Commission des affaires sociales de l'UNIS du 15 décembre 2017

« Etat des lieux au 15 décembre 2017 sur les ordonnances Macron & autres »

Introduction du sujet

Les ordonnances Macron ont été publiées le 23 septembre 2017 et sont donc applicables à compter de cette date (elles ont une valeur règlementaire et non législative), sous réserve de la publication de certains décrets pour apporter des précisions.

Cependant, une fois publiées, elles doivent encore être complétées par des mesures règlementaires, elles peuvent être modifiées, voire contestées avant et après leur ratification.

Il est donc nécessaire de faire un état des lieux pour savoir où en sont les ordonnances Macron.

Le périple législatif et règlementaire des ordonnances Macron

Pour acquérir valeur législative, les ordonnances doivent être ratifiées dans un délai de 3 mois suivant leur publication. Ce délai a été respecté et un projet de loi de ratification a été adopté en 1ère lecture par l'Assemblée Nationale le 28 novembre 2017, texte qui doit encore être examiné par les sénateurs au courant du mois de décembre.

Si le projet de loi est adopté les ordonnances acquerront rétroactivement une valeur législative. Dans le cas contraire, elles deviendront caduques.

Devant l'Assemblée Nationale, des modifications ont déjà été apportées par les députés ; Les sénateurs ou même le Conseil Constitutionnel, s'il est saisi, pourraient eux aussi revenir sur certains points des ordonnances *(I)*.

En parallèle, l'administration du travail a procédé à d'autres modifications inscrites dans une 6ème ordonnance correctrice, dite « ordonnance balai ». En effet, la loi d'habilitation du 15 septembre 2017 prévoit que le gouvernement peut prendre une ordonnance afin de prévoir « les mesures de coordination et de mise en cohérence résultant des ordonnances prises sur le fondement de la présente loi ». Cette 6ème ordonnance, encore à l'état de projet a été transmise aux partenaires sociaux le 1er décembre 2017 en vue de la réunion de la commission nationale de la négociation collective qui s'est tenue le 8 décembre 2017. Elle est censée rectifier des erreurs matérielles ou d'omissions constatées ou encore réécrire certaines dispositions jugées peu claires, à la suite de la publication des cinq premières ordonnances Macron. Ce projet d'ordonnance bouscule encore ici de nombreuses dispositions des ordonnances Macron *(II)*. Cette ordonnance balai devra elle aussi être ratifiée, on peut toutefois envisager l'hypothèse d'un projet de loi de ratification intégré à celui qui est en cours d'examen devant le Sénat.

Enfin, des Décrets ont été publiés et des projets de Décrets sont actuellement à l'étude *(III)*.

I. Quelles sont les modifications apportées par le projet de loi de ratification adopté par l'Assemblée Nationale le 28 novembre 2017 ?

Exécution du contrat de travail :

- Télétravail :
  Il est possible d'organiser le recours régulier au télétravail dans le cadre d'un accord entre les parties dont la forme est libre (formalisme allégé) - L. 1222-9 CT

Ce que l'ordonnance du 23 septembre 2017 prévoyait	*Ce que le **projet de loi de ratification** précise/ajoute*
Le télétravail devait être mise en place : - En cas de **télétravail régulier** → par accord collectif ou, à défaut, par une Charte, fixant les modalités du télétravail. - En cas de **télétravail occasionnel** → par accord entre les parties formalisé par tout moyen.	- Le **télétravail régulier** peut être mis en place sans qu'un accord collectif ou une Charte aient été fixé. Les mots « de manière occasionnelle » sont supprimés.

