteurs, débats, événements

Politique sociale

■ Le Grand plan d'investissement ambitionne de former 2 millions de personnes peu qualifiées sur cinq ans

Ce sont bien 15 milliards d'€ sur les 50 à 57 milliards que représente le Grand plan d'investissement, présenté par le Premier ministre le 25 septembre, qui serviront à « édifier une société de compétence » au cours du quinquennat. L'objectif du gouvernement est d'amplifier l'effet de sa future réforme de la formation et de l'apprentissage par des « investissements massifs ». Au sein de ce plan, dont les mesures sont détaillées dans un rapport de Jean Pisani-Ferry, 7,1 milliards d'€ doivent servir à former et accompagner vers l'emploi un million de chômeurs faiblement qualifiés. Au total plus de 2 millions de formations, dont 25 000 formations à distance, devraient être financées. Un accent doit être mis sur les formations certifiantes et l'accompagnement des bénéficiaires. Le plan prévoit aussi d'investir 6,7 milliards d'€ dans la formation et l'accompagnement renforcé d'un million de jeunes décrocheurs (470 000 formations qualifiantes et certifiantes et formations aux postures et relations professionnelles, 330 000 préparations aux dispositifs d'apprentissage et d'alternance et plus de 200 000 garanties jeunes). L'objectif est d'améliorer le taux d'emploi des jeunes de deux points, ce qui repré-

senterait 150 000 personnes en emploi supplémentaires.

Droit du travail

■ Le comité directeur de la CFE-CGC appelle à un mouvement unitaire contre les ordonnances

Réuni le 25 septembre, le comité directeur de la CFE-CGC a adopté une délibération qu'il expose le lendemain par communiqué de presse : « les ordonnances travail font peser un risque grave sur la situation des salariés ». Il estime qu'elles facilitent la précarisation et la destruction des emplois et créent les conditions de la dégradation des conditions de travail. « Cette loi marque un recul sans précédent qui n'aura aucun impact positif sur l'emploi et l'économie », juge le syndicat qui souligne encore que « la surdité du gouvernement est alarmante et augure mal de la suite des événements ». Il appelle à un mouvement unitaire et invite l'ensemble des centrales syndicales à réagir selon des modalités dont elles définiront ensemble la nature et la date.

RSE

■ Le Medef publie un guide du reporting RSE

Le Medef a publié, le 25 septembre, une seconde édition de son guide pratique sur les dispositions légales et réglementaires en matière de reporting extra-

financier. Élaboré en partenariat avec Deloitte et EY, ce guide, à jour des dispositions applicable au 1^{er} septembre 2017 (v. l'actualité n° 17386 du 17 août 2017), détaille le processus de publication de la déclaration de performance extra-financière ainsi que son contenu.

Santé au travail

■ L'Anact formule 18 recommandations « pour apprendre à manager le travail »

Dans son livre blanc « Apprendre à manager le travail » publié le 25 septembre 2017, l'Anact formule 18 recommandations pour « une meilleure intégration des problématiques de management du travail et qualité de vie au travail [QVT] dans tous les cursus », que ce soit en formation initiale dans les écoles d'ingénieurs (six recommandations) et de managers des établissements privés et publics (six recommandations) ou en formation continue dans les entreprises et organismes de formation (six recommandations). L'Agence part du constat que « ces dernières années, l'émergence des risques psychosociaux a mis en évidence une crise des modes d'organisation et de management peu adaptés aux exigences du travail contemporain et aux aspirations des individus ». Selon elle, « le travail, l'individu au travail ne sont pas, ou plus, l'objet principal du manager », à tort. Elle considère que l'activité du manager doit être recentrée

« sur le travail de ses collaborateurs et les enjeux de soutien à la réalisation de l'activité et de régulation managériale » : c'est ce qui définit le « management du travail » et le différencie du « management par les *process* ». Ainsi, elle recommande notamment, en matière de formation continue des managers, de sensibiliser les dirigeants à la QVT, par exemple en l'intégrant dans les décisions stratégiques des Comex/Codir, d'outiller les managers sur le management du travail, ou encore d'équiper les chefs de projets en vue de la prise en compte des conditions de travail dans la conduite des projets de transformation.

Emploi et chômage

Des élus de Martinique veulent un moratoire sur les contrats aidés...

