

## LES ORDONNANCES MACRON

Le 31 Aout dernier le Gouvernement a présenté les 5 projets d'ordonnances Macron qui viennent d'être adoptés en Conseil des ministres le 22 septembre et publiés le 23 septembre.

- **Renforcement de la négociation collective**

L'ordonnance porte sur l'articulation entre l'accord d'entreprise et l'accord de branche ou le contrat de travail. Il prévoit notamment d'élargir le champ de la primauté de l'accord d'entreprise.

L'ordonnance délimite :

- les domaines dans lesquels les accords de branche priment sur les accords d'entreprise sauf si ces derniers prévoient des stipulations au moins aussi favorables aux salariés (salaires minima hiérarchiques, classifications, mutualisation des fonds de financement de formation professionnelle, garanties collectives complémentaires, mesures relatives à la durée du travail, aux CDD, CDI de chantier, les cas de mise à disposition d'un salarié temporaire auprès d'une entreprise utilisatrice, la rémunération minimale du salarié porté et le montant de l'indemnité d'apport d'affaire, égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, renouvellement de la période d'essai, les modalités selon lesquelles la poursuite des contrats de travail est organisée entre deux entreprises lorsque les conditions d'application ne sont pas réunies..)
- les domaines dans lesquels la branche a la faculté de décider de faire primer son accord sur ceux d'entreprise **conclus postérieurement (la décision de la branche de faire primer ou non son accord doit être prise avant le 1<sup>er</sup> janvier 2019 sous conditions d'extension)**, sauf si ces derniers prévoient des stipulations au moins aussi favorables aux salariés (prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels, insertion professionnelle et maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, effectif à partir duquel les délégués syndicaux peuvent être désignés, nombre et valorisation de leurs parcours syndical, les primes pour travaux dangereux ou insalubres)
- les autres domaines, non énoncés précédemment, relevant de la négociation, dans lesquels les accords d'entreprise priment qu'ils soient conclus avant ou après l'entrée en vigueur de l'accord de branche. L'accord de branche n'est appliqué qu'à défaut de l'accord d'entreprise. Cette règle s'applique depuis la publication de l'ordonnance.

**Accord d'entreprise** : Afin de répondre aux nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise ou en vue de préserver ou de développer l'emploi, un accord d'entreprise peut :

- aménager la durée du travail, ses modalités d'organisation et de répartition,
- aménager la rémunération
- déterminer les conditions de croissance et des salaires minima conventionnels
- déterminer les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise

L'accord définit dans son préambule ses objectifs et peut préciser notamment les modalités d'information des salariés sur son application et son suivi, les modalités selon lesquelles sont conciliées la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale du salarié.

La conclusion d'un accord d'entreprise est facilitée **dans les entreprises dépourvues** de délégués syndicaux ou de conseil d'entreprise :

- dans les entreprises de moins de 11 salariés et entreprises entre 11 et moins de 20 salariés (en l'absence de DS ou Conseil d'entreprise, de membre élu de la délégation du personnel du CSE) :
  - possibilité pour l'employeur de proposer un projet d'accord aux salariés sur un thème ouvert à la négociation collective. La consultation du personnel est organisée à l'issue d'un **délai minimum de 15 jours** courant à compter de la communication à chaque salarié du projet d'accord. L'accord est ratifié à la majorité des **deux tiers du personnel**.
  
- dans les entreprises entre 11 et 50 salariés (en l'absence d'un délégué syndical ou de conseil d'entreprise) :
  - possibilité de négocier, conclure ou réviser des accords d'entreprise ou d'établissement soit par un ou plusieurs salariés expressément mandatés par un ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans la branche ou à défaut représentatives au niveau national et interprofessionnel, soit par un ou des membres de la délégation du personnel du CSE.
  - Si l'accord est négocié par les membres du CSE, celui-ci pour être valide, devra être signé par les membres du CSE représentant la majorité de suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles.
  - Si l'accord est négocié par un ou plusieurs salariés mandatés, celui-ci pour être valide, devra être approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés.
  