Rupture du contrat de travail :

- Licenciement pour motif économique :
  Le périmètre d'appréciation du motif économique en cas de fraude est précisé – L. 1233-3 CT

Ce que l'ordonnance du 23 septembre 2017 prévoyait	*Ce que le **projet de loi de ratification** précise/ajoute*
Le motif économique de licenciement s'appréciait au niveau du secteur d'activité commun à l'entreprise et aux sociétés du groupe auquel elle appartient, **établies sur le territoire national.**	Dans un cas de fraude, il sera possible de pousser les investigations **dans les sociétés à l'étranger** si les difficultés économiques invoquées par une entreprise pour supprimer des emplois ont été créés artificiellement « notamment en matière de présentation comptable » **au niveau du groupe.**

- Indemnités prud'homales :
  La fixation des indemnités prud'homales précisée – L. 1235-3 CT

Ce que l'ordonnance du 23 septembre 2017 prévoyait	*Ce que le **projet de loi de ratification** précise/ajoute*
Aucune précision quant à la fixation des indemnités prud'homales par les juges.	S'il y a un licenciement sans cause réelle et sérieuse, le juge peut tenir compte des indemnités de licenciement versées à l'occasion de la rupture, **à l'exception de l'indemnité légale de licenciement**. Les juges ne pourraient donc tenir compte que des indemnités conventionnelles de licenciement dont le montant dépasse celui de l'indemnité légale, afin de réduire le montant de l'indemnité prud'homale accordée.

Nouveaux cas d'exclusion de l'application du barème des indemnités – L. 1235-3-2 CT

Ce que l'ordonnance du 23 septembre 2017 prévoyait	*Ce que le **projet de loi de ratification** précise/ajoute*
Le barème des indemnités prud'homales ne s'appliquait pas dans certains cas de nullité du licenciement : violation d'une liberté fondamentale, harcèlement, licenciement discriminatoire, violation d'un statut protecteur (salarié protégé, femme enceinte…).	**Le barème des indemnités prud'homales ne s'applique pas non plus lorsqu'une rupture prononcée aux torts de l'employeur produit les effets d'un licenciement nul** (par ex : si prise d'acte de la rupture du contrat de travail qui produit l'effet d'un licenciement nul car il y a une discrimination ou un harcèlement) → aucun plafond ne s'applique.

- Congé de mobilité :
  *Extension du champ d'application du congé de mobilité – L. 1237-18 CT + *attente décret d'application*

Ce que l'ordonnance du 23 septembre 2017 prévoyait	*Ce que le **projet de loi de ratification** précise/ajoute*
Proposition du congé de mobilité dans les entreprises d'au moins 300 salariés ayant conclu un accord de GPEC.	Proposition du congé de mobilité **sans limite d'effectif dans toutes les entreprises ayant conclu un accord de GPEC**, y compris lorsqu'il s'agit d'un accord portant rupture conventionnelle collective.

- Rupture conventionnelle collective (RCC) :
  *Un cadre renforcé pour la RCC – L. 1237-19-1 CT et suivants + *attente décret d'application*

Ce que l'ordonnance du 23 septembre 2017 prévoyait	*Ce que le **projet de loi de ratification** précise/ajoute*
- Un accord collectif portant RCC peut définir les conditions et les modalités de la rupture d'un commun accord du contrat de travail. - La durée de la mise en œuvre de la RCC.	- En plus de cet accord collectif et de l'accord écrit du salarié, une **convention individuelle de rupture** devra être établie pour chaque salarié qui a adhéré à la RCC (l'accord RCC en précisera les modalités de conclusion et de droit de rétractation). - L'accord devrait définir la **durée pendant laquelle les ruptures de contrat de travail peuvent être engagées** sur ce fondement. - L'accord devrait comprendre des **mesures d'accompagnement et intégrer le congé de mobilité**, en plus des mesures de reclassement. L'administration apprécierait l'opportunité de ces mesures (si elles sont bien précises, concrètes et propres à satisfaire l'objectif d'accompagnement et de reclassement externe des salariés). - si la validation de l'accord est refusée par l'administration, l'employeur devra **rouvrir une négociation, en informant le CSE et saisir à nouveau l'administration** (il ne peut pas simplement le modifier et faire une nouvelle demande, il doit refaire toute la procédure).