Les députés de Martinique, Serge Letchimy et Josette Manin, ont demandé, le 25 septembre, à la ministre des Outre-mer, Annick Girardin, une rencontre avec le Premier ministre pour réclamer « un moratoire sur les contrats aidés » en Outre-mer. Ils ont expliqué à *Outre-mer 1ère* et *RCI* (25-9) que la situation était « explosive » en Martinique où une manifestation était organisée. « Vous ne pouvez pas, là où vous avez 20 % de chômeurs, et 57 % des jeunes de moins de 25 ans en activité, avoir la même attitude que quand vous avez 8 % de chômeurs dans l'Hexagone », a souligné Serge Letchimy, assurant avoir eu une « garantie de l'ancien gouvernement sur le maintien des emplois aidés ». En revanche, le président de la collectivité territoriale de Martinique, Alfred Marie-Jeanne, reçu le même jour par la ministre, s'est prononcé contre cette revendication. « J'ai toujours été contre les contrats aidés, par principe... Est-ce que c'est avec 600 € par mois qu'on peut vivre ? [...] petit à petit, il faudra remplacer ça par de vrais contrats ». *Source AFP*

... tout comme le Mouvement des entrepreneurs sociaux

La baisse annoncée du nombre de contrats aidés conduit le Mouvement des entrepreneurs sociaux (Mouves) à réclamer un moratoire auprès du Premier ministre. Dans un communiqué du 26 septembre, le Mouves rappelle qu'Édouard Philippe « a annoncé le financement de 200 000 contrats aidés pour 2018 dans le secteur non marchand contre 310 000 en 2017 et 460 000 en 2016 ». Il « conteste vivement la méthode utilisée, sans préparation ni concertation organisée ». Outre ce moratoire, le Mouves réclame une concertation avec le gouvernement « pour une vraie réforme de fond, permettant aux structures d'utilité sociale de renforcer leur modèle de financement, et propo-

sant une politique ambitieuse pour l'insertion professionnelle des publics les plus fragiles ».

Rupture du contrat

34 886 ruptures conventionnelles homologuées en août 2017

En août 2017, 34 886 ruptures conventionnelles (relatives à des salariés non protégés) ont été homologuées, un nombre en baisse de 0,4 % par rapport au mois de juillet (35 015), selon les données CVS publiées par la Dares, le 22 septembre. Sur un an, ce nombre est en forte hausse de 9,3 %. Le taux de refus d'homologation est quant à lui stable et s'élevait à 4,5 % des demandes recevables. En outre, au cours du mois d'août 2017, 37 215 demandes d'homologation de ruptures conventionnelles ont été reçues par les Direccte, contre 37 312 en juillet 2017 et 34 256 en août 2016. Le taux d'irrecevabilité des demandes est resté stable à 1,8 % des demandes reçues.

Retraite

Répertoire de gestion unique des carrières de retraite: une mise en œuvre complexe source de retards

Le Conseil d'orientation des retraites (COR), à l'occasion de sa réunion du 20 septembre sur le thème : « les activités du GIP Union Retraite », s'est penché sur le répertoire de gestion unique des carrières (RGCU), en s'appuyant sur le rapport d'activité 2016 du GIP. Ce système doit devenir à terme une base unique regroupant l'ensemble des informations de carrière des assurés. Or les difficultés rencontrées par le projet, retarde une mise en œuvre prévue dès janvier 2019 pour la première vague de régimes (CRPCEN, Cnav, Cavimac, MSA). En effet, en mai 2016, la Cnav, opérateur du projet, avait annoncé ne pas avoir les ressources suffisantes pour poursuivre les travaux dans le cadre du calendrier. Un audit réalisé entre juin et novembre 2016 a mis en évidence les difficultés de mise en place du RGCU. Ainsi, malgré l'importance des travaux réalisés, le portage politique et le cadrage stratégique sont insuffisants. La recherche systématique du consensus conduit à un pilotage trop complexe et le mode de gouvernance, par le décalage qu'il provoque entre les responsabilités et les moyens des différents acteurs, constitue la principale faiblesse du projet, estime l'audit. L'année 2017 a donc été marquée par l'application des préconisations résultant de celui-ci, en particulier sur la gouvernance, avec un rôle accru donné la Cnav, qui préside le comité opérationnel et le comité de projet. Une réorganisation qui pourrait impliquer de nouveaux contretemps dans la mise en œuvre effective du RGCU.

Égalité et diversité

Le Défenseur des droits alerte sur des risques de discrimination dans l'accès à la création d'entreprise

La ville de Villeurbanne a publié, le 21 septembre, les résultats d'un test de discrimination dans l'accès au prêt immobilier et au prêt à la création d'entreprise. Le résultat est sans appel : 90 tests réalisés dans 63 agences de 12 banques différentes à Villeurbanne et son agglomération révèlent des comportements discriminatoires. Face à ce constat, le Défenseur des droits propose notamment de renforcer la formation relative à la lutte contre les discriminations des personnes exerçant les métiers de la banque. Sont visés les conseillers d'agences mais aussi le personnel d'accueil des agences puisque le test révèle des comportements discriminatoires dès la prise de RDV téléphonique par ce dernier. Le Défenseur des droits propose que ce renforcement passe par « un module ou un cours sur les discriminations », par exemple pour le BTS Banque. Il préconise également d'informer les associations de consommateurs et les associations d'aide à la création d'entreprise des nouvelles dispositions de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 applicables aux discriminations dans l'accès au crédit.