- dans les entreprises d'au moins 50 salariés (en l'absence d'un délégué syndical ou de conseil d'entreprise) :
  - possibilité de négocier, conclure ou réviser des accords d'entreprise ou d'établissement par un représentant du personnel mandaté ou à défaut non mandaté ou à défaut par un ou plusieurs salariés mandatés selon les mêmes modalités qu'aujourd'hui.

**Contestation d'un accord collectif** : Il appartient à celui qui conteste la légalité d'une convention ou d'un accord collectif de démontrer qu'il n'est pas conforme aux conditions légales qui le régissent.

**Toute action en nullité** de tout ou partie d'une convention ou accord collectif doit, à peine d'irrecevabilité, être **engagée** dans un **délai de 2 mois** à compter soit de la notification de l'accord pour les organisations disposant d'une section syndicale soit de la publication de l'accord dans les autres cas.

**Extension et élargissement des accords collectifs** : Pour pouvoir être étendus, la convention de branche ou l'accord professionnel ou interprofessionnel, leurs avenants ou annexes, doivent avoir été négociés et conclus au sein de la commission paritaire mentionnée à l'article L. 2232-9.

Cette commission est composée de représentants des organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives dans le champ d'application considéré.

Pour pouvoir être étendus, la convention de branche ou l'accord professionnel ou interprofessionnel, leurs avenants ou annexes, ne doivent pas avoir fait l'objet dans un délai d'un mois à compter de la publication par l'autorité administrative d'un avis d'extension au Journal officiel de la République française, de l'opposition écrite et motivée d'une ou de plusieurs organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives au niveau considéré dont les entreprises adhérentes emploient plus de 50 % de l'ensemble des salariés des entreprises adhérant aux organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives à ce niveau. Cette opposition est notifiée et déposée dans les conditions prévues par les articles L. 2231-5 et L. 2231-6.

**Ordonnance n°2017-1385 du 22 septembre sur le renforcement de la négociation collective**

**Ordonnance n°2017-1388 du 22 septembre portant diverses mesures relatives au cadre de la négociation collective**

- **Nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales**
  - Création du Conseil social et économique (CSE).

L'ordonnance prévoit de fusionner les DP, le CE et le CHSCT en une instance unique dénommée le Conseil social et économique (CSE) qui aura la capacité de négocier des accords.

**Mise en place** : Un CSE est mis en place au niveau de l'entreprise d'au moins 11 salariés (obligatoire que si l'effectif de 11 salariés est atteint pendant au moins 12 mois) et des comités sociaux et économiques d'établissement et un comité social et économique central d'entreprise sont constitués dans les entreprises comportant au moins 2 établissements distincts. Un accord d'entreprise détermine le nombre et le périmètre des établissements distincts.

**Composition** : Le CSE comprend l'employeur et une délégation du personnel comportant un nombre de membres déterminé par décret en Conseil d'Etat compte tenu du nombre de salariés. La délégation du personnel comporte un nombre égal de titulaires et de suppléants. Le nombre de membres peut être augmenté par accord entre l'employeur et les organisations syndicales intéressées.

**Missions** : Dans les entreprises de 11 à moins de 50 salariés, le Conseil social et économique (CSE) aura les mêmes missions que celles attribuées aux DP.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le Conseil social et économique (CSE) aura les mêmes missions que celles attribuées aux DP, au CE et au CHSCT.

**Election et mandats des membres du CSE** : Les membres de la délégation du personnel du CSE sont **élus pour 4 ans**. Sauf si l'accord en dispose autrement, le nombre de **mandats successifs est limité à 3 ans** excepté pour les entreprises de moins de 50 salariés dans les conditions déterminées par décret en Conseil d'Etat.

Par dérogation, un accord de branche, accord de groupe ou d'entreprise peut fixer une durée de mandat entre 2 et 4 ans.

**Les heures de délégation** : Pour que les membres titulaires constituant la délégation du personnel du CSE puissent exercer leurs fonctions, les heures de délégation seront fixées par décret en Conseil d'Etat. Elles ne pourront être inférieures à 10 heures par mois dans les entreprises de moins de 50 salariés et à 16 heures dans les autres entreprises.

**Suppression et renouvellement** : A l'expiration du mandat des membres de la délégation du personnel du CSE, l'instance n'est pas renouvelée si l'effectif de l'entreprise est resté en dessous de 11 salariés pendant au moins 12 mois.