<u>Inaptitude, santé au travail et risques chimiques</u> :

- <u>Inaptitude au travail</u> :
  Nouveautés par rapport aux modalités de prise en charge des frais d'expertise dans le cadre de la nouvelle procédure de contestation des avis d'inaptitude du médecin du travail – L. 4624-7 CT

Ce que la loi Travail du 8 août 2016 prévoyait	*Ce que le **projet de loi de ratification** précise/ajoute*
En cas de contestation sur les avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis par le médecin du travail, c'était la partie perdante qui supportait les honoraires et les frais d'instruction, sauf décision du juge.	Permettre au juge prud'homal **de ne pas mettre les frais d'expertise à la charge de la partie perdante dès lors que l'action en justice n'est pas dilatoire ou abusive**, ceci afin de ne pas dissuader les salariés d'opérer un recours.

  Nouveauté sur les honoraires et frais d'expertise dans la procédure de contestation des avis d'inaptitude du médecin du travail – L. 4624-7 CT :
  - <u>Nouveauté</u> du projet de loi de ratification : un **arrêté des ministres du Travail et du budget fixera les honoraires et les frais d'expertise**.

- <u>Santé au travail</u> :
  *Une visite médicale obligatoire avant la retraite pour les salariés ayant eu un suivi individuel renforcé - * Attente décret*
  - <u>Nouveauté</u> du projet de loi de ratification : les travailleurs bénéficiant d'un **suivi individuel renforcé** de la part de la médecine du travail (ou ayant bénéficié d'un tel suivi au cours de leur carrière pendant une période précisée par Décret) devront **obligatoirement passer une visite médicale auprès du médecin du travail avant leur départ en retraite**. Aussi, le médecin du travail pourrait, s'il constate une **exposition du travailleur à certains risques dangereux**, mettre en place une **surveillance post professionnelle** en lien avec le médecin traitant.

<u>Négociation collective</u> :

- <u>Obligation d'information des salariés</u> :
  - <u>Un nouvel article L. 2141-7-1 est créé</u> pour appliquer les dispositions de l'ordonnance n°1385-2017 : « ***L'employeur informe les salariés 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*. »

- <u>Conclusion des accords collectifs</u> :
  Des précisions apportées sur l'articulation des blocs de négociation – L. 2253-1 et -2 CT

Ce que l'ordonnance du 23 septembre 2017 prévoyait	*Ce que le **projet de loi de ratification** précise/ajoute*
Sur le bloc 1 et sur le bloc 2 un accord d'entreprise peut néanmoins être conclu s'il prévoit « des garanties au moins équivalentes » à celles prévues par les accords de branche.	« Les garanties au moins équivalentes **» s'apprécieraient par ensemble de garanties se rapportant au même objet**, et non globalement.

Le terme « convention d'entreprise » désigne aussi celui du groupe – L. 2232-11 CT

Ce que l'ordonnance du 23 septembre 2017 prévoyait	*Ce que le **projet de loi de ratification** précise/ajoute*
« La présente section détermine les conditions dans lesquelles s'exerce le droit des salariés à la négociation dans l'entreprise et dans le groupe. 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. ».	« Sauf disposition contraire, les termes " convention d'entreprise " désignent toute convention ou accord conclu **soit au niveau du groupe**, soit au niveau de l'entreprise, soit au niveau de l'établissement ».

- <u>Accords de méthode</u> :
  La durée des accords de méthode de branche modifiée – L. 2241-5 CT

Ce que loi Travail du 8 août 2016 prévoyait	*Ce que le **projet de loi de ratification** précise/ajoute*
Durée de l'accord de méthode de branche de 4 ans.	La durée maximale des accords de méthode sur les négociations obligatoires de branche **serait fixée à 5 ans** au lieu de 4 ans.

