

Ordonnance n° 2017-1385 relative au renforcement de la négociation collective

Thèmes	Contenu	Entrée en vigueur
Nouvelle hiérarchie des normes	Primauté de l'accord de branche sur l'accord d'entreprise dans certains domaines limités (salaires minima, classifications, recours au CDD, temps partiel, CDI de chantier, etc...).	Au plus tard le 1 ^{er} janvier 2019
	Possibilité pour les branches de prévoir des clauses de verrouillage dans certaines matières ne laissant ainsi pas la possibilité à l'accord d'entreprise d'y déroger défavorablement aux salariés (ex : prévention des risques professionnels, emploi des travailleurs handicapés, etc...).	
	Primauté de l'accord d'entreprise sur l'accord de branche sur les thématiques non couvertes par les deux premiers points et sur les contrats de travail.	1 ^{er} janvier 2018
Accord conclu par référendum	Dans les entreprises de moins de 11 salariés dépourvues de DS et dans les entreprises de 11 à 20 salariés dépourvues de DS et de CSE : l'accord pourra être conclu sur tous les sujets. Un référendum se tiendra dans un délai de 15 jours à la suite de la communication du projet. L'accord devra être ratifié par référendum par au moins les deux tiers du personnel.	Dans l'attente d'un décret d'application
	Dans les entreprises de 11 salariés et de moins de 50 salariés dépourvues de DS ou de CSE , l'accord peut être ratifié par référendum à la majorité des suffrages exprimés s'il est négocié par un ou plusieurs salariés mandatés.	
	En cas d'accord minoritaire signés par des ORS ayant recueilli plus de 30 % des suffrages exprimés, l'employeur peut demander une consultation des salariés par référendum.	24 Septembre 2017
Accords d'entreprise	Les accords d'entreprise devront désormais être majoritaires.	Pour les accords portant sur la durée du travail, les repos et les congés : 24 septembre 2017 Pour les autres accords : 1 ^{er} mai 2018
Réduction du délai de recours	L'action en nullité d'un accord d'entreprise ne pourra être engagée que dans un délai de deux mois à compter de la publication de l'accord dans la base de données nationale ou à la date de la notification de l'accord aux organisations disposant d'une section syndicale. (contre 5 ans antérieurement)	24 Septembre 2017

Ordonnance n° 2017-1389 relative à la prévention et à la prise en compte des effets de l'exposition à certains facteurs de risques professionnels et au compte professionnel de prévention

Thèmes	Contenu	Entrée en vigueur
Suppression de certaines obligations déclaratives	Il ne sera plus nécessaire de déclarer l'exposition aux facteurs de pénibilité suivant : manutentions manuelles de charge, postures pénibles, vibrations mécaniques et agents chimiques dangereux.	1^{er} octobre 2017
Obligation de négocier un accord en faveur de la prévention	Cette obligation s'étend aux entreprises d'au moins 50 salariés lorsque leur sinistralité AT/MP est supérieure à un seuil qui sera fixé par décret.	1^{er} janvier 2019
Compte professionnel de prévention	Le C3P devient le C2P.	1^{er} octobre 2017
	Suppression des deux cotisations pénibilité	1^{er} janvier 2018
	Gestion du compte, contrôle et financement	

Ordonnance n° 2017-1386 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales

Thèmes	Contenu	Entrée en vigueur
Fusion IRP	Mise en place du Conseil Social et Economique dans les entreprises d'au moins 11 salariés non pourvues d'IRP à la date d'entrée en vigueur des décrets.	Au plus tard le 1^{er} janvier 2018
	Mise en place généralisée du Conseil Social et Economique au terme du mandat des différents représentants du personnel (DP, CE, CHSCT...).	Au plus tard au 31 décembre 2019
Conseil d'entreprise	Possibilité de mettre en place, par accord majoritaire d'entreprise ou accord de branche étendu, un conseil d'entreprise intégrant l'ensemble des fonctions de représentant du personnel (information, consultation, négociation).	Dans l'attente de décrets d'application et au plus tard le 1^{er} janvier 2018
Valorisation du parcours syndical	Généralisation de l'entretien professionnel de fin de mandat et valorisation de l'expérience acquise dans les entreprises de 2000 salariés et plus	1^{er} janvier 2020
	Maintien total de la rémunération en cas de congés de formation économique, sociale et syndicale.	24 septembre 2017

Ordonnance n° 2017-1387 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail

Thèmes	Contenu	Entrée en vigueur
Rupture conventionnelle collective	Instauration d'une rupture conventionnelle « collective » mise en place par accord d'entreprise et validée par l'administration.	En attente d'un décret d'application
Licenciement pour motif économique	Le motif économique d'un licenciement n'est plus évalué au niveau international mais à l'échelle du territoire national	24 septembre 2017
Indemnité de licenciement	L'ancienneté requise pour ouvrir droit à l'indemnité de licenciement passe de 12 à 8 mois.	27 septembre 2017
	Les indemnités de licenciement sont revalorisées : elles se calculent sur la base d'un ¼ de mois de salaire, au lieu de 1/5, par année d'ancienneté pour les 10 premières années uniquement. En cas d'année incomplète, le calcul de l'indemnité doit tenir compte des mois complets.	
	Des modèles-types de lettre de licenciement seront mis à disposition des employeurs. Ils rappelleront les droits et obligations du salarié et de l'employeur au moment de la rupture du contrat	En attente d'un décret d'application
Contestation du licenciement	Les dommages et intérêts, en cas de litige, sont désormais plafonnés sauf : en cas d'harcèlement moral ou sexuel, d'atteintes aux libertés fondamentales, de discrimination, ou de violation d'une protection particulière (maternité, salariés protégés, AT/MP). Pour ces derniers cas, le montant minimum est de 6 mois sans aucun plafonnement possible. Pour les entreprises de moins de 11 salariés, des indemnités planchers ont été également prévues.	24 septembre 2017
	Le délai de recours passe de 24 mois à 12 mois pour le salarié souhaitant contester son licenciement pour motif personnel.	
	En cas de vice de procédure ou d'insuffisance de motivation, l'indemnité versée au salarié ne pourra être supérieure à 1 mois de salaire.	En attente d'un décret d'application
Alimentation du CPF	Le CPF sera alimenté par 100 heures de formation financées par l'employeur en cas de licenciement consécutif au refus d'un accord majoritaire.	
Télétravail	Le télétravail peut être prévu par un accord collectif ou une charte. L'employeur doit désormais justifier son refus.	24 septembre 2017
	Reconnaissance du télétravail occasionnel qui peut être mis en place par tous moyens, sans formalisme particulier.	
	Présomption du caractère professionnel de l'accident survenu en télétravail	
	Suppression de l'obligation légale de prendre en charge les coûts découlant de l'exercice du télétravail.	