Le renouvellement de l'instance interviendra dès que les conditions d'effectifs seront à nouveau remplies, la période de 3 ans étant calculée à partir de la fin du dernier mandat des membres de la délégation du personnel du CSE.

**Subvention de fonctionnement versée au CSE** : Elle sera identique à celle versée actuellement au CE soit un montant annuel équivalent à :

- 0.20% de la masse salariale brute dans les entreprises de 50 à 2 000 salariés
- 0.22 % de la masse salariale brute dans les entreprises de plus de 2000 salariés

Ce montant s'ajoute à la subvention destinée aux activités sociales et culturelle, sauf si l'employeur fait déjà bénéficier le comité d'une somme ou de moyens en personnel équivalents à 0.22% de la masse salariale brut.

Le CSE pourra décider après délibération, de consacrer une partie de son budget de fonctionnement au financement de la formation des délégués syndicaux de l'entreprise ou de transférer tout ou partie du montant de l'excédent annuel du budget de fonctionnement à subvention destinée aux activités sociales et culturelles.

➤ Création des Commissions santé, sécurité et conditions de travail :

L'ordonnance prévoit la mise en place de **commissions santé, sécurité et conditions de travail au sein du CSE** dans les entreprises **d'au moins 300 salariés**, les établissements distincts d'au moins 300 salariés ainsi que dans les établissements comprenant au moins une installation nucléaire, classés Seveco ou certains gisements miniers.

L'accord d'entreprise fixera le nombre et le cadre de leur mise en place et définira aussi le nombre de membres de la ou des commissions, les modalités de leur désignation, les missions qui leur sont déléguées par le CSE, leurs modalités de fonctionnement et de formation, les moyens alloués.

En l'absence de délégué syndical, un accord entre l'employeur et le CSE, adopté à la majorité des membres titulaires élus de la délégation du personnel du comité peut fixer le nombre et le périmètre de mise en place de la ou des commissions santé, sécurité et conditions de travail.

Les membres de la Commission santé, sécurité et conditions de travail sont désignés par le CSE parmi ses membres pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus au comité.

La commission sera présidée par l'employeur ou son représentant. Elle comprendra au minimum 3 membres représentant du personnel, dont au moins un représentant de la catégorie cadre et l'employeur pourrait leur adjoindre des experts et techniciens de l'entreprise avec voix consultative.

Attributions : elle a en charge tout ou partie des attributions du comité relatives à la santé, sécurité et conditions de travail à l'exception du recours à un expert et des attributions consultatives du comité.

➤ Création d'une commission économique

A défaut d'accord, dans les entreprises **d'au moins 1000 salariés**, une commission économique est créée au sein du CSE ou du CSE central qui sera en charge d'étudier les documents économiques et financiers recueillis par le CSE et toute question que celui-ci lui soumettra.

Elle sera présidée par l'employeur ou son représentant. Elle comprendra au maximum 5 membres représentant du personnel, dont au moins un représentant de la catégorie cadre, désignés par le CSE ou le CSE central parmi leurs membres.

➤ Création d'une commission de la formation

A défaut d'accord, dans les entreprises **d'au moins 300 salariés**, le CSE constitue d'une commission de la formation qui sera en charge de préparer les délibérations du CSE, d'étudier les moyens permettant de favoriser l'expression des salariés en matière de formation et de participer à leur information dans ce domaine, d'étudier les problèmes spécifiques concernant l'emploi et le travail des jeunes et des handicapés.

➤ Création d'une commission d'information et d'aide au logement

A défaut d'accord, dans les entreprises **d'au moins 300 salariés**, une commission d'information et d'aide au logement des salariés est créée au sein du CSE qui aura pour mission de faciliter le logement et l'accès des salariés à la propriété et à la location des locaux d'habitation.

A cette fin elle recherchera les possibilités d'offre de logements correspondant aux besoins du personnel, en liaison avec les organismes habilités à collecter la participation des employeurs à l'effort de construction.

La commission informe les salariés sur les conditions d'accès à la propriété ou à la location d'un logement et les assiste dans les démarches nécessaires pour l'obtention des aides financières auxquelles ils peuvent prétendre.