- <u>Publication des accords collectifs</u> :
  Anonymisation des accords collectifs imposée – L. 2231-5-1 CT

Ce que loi Travail du 8 août 2016 prévoyait	*Ce que le **projet de loi de ratification** précise/ajoute*
Tous les accords collectifs devaient être versés dans une base de données nationale et pour tous les accords, les parties pouvaient prévoir qu'une partie ne serait pas publiée.	Pour tous les accords collectifs transmis, **les noms et prénoms des négociateurs et des signataires ne doivent pas être publiés**. Aussi, **à l'exception des accords de branche**, les **parties ayant conclu des accords** d'entreprise, interentreprises, de groupe ou d'établissement peuvent prévoir **qu'une partie de la convention ou de l'accord ne doit pas faire l'objet de la publication** prévue.

- <u>Les accords compétitivité emploi</u> :
  Des précisions apportées sur les accords de compétitivité emploi – L. 2254-2 CT :

Ce que l'ordonnance du 23 septembre 2017 prévoyait	*Ce que le **projet de loi de ratification** précise/ajoute*
Pour l'abondement du CPF lorsque les salariés refusent l'application de l'accord, le plafond était fixé à 100h.	- L'accord emploi pourra préciser « les modalités d'accompagnement » des salariés refusant l'application de l'accord (et donc licenciés) **« ainsi que l'abondement du compte personnel de formation » au-delà de 100 heures**. Il est donc **possible d'aller au-delà de l'abondement du CPF**. - Le délai d'un mois imparti au salarié pour faire connaître son éventuel refus de se voir appliquer un accord emploi **court à partir du moment où**

	l'employeur a informé les 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 » (*avant cela n'était pas précisé*). - **L'employeur a deux mois à compter de la notification de refus du salarié** de se voir appliquer un accord emploi pour **engager une procédure de licenciement** (*avant ce délai n'était pas précisé*).

<u>Comité social et économique (CSE)</u> – *Toutes les informations relatives au CSE seront détaillées ultérieurement par une Circulaire* :

- <u>Négociation collective dans l'entreprise</u> :
  Etendue des cas dans lesquels une OSR peut désigner un DS en dehors des élus ayant obtenu 10% de suffrages exprimés au premier tour des élections professionnelles – L. 2143-3 CT :

Ce que l'ordonnance du 23 septembre 2017 prévoyait	*Ce que le **projet de loi de ratification** précise/ajoute*
S'il y a une absence de candidat qui remplit les conditions une organisation syndicale représentative peut désigner un délégué syndical parmi les autres candidats ou, à défaut, parmi ses adhérents au sein de l'entreprise ou de l'établissement.	**Une OSR pourrait désigner un DS parmi les autres candidats** ou, à défaut, **parmi ses adhérents** au sein de l'entreprise ou de l'établissement **même lorsque l'ensemble des élus remplissant les conditions pour être désignés DS y renoncent par écrit →** si l'ensemble des élus remplissant les conditions pour être désigné DS y renoncent par écrit, une OSR pourra désigner un DS en dehors des élus ayant obtenu au moins 10% des voix aux élections, c'est-à-dire en désignant un autre candidat de la liste aux élections ou à défaut un salarié adhérent.

Les membres du Conseil d'Entreprise (mis en place par accord pour intégrer la compétence de négociation) *peuvent désormais négocier sur tous types d'accords collectifs – L. 2321-1 CT*

Ce que l'ordonnance du 23 septembre 2017 prévoyait	*Ce que le **projet de loi de ratification** précise/ajoute*
Les DS se substituaient et conservaient des compétences pour négocier certains accords (accords portant sur un PSE, PAP, accord modifiant le nombre et la composition des collèges électoraux, l'accord prévoyant que le scrutin a lieu hors temps de travail).	Le **Conseil d'entreprise serait le seul compétent pour négocier, conclure et réviser tous les accords** d'entreprises ou d'établissement, ils ne cohabiteraient plus avec les DS.

- <u>CSE : missions, mandats, budget</u>

Le droit d'alerte pour les membres du CSE, quel que soit l'effectif – L. 2312-5

Ce que l'ordonnance du 23 septembre 2017 prévoyait	*Ce que le **projet de loi de ratification** précise/ajoute*
Absence de droit d'alerte pour le CSE dans les entreprises de plus de 11 salariés et de moins de 50 salariés.	Dans les entreprises **de plus de 11 salariés et de moins de 50 salariés, le CSE bénéficie du droit d'alerte** en cas d'attente aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles. Ils bénéficient aussi d'un **droit d'alerte en cas de danger grave et imminent** (avant que pour le CHSCT).