Une intersyndicale appelle à l'adoption d'une norme contre les violences sexistes et sexuelles

La CGT, la CFDT, la CFTC et FO, membres de la Confédération syndicale internationale, ont adressé au Premier ministre un courrier unitaire demandant au gouvernement français de soutenir l'adoption d'une norme de l'Organisation internationale du travail sur les violences sexistes et sexuelles. Cette dernière a décidé d'inscrire cette question à l'ordre du jour de la prochaine session de la conférence internationale du travail, qui aura lieu en juin 2018. Dans un communiqué de presse du 22 septembre, la CGT plaide pour que le gouvernement français défende cette « norme contraignante » pour qu'elle puisse « protéger l'ensemble des femmes du monde contre les violences au travail ».

Rémunération

La France championne de l'actionnariat salarié coté en Europe

La France est restée en 2016 le pays européen qui compte le plus de salariés actionnaires, selon la cinquième édition de l'étude Eres sur l'actionnariat salarié publiée le 20 septembre. En 2016, plus des trois quarts des entreprises françaises proposaient un plan collectif d'achat d'actions à leurs salariés, contre un peu moins de la moitié à l'échelle euro-

péenne. Plus d'un tiers des salariés de ces groupes en étaient aussi actionnaires, contre seulement 22 % en moyenne en Europe. Toutefois, cette proportion de salariés actionnaires au sein d'une entreprise tend pourtant à se réduire « sans doute en partie par la chute des plans collectifs d'attribution gratuite d'actions, qui ont été divisés par plus de trois entre 2012 et 2016 ». *Source AFP*

Syndicats

■ Grand rassemblement de la CFDT le 3 octobre à Paris

La CFDT organise un grand rassemblement « militant » le 3 octobre à Paris, indique-t-elle dans un communiqué du 25 septembre. « Ce sera l'occasion de mettre en lumière le travail quotidien que les équipes CFDT font dans les entreprises et comment le dialogue social en entreprise est créateur de bien-être pour les salariés mais aussi de performance économique », précise-t-elle. « Cette journée permettra également de se projeter vers les défis à venir : développement, accompagnement des militants, élections fonctions publiques et revendications à porter dans un contexte politique renouvelé ».

Secteurs

■ Réforme du travail : le mouvement des routiers continue, mais pas partout

Les routiers CGT et FO ont repris, mardi 26 septembre, leurs actions contre la réforme du travail, mais certaines de leurs tentatives ont échoué en raison d'une « très forte répression » policière, selon les syndicats qui, dans certaines régions, ont suspendu le mouvement. Au deuxième jour d'un mouvement reconductible, les grévistes ont mené des opérations dans les régions Nord, Bretagne, Normandie, Auvergne, Loire-Atlantique et Paca, mais sans action notable en Île-de-France. Certaines d'entre elles ont cependant rapidement été levées à la suite de l'intervention des forces de l'ordre, comme à Rouen et à Rennes, suscitant la réprobation des fédérations CGT et FO à l'origine de la grève. C'est dans ce contexte que l'ensemble des syndicats du transport routier (CFDT, CGT, FO, CFTC, CFE-CGC) devaient être reçus, à 11 h 00, au ministère. Il s'agit d'une séance préparatoire à la réunion programmée avec les partenaires sociaux, jeudi 28 septembre, en présence de la ministre des Transports, Elisabeth Borne. Les discussions porteront sur les moyens de lutter contre « le dumping social et la concurrence déloyale » alors que la directive européenne sur le détachement est en cours de révision, selon Elisabeth Borne. Si la ministre « ne nous parle que de ça

[la directive détachement], ça ne suffira pas, même si c'est un sujet important », a déjà prévenu FO.

■ Sur les « data », la formation est nécessaire selon l'Afdas

Pour évaluer l'impact des data/données dans les secteurs de l'audiovisuel, la communication, l'édition et la presse, Cap Digital a réalisé une étude pour la Direccte IDF, en partenariat avec l'Afdas. L'Opcia a souligné, dans un communiqué du 22 septembre, que la formation et la montée en compétences pour ces métiers *de facto* transformés sont une nécessité. Pour preuve : si 86 % des personnes interrogées considèrent que les données représentent un axe stratégique pour leur entreprise, 67 % déclarent les sous-exploiter. Elles estiment donc à 75 % que « la formation continue est la première solution pour acquérir des compétences sur les données ».