Elle aide les salariés souhaitant acquérir ou louer un logement au titre de la participation des employeurs à l'effort de construction, ou investir les fonds provenant des droits constitués en application des dispositions relatives à l'intéressement, à la participation et à l'épargne salariale.

➤ Création d'une commission de l'égalité professionnelle

A défaut d'accord, dans les entreprises **d'au moins 300 salariés**, une commission de l'égalité professionnelle est créée au sein du CSE qui aura en charge de préparer les délibérations du CSE.

➤ Création d'une commission des marchés

A défaut d'accord, dans les entreprises **d'au moins 300 salariés**, une commission des marchés est créée au sein du CSE qui dépasse pour au moins deux des trois critères mentionnés au II de l'article L2315-64, des seuils fixés par décret.

La commission des marchés choisit les fournisseurs et les prestataires du CSE. Elle rend compte de ces choix au moins une fois par an au CSE, selon les modalités déterminées par le règlement intérieur du CSE.

Les membres de la commission des marchés sont désignés par le CSE parmi ses membres titulaires.

➤ Création du Conseil d'entreprise

Un conseil d'entreprise peut être institué par accord d'entreprise ou accord de branche étendu pour les entreprises dépourvues de délégué syndical. Il est à durée indéterminée. Il exercera **l'ensemble des attributions du CSE** et sera compétent pour négocier, conclure et réviser les conventions et accords d'entreprise ou d'établissement à l'exception des accords soumis à des règles spécifiques de validité tels que ceux portant sur un PSE ou l'élection professionnelle.

L'accord instituant le conseil d'entreprise fixe la liste des thèmes tels que l'égalité professionnelle ou la formation, qui devra être soumis à l'avis conforme du conseil.

La validité d'une convention ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement conclu par le conseil d'entreprise est subordonnée à sa signature par la majorité des membres des titulaires élus du conseil ou à la majorité des suffrages exprimés lors des élections professionnelles.

**NB** : Les dispositions de cette ordonnance entrent en vigueur une fois les décrets d'application publiés et au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2018.

Le CSE est mis en place en terme de mandat des délégués du personnel ou de membre élu du CE, de la DUP, de l'instance regroupée mise en place par l'accord du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, lors du renouvellement de l'une de ces institutions et au plus tard le 31 décembre 2019.

**Ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales**

- **Prévisibilité et la sécurisation des relations de travail**

L'ordonnance prévoit notamment :

- la possibilité à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020 d'accéder gratuitement par voie numérique au droit du travail et aux dispositions légales et conventionnelles. En cas de litige, l'employeur ou le salarié qui se prévaudrait des informations obtenues par ce biais serait présumé de bonne foi.
- un **référentiel obligatoire** pour la fixation de la réparation du **licenciement** irrégulier ou sans cause réelle et sérieuse :
  - obligation pour le juge de respecter un montant **minimum** compris entre 0.5 et 3 mois de salaire brut (à partir d'une année complète d'ancienneté)
  - et un montant **maximum** compris entre 1 et 20 mois de salaire brut (variation en fonction de l'ancienneté du salarié)

**Attention montant dérogatoire pour les entreprises de moins de 11 salariés pour les 10 premières années d'ancienneté**

Pour déterminer le montant, le juge peut tenir compte des indemnités de licenciement versées à l'occasion de la rupture.

L'indemnité devrait être cumulable avec les indemnités en cas d'irrégularité de la procédure de licenciement économique ou de non-respect de la priorité de réembauche dans la limite des montants maximaux prévus par le barème (art L 1235-12, L 1235-13, L1235-15)

**Exception à l'application du barème :** Lorsque le juge constate que le **licenciement est nul** (pour violation d'une liberté fondamentale, faits de harcèlement moral ou sexuel, licenciement discriminatoire, consécutif à une action en justice..) le juge octroie au salarié, s'il ne réintègre pas son entreprise ou ne souhaite pas poursuivre l'exécution de son contrat de travail, une **indemnité** à la charge de l'employeur qui **ne peut être inférieure aux salaires des 6 derniers mois**.