Le nombre de mandats successifs des membres du CSE central et du CSE d'établissement est aussi limité à 3 mais il peut être augmenté par le PAP – L. 2314-33 CT

Ce que l'ordonnance du 23 septembre 2017 prévoyait	*Ce que le **projet de loi de ratification** précise/ajoute*
Le nombre de mandats successifs était limité à 3 pour les membres du CSE. Seulement les membres du CSE d'entreprise ou d'établissement pouvaient voir leur nombre de mandats successifs modifiés par le protocole d'accord préélectoral.	Le nombre de mandats successifs limité à 3 s'applique aussi aux membres du CSE central et des CSE d'établissement. Le protocole d'accord préélectoral peut prévoir un **nombre de mandats successifs supérieur à 3 pour les membres du CSE central et ceux des comités d'établissement** (sauf pour les entreprises de moins de 50 salariés)

Des précisions apportées sur le budget du CSE – L. 2312-81, L. 2315-61 CT

Ce que l'ordonnance du 23 septembre 2017 prévoyait	*Ce que le **projet de loi de ratification** précise/ajoute*
- La contribution versée chaque année pour financer les ASC du CSE est fixée par accord d'entreprise. A défaut, le rapport de cette contribution à la masse salariale brute ne pourrait être inférieur à la garantie minimale exprimée en valeur et appréciée sur les trois dernières années. - Absence de précision sur la consécration d'une partie du budget de fonctionnement du CSE à la formation des représentants de proximité. - Possibilité d'opérer un transfert total de l'excédent annuel du budget de fonctionnement du CE aux ASC.	- La contribution versée chaque année pour financer les ASC du CSE continuerait, comme le prévoit l'ordonnance d'être fixée par accord d'entreprise. Le projet de ratification précise qu'à défaut, **le rapport de cette contribution à la masse salariale brute ne pourrait être inférieur à une garantie en % de la masse salariale, limitée à la seule année précédente**. (*Question en suspens car elle est précisée dans le projet de loi de ratification et aussi dans le décret sur les conditions d'expertise : quid du montant minimal de la contribution employeur au budget des ASC du CE – affaire à suivre ?)* - Le CSE peut décider de **consacrer une partie de son budget de fonctionnement au financement de**

	la formation des représentants de proximité. - **Limite posée concernant le transfert de l'excédent du budget de fonctionnement du CSE vers celui des ASC** **attente décret*.

Des nouvelles précisions sur certaines expertises du CSE – L. 2315-80 CT :
Délai maximal pour rendre rapport de l'expert prévu par accord des parties, cofinancement expertise, prise en charge intégrale de certaines expertises par l'employeur.

II. Quelles sont les modifications apportées par le projet d'ordonnance balai transmis aux partenaires sociaux le 1 décembre 2017 ?

Exécution et rupture du contrat de travail :

- Licenciement :
  - Le **délai de contestation du licenciement économique** (12 mois) devrait être opposable au salarié, même s'il n'est pas mentionné dans la lettre de licenciement : le délai s'imposerait donc à tous les salariés, même quand celui-ci n'est pas rappelé.
  - Il ne serait plus possible que **l'accord collectif définissant le contenu du PSE** permette de préciser les conséquences des licenciements projetés en matière de santé, de sécurité ou de conditions de travail.
  - Le **délai de deux ans laissé pour contester une action portant sur l'exécution du contrat de travail serait écarté dans les mêmes types de circonstances que celui de 12 mois visant les actions portant sur la rupture du contrat de travail**.
    Ainsi, ce délai de deux ans ne serait pas applicable aux actions en réparation d'un dommage corporel causé à l'occasion de l'exécution du contrat de travail, aux actions en paiement ou en répétition du salaire et aux actions exercées en cas de discrimination et de harcèlement moral ou sexuel.