Entreprises

■ CGG sera fixé sur son plan de sauvetage 31 octobre

Les actionnaires de CGG se prononceront le 31 octobre sur le plan de sauvetage du groupe pétrolier français, négocié mi-juin avec ses créanciers, selon l'avis de convocation de l'assemblée générale extraordinaire, publié le 25 septembre. Le groupe, spécialiste des études géophysiques pour l'industrie pétrolière, qui emploie 6 000 personnes dont 1 600 en France, est parvenu à un accord pour restructurer sa dette et obtenir un nouveau financement. L'accord prévoit notamment un passage du groupe sous le contrôle de ses créanciers. Mais les actionnaires de CGG – dont Bpifrance, DNCA (également créancier) ou AMS Energie – pourraient arriver en ordre dispersé à l'assemblée générale, où ils auront à se prononcer sur le plan de refinancement du groupe. Le syndicat CFDT a pour sa part alerté sur les « conséquences désastreuses » qu'aurait un vote négatif des actionnaires et il demande à l'État, actionnaire *via* la participation de près de 10 % de Bpifrance, de « donner un avis favorable » au plan de sauvegarde. *Source AFP*

■ **Manifestation de plus de 200 salariés menacés par le plan social de GE Hydro/Alstom à Grenoble**
Plus de 200 salariés de General Electric Hydro/Alstom de Grenoble ont manifesté, le 22 septembre, pour dénoncer le plan social qui menace 345 des 800 emplois du site grenoblois de turbines hydroélectriques. « Aujourd'hui, à mi-parcours (de la durée légale du plan de sauvegarde de l'emploi de quatre mois, entamé le 19 juillet, ndlr), il faut rester solidaires. La direction a organisé une belle opération pour mon-

ter les salariés contre leurs syndicats et ça a marché », a déclaré le représentant de la CFE-CGC. « Mais ils vous ont menti, ce sont eux qui ne veulent pas négocier. Au bout de deux mois, leur projet n'a pas changé d'une virgule ». Les manifestants ont rejoint la préfecture, où une délégation était reçue à la mi-journée du 22 septembre. *Source AFP*

■ Le DRH de JCDecaux se dit « fortement préoccupé » du sort des salariés des Vélib'

« Je suis fortement préoccupé de l'avenir de nos 280 salariés Vélib', dédiés à cette activité vélo en libre-service au sein du groupe », a déclaré le DRH du groupe JCDecaux, le 22 septembre. Celui-ci a en effet perdu le marché des vélos en libre-service de l'agglomération parisienne Vélib', remporté par le consortium Smoovengo, qui a annoncé, le 18 septembre, qu'il allait recruter plus de 300 personnes. S'il a promis que les dossiers des employés de l'entreprise actuelle seraient examinés « en priorité », il ne s'est toutefois pas engagé sur leur reprise. Par la voix de leur avocat, les salariés de Vélib' ont annoncé, le 19 septembre, qu'ils attaquaient en justice JCDecaux et Smoovengo, au nom du CHSCT et du CE de Cyclocity – filiale du service de vélo en partage de JCDecaux. Ils sont soutenus par la CGT et SUD-Commerce, afin d'obtenir un transfert de leur contrat de travail « aux mêmes conditions ». L'audience aura lieu le 3 octobre devant le TGI de Nanterre. *Source AFP*

■ Schlumberger : la CFE-CGC engage un bras de fer avec la direction

En mai 2017, la direction de Schlumberger a annoncé une réorganisation mondiale du groupe et « en dehors de tout contexte légal, entamait un processus de transferts de salariés vers des postes à l'international », indique la CFE-CGC du groupe dans un communiqué du 25 septembre. Elle souligne que « des dizaines de transferts ont eu lieu » et que cette décision fait suite à cinq plans sociaux qui ont touché l'ensemble des sites français du groupe et entraîné la suppression de 1 000 postes. Or, les élus CFE-CGC du CE de Schlumberger n'ont jamais été consultés par la direction. En réaction à ces transferts, ils ont engagé une action judiciaire en référé devant le TGI de Nanterre, dont la décision devait être connue le 27 septembre. Par ailleurs, la direction de Schlumberger a « finalement confirmé l'ouverture d'un projet de réorganisation PSE sans y inviter la CFE-CGC pourtant représentative ». Alertée, l'inspection du travail des Hauts-de-Seine a confirmé que la CFE-CGC peut négocier et signer seule un accord majoritaire valant PSE.