- les modèles qui seront fixés par décret, que l'employeur pourra utiliser pour procéder à la notification du licenciement. Ces modèles rappelleront les droits et obligations de chacune des parties. Il est indiqué qu'après la notification du licenciement, les motifs énoncés dans la lettre pourraient être précisés par l'employeur, soit à son initiative soit à la demande du salarié dans les conditions fixées par décret. Ces précisions fixeraient les limites du litige en ce qui concerne les motifs de licenciement. A défaut pour le salarié d'avoir formé auprès de son employeur une demande, l'irrégularité que constitue une insuffisance de motivation de la lettre de licenciement ne prive pas, à elle seule, le licenciement de cause réelle et sérieuse et **ouvre droit à une indemnité qui ne peut excéder un mois de salaire**.

- une réduction du délai de recours en cas de rupture du contrat de travail  
L'ordonnance prévoit de ramener de **24 mois à 12 mois à compter de la notification de la rupture, le délai de prescription de droit** commun des actions portant sur la rupture du contrat de travail.  
De même, toute contestation portant sur le licenciement économique se prescrit par 12 mois à compter de la dernière réunion du CSE.

- la modification de la **condition minimale d'ancienneté** pour percevoir l'indemnité de licenciement **qui passe de 12 mois à 8 mois ininterrompus**.

- **une revalorisation de l'indemnité légale de licenciement :**

Le salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée, licencié alors qu'il compte huit mois d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur, a droit, sauf en cas de faute grave, à une indemnité de licenciement. Le taux et les modalités de calcul de cette indemnité sont fixés par décret en Conseil d'Etat. Le présent décret procède à la revalorisation de cette indemnité et ajuste les modalités de calcul du salaire de référence lorsque la durée de service du salarié dans l'entreprise est inférieure à douze mois.

En cas d'année incomplète, l'indemnité est calculée proportionnellement au nombre de mois complets

L'indemnité de licenciement ne peut être inférieure aux montants suivants :

- « 1° Un quart de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années jusqu'à dix ans ;
- « 2° Un tiers de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années à partir de dix ans.

La moyenne à prendre en compte est la moyenne mensuelle des 12 derniers mois précédant le licenciement ou lorsque la durée de service du salarié est inférieure à douze mois, la moyenne mensuelle de la rémunération de l'ensemble des mois précédant le licenciement

#### **Voir Décret n° 2017-1398 du 25 septembre 2017 portant revalorisation de l'indemnité légale de licenciement**

➤ En matière de licenciement économique :

✓ Une **définition** du périmètre d'appréciation de la **cause économique** :

Les difficultés économiques, les mutations technologiques ou la nécessité de sauvegarder la compétitivité de l'entreprise **s'apprécient au niveau de cette entreprise** si elle n'appartient pas à un groupe et dans le cas contraire, au niveau du secteur d'activité commun au sien et à celui des entreprises du groupe auquel elle appartient établies sur le territoire national, sauf en cas de fraude.

✓ **Assouplissement de l'obligation de reclassement** : 2 mesures de simplification à l'obligation de reclassement

- Possibilité soit d'adresser à chaque salarié de manière personnalisée les offres de reclassement soit de diffuser par tout moyen une liste des postes disponibles à l'ensemble des salariés (précisions par décret)
- Suppression de la possibilité pour le salarié de demander à son employeur de recevoir les offres de reclassement des établissements de l'entreprise situés à l'étranger.

✓ **Périmètre pour les critères d'ordre des licenciements** : Le périmètre d'application des critères d'ordre des licenciements peut être fixé par accord collectif.

Le périmètre d'application des critères d'ordre de licenciements pourrait être délimité dans le cadre des licenciements collectifs pour **motif économique de moins de 10 salariés dans une même période de 30 jours**.

En l'absence d'un tel accord, ce périmètre ne peut être inférieur à celui de chaque zone d'emploi dans laquelle sont situés un ou plusieurs établissements concernés par les suppressions d'emploi.

➤ Une nouvelle procédure de rupture, la rupture d'un **commun accord dans le cadre d'un accord collectif portant rupture conventionnelle collective** :

L'accord collectif pourra déterminer le contenu d'une rupture conventionnelle collective excluant tout licenciement pour atteindre les objectifs qui lui sont assignés en termes de suppression.