- Droits au chômage : précision inscrite dans l'article pour dire que les salariés dont le **contrat de travail a été rompu d'un commun accord dans le cadre d'un accord collectif devraient avoir droit à l'indemnisation chômage** (c'est à dire dans le cas de congé de mobilité ou de RCC).

- Aide liée au contrat de génération : **le délai laissé aux entreprises pour demander l'aide liée au contrat de génération devrait être prolongé** pour les entreprises ayant conclu un contrat de travail avec un jeune dans le cadre du contrat de génération avant le 23 septembre 2017 et qui auraient déposé leur demande dans un délai de trois mois suivant le premier jour d'exécution du contrat de travail (+*cf. Décret*).

- **Acceptation tacite du congé sabbatique par l'employeur** quand il y a une absence de réponse de la part de celui-ci

- Périmètre de reclassement pour inaptitude : en cas de licenciement pour inaptitude, **le périmètre de reclassement au sein des groupes est unifié**. Que l'inaptitude soit ou non

d'origine professionnelle, le groupe correspondrait à son entreprise dominante et aux filiales qu'elle contrôle en France, que le siège social de l'entreprise dominante se situe ou non à l'étranger (même définition que pour le reclassement en cas de PSE). La nouvelle définition du groupe issue de l'ordonnance n°2017-1387 est donc étendue à la problématique des inaptitudes d'origine non professionnelle.

Comité social et économique (CSE) :

- Précisions sur la négociation avec des élus du CSE en l'absence de DS : dans les entreprises dépourvues de délégué syndical, la négociation avec des membres élus du CSE concerne seulement les **élus titulaires**.

- Attributions du CSE : Les entreprises ayant conclu un accord dans les domaines relevant des attributions du CSE ne devaient plus être soumises, dans ces domaines, à **l'obligation de cette consultation du comité**. Le projet d'ordonnance balai limite cette disposition aux seuls accords de GPEC.

- Moyens du CSE : Le temps passé par les membres titulaires de la délégation du personnel du CSE à « la recherche de mesures préventives dans toute situation d'urgence et de gravité, notamment lors de la mise en œuvre de la procédure de danger grave et imminent » est **décompté comme du temps de travail effectif** et, à ce titre déduit des heures de délégation.

- Formation CSE : Les membres de la délégation du personnel du CSE **ne bénéficient de la formation santé, sécurité et conditions de travail qu'en l'absence d'une commission SSCT**.

- Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail (CSST) : **L'inspecteur du travail pourra imposer** aux entreprises et établissements distincts de moins de 300 salariés la **création d'une Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail**. Un **recours obligatoire** devant la Direccte est prévu en cas de contestation de la décision de l'inspecteur du travail de mettre en place une commission SSCT dans un établissement de moins de 300 salariés.

- Après l'installation du premier CSE : les **anciennes dispositions conventionnelles des accords d'entreprise concernant les anciennes IRP cesseraient de produire effet** à compter de la date du premier tour des élections des membres de la délégation du personnel du CSE, par application de la loi sans qu'il soit nécessaire de les dénoncer.

- Biens du CSE : Les conditions relatives au **transfert des biens du CE au CSE** sont précisées.

- Collège électoral : Un **collège unique** pourrait être mis en place dans les établissements ou les entreprises n'élisant qu'un membre de la délégation du personnel titulaire et un membre de la délégation suppléant.

- Formation syndicale : **Maintien total de la rémunération des salariés en formation syndicale** (avant il n'y avait qu'un maintien partiel), **sans contrepartie**.

Négociation collective :

- Articulation entre accords interprofessionnels et d'entreprise : **l'articulation** entre accord de branche et accord d'entreprise vaut également entre accord « couvrant un champ territorial ou professionnel plus large » et accord d'entreprise (ex : si l'accord de branche prime sur l'accord d'entreprise alors l'accord interprofessionnel primerait aussi sur l'accord d'entreprise).