L'administratif devra être informé sans délai de l'ouverture d'une négociation en vue de l'accord collectif.

L'accord portant rupture conventionnelle collective détermine :

- Le nombre maximal de départs envisagés, de suppressions d'emplois associées et la durée de mise en œuvre de la rupture conventionnelle collective ;
- Les conditions que doit remplir le salarié pour en bénéficier ;
- Les critères de départage entre les potentiels candidats au départ ;
- Les modalités de calcul des indemnités de rupture garanties au salarié qui ne peuvent être inférieures aux indemnités légales dues pour un licenciement économique ;
- Les modalités de présentation et d'examen des candidatures au départ des salariés comprenant les conditions de transmission de l'accord écrit du salarié au dispositif prévu par l'accord collectif ;
- Les mesures visant à faciliter le reclassement externe des salariés sur des emplois équivalents (actions de formation, VAE, reconversion, soutien à la création d'activités nouvelles ou à la reprise d'activités existantes par les salariés) ;
- Les modalités de suivi de la mise en œuvre effective de l'accord portant rupture conventionnelle collective

L'accord fixe les modalités de conditions d'information du CSE sur le projet envisagé.

L'accord collectif est transmis à l'autorité administrative qui a **un délai de 15 jours**, à compter de la réception de cet accord, pour notifier à l'employeur, au CSE et aux organisations syndicales représentatives signataires sa décision de validation, décision qui doit être motivée.

Son silence vaut décision d'acceptation de validation. L'employeur devra alors transmettre une copie de la demande de validation au CSE et aux organisations syndicales représentatives signataires.

Les salariés sont informés de la décision sur leurs lieux de travail par voie d'affichage ou par tout autre moyen permettant de conférer date certaine à cette information.

L'acceptation par l'employeur de la candidature du salarié dans le cadre de la rupture conventionnelle collective vaut rupture de contrat de travail d'un commun accord des parties.

Les salariés protégés pourront bénéficier des dispositions portant rupture conventionnelle collective sous réserve de l'autorisation de l'inspection du travail.

- La **suppression du contrat de génération** : Le contrat de génération ainsi que son dispositif d'appui pour la conception du plan de gestion prévisionnelle ouvert aux entreprises pour la mise en œuvre du contrat de génération sont supprimés. Toutefois les entreprises qui ont formulé une demande d'aide avant la parution de cette ordonnance pourront la percevoir dans son intégralité.
- de favoriser le recours au **télétravail** qui sera effectué dans le cadre d'un accord collectif ou à défaut, dans le cadre d'une charte élaborée par l'employeur après avis du comité social économique (CSE), s'il existe. Cet accord définira les conditions requises pour passer au télétravail ou y mettre fin, les modalités d'acceptation des conditions de mise en œuvre et de contrôle du temps de travail ou de régulation de la charge de travail, les plages horaires durant lesquelles l'employeur pourra habituellement contacter le salarié en télétravail.

En l'absence de charte ou d'accord collectif et en cas de recours occasionnel au télétravail, celui-ci peut être mis en œuvre d'un commun accord entre l'employeur et le salarié. L'accord des deux parties pourra être donné par tout moyen à chaque fois que le télétravail est mis en œuvre. **Le refus par l'employeur** d'accorder le télétravail à un salarié qui occupe un poste éligible à un mode d'organisation en télétravail dans les conditions prévues par accord collectif ou à défaut par la charte, **devra être motivé**.

L'accident survenu sur le lieu où est exercé le télétravail pendant l'exercice de l'activité professionnelle du télétravailleur est présumé être un accident du travail au sens de l'article L411-1 du code de la sécurité sociale.

L'obligation de prendre en charge tous les coûts découlant du télétravail (matériel, abonnement..) est supprimée.