- Négociations au niveau de l'établissement : L'ensemble des négociations prévues par le Code du travail au niveau de l'entreprise pourraient être engagées et conclues **au niveau de l'établissement dans les mêmes conditions** et le **champ de négociation de l'accord d'établissement serait identique** au champ de négociation de l'accord d'entreprise.

- Reconnaissance d'établissements distincts : le nombre et le périmètre des établissements distincts que ce soit pour une entreprise ou une UES seront **déterminés, en application de l'ordonnance, par accord d'entreprise**, ou à défaut et en l'absence de DS, par accord entre l'employeur et le CSE ou, à défaut, l'employeur ; en cas de litige portant sur la décision de l'employeur, la Direccte. **La reconnaissance de l'établissement distinct serait donc déconnectée du processus électoral**.

- Matières réservées à la branche : Les **listes limitatives des matières réservées à la branche** ou dans lesquelles la branche pourra prévoir des clauses dites de verrouillage **sont revues**. Ces listes écartent certaines dispositions relatives à la durée du travail pour lesquelles la branche primait encore ou pouvait interdire à l'accord d'entreprise d'intervenir (ex : la priorité d'emploi pour les salariés à temps partiel).

III. Quelles sont les précisions apportées par les Décrets publiés et les projets de Décrets en cours ?

Projets de décrets :

- Licenciement :
  *6 projets de modèles de lettre de licenciement ont été transmis aux partenaires sociaux le **30 novembre 2017**. Une fois finalisés, ils seront publiés en annexe d'un décret conformément à ce que prévoit l'ordonnance. Les différents modèles sont :*
  - Licenciement pour motif disciplinaire
  - Licenciement pour motif non disciplinaire
  - Licenciement pour inaptitude
  - Licenciement pour motif économique individuel
  - Licenciement pour motif économique collectif (de moins de 10 salariés et de plus de 10 salariés dans une même période de 30 jours)
    - *Manque la lettre de licenciement sui generis d'un salarié ayant refusé l'application à son contrat de travail d'un accord compétitivité.*

  Ce que précisent les lettres de notification de licenciement :
  - Rappel de procédure : délai d'engagement de la procédure de licenciement, délais de notification de la lettre de licenciement, obligation de reclassement…
  - Mentions devant figurer obligatoirement dans la lettre de licenciement (notamment le délai pour demander des précisions sur la lettre).

*Projet de décret du **23 novembre 2017** sur la précision des motifs énoncés dans la lettre de licenciement :*

- **Le salarié disposera de 15 jours** suivant la notification de son licenciement pour demander à l'employeur des précisions sur les motifs énoncés dans la lettre, par LRAR.
- **L'employeur disposera de 15 jours pour apporter des précisions** s'il le souhaite, par LRAR ou par remise en main propre contre décharge.
- **L'employeur disposera de 15 jours pour préciser, à son initiative**, **sans demande du salarié**, pour préciser les motifs de licenciement, par LRAR ou remise en main propre contre décharge.
    - *Interrogation sur le calcul des délais : jours ouvrables, calendaires ou ouvrés ?*
    - *Préciser les motifs reculera-t-il le point de départ du délai de contestation du licenciement ?*
    - **Attente entrée en vigueur du décret pour application*

- Projet de décret relatif au CSE – ***Cf Circulaire à venir**.*

Décrets publiés :

- Licenciement :
  Décret n°2017-1398 du 25 septembre 2017 portant revalorisation de l'indemnité légale de licenciement
    - Cf. Circulaire sur le licenciement sur le site de l'Unis

- Contrat de génération :
  Décret n°2017-1646 du 30 novembre 2017 relatif à la suppression du contrat de génération
    - Abrogation du contrat de génération
    - Pour les entreprises ayant conclu un contrat avec un jeune avant le 23 septembre 2017 et ayant déposé leur demande dans un délai de 3 mois suivant le premier jour de l'exécution du contrat de travail, bénéficient de l'aide prévue avant l'entrée en vigueur des ordonnances.