- la possibilité pour une convention collective ou accord de branche **étendu** de pouvoir **fixer la durée totale du contrat du CDD**. A défaut d'accord, cette durée ne pourra excéder 18 mois renouvellement compris sauf exceptions (24 mois pour le contrat exécuté à l'étranger, contrat conclu dans le cadre du départ définitif d'un salarié précédant la suppression de son poste de travail, 9 mois pour le contrat conclu dans l'attente de l'entrée en service effective d'une personne embauchée en CDI, pour une commande exceptionnelle à l'exportation). Ces dispositions ne s'appliquent ni au contrat de chantier ni aux CDD destinés à favoriser le recrutement de certaines catégories de personnes sans emploi
- la possibilité pour une convention ou accord de branche **étendu** de pouvoir **fixer le nombre maximal de renouvellements** possibles pour un CDD dans la limite de la durée maximale du CDD prévue par l'accord
- la possibilité pour une convention ou accord de branche **étendu** de pouvoir **fixer le délai de carence entre 2 CDD** et les cas où ce délai n'est pas applicable.

La transmission tardive du CDD (au-delà des 2 jours ouvrables maximal requis) **n'entraîne plus une requalification en CDI** mais éventuellement ouvre droit au salarié à une indemnité versée par l'employeur équivalente à un mois de salaire

NB : Ces dispositions s'appliquent aux contrats de mission.

- la possibilité pour une convention ou accord de branche **étendu de mettre en place un CDI de chantier** ou d'opération.

A défaut d'un tel accord, ce contrat peut être conclu dans les secteurs où son usage est habituel et conforme à l'exercice régulier de la profession qui y recourt au 1<sup>er</sup> janvier 2017.

L'accord devra fixer la taille de l'entreprise, les activités concernées, les mesures d'information du salarié, les contreparties salariales (rémunération et indemnité de licenciement), les garanties de formation, les modalités de rupture du contrat dans le cas où le chantier ne pourrait être réalisé ou prendrait fin plus tôt que prévu.

Motif de rupture du CDI de chantier : la fin du chantier ou la réalisation de la tâche définie

- Le recours au **prêt de main d'œuvre à but non lucratif** : un groupe ou une entreprise peut mettre à disposition de manière temporaire ses salariés auprès d'une jeune, d'une petite ou moyenne entreprise, afin de lui permettre d'améliorer la qualification de sa main d'œuvre, de favoriser les transitions professionnelles ou de constituer un partenariat d'affaires ou d'intérêt commun.

Le dispositif est applicable :

- Pour les entreprises utilisatrices, aux jeunes entreprises qui ont moins de 8 ans d'existence au moment de la mise à disposition et aux entreprises d'au maximum 250 salariés
  - Pour les entreprises prêteuses, aux groupes ou entreprises qui ont moins de 5000 salariés
- La mise à disposition d'un salarié ne peut être effectuée au sein d'un même groupe et ne peut excéder une durée de 2 ans.

Les opérations de prêt de main d'œuvre n'ont pas de but lucratif même lorsque le montant facturé par l'entreprise prêteuse à l'entreprise utilisatrice est inférieur aux salaires versés au salarié, aux charges sociales afférentes et aux frais professionnels remboursés à l'intéressé au titre de sa mise à disposition temporaire.

Un décret déterminera les conditions d'application.

#### **Ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail**

- **Prévention et prise en compte des effets de l'exposition à certains facteurs de risques professionnels et au compte professionnel de prévention**

- **Facteurs de risques professionnels** : Constituent des facteurs de risques professionnels les facteurs liés à (art.L4161-1 du code du travail) :

- Des contraintes physiques marquées (manutentions manuelles de charges, postures pénibles, vibrations mécaniques)
- Un environnement physique agressif (agents chimiques dangereux, activités exercées en milieu hyperbare, températures extrêmes, bruit)
- Certains rythmes de travail (travail de nuit, en équipes successives alternantes, travail répétitif)

Un décret précise ces facteurs de risques.

- **Accord en faveur de la prévention des effets de l'exposition à certains facteurs de risques professionnels** :

Les employeurs **d'au moins 50 salariés** y compris les entreprises et établissements de services publics, engagent une **négociation d'un accord** en faveur de la prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels lorsqu'ils emploient une proportion minimale, fixée par décret, de salariés déclarés exposés au titre du dispositif sur la prévention de la pénibilité ou lorsque leur sinistralité au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles est supérieure au seuil dans ces conditions définies par décret.

- ✓ Pas d'obligation de conclure cet accord ou un plan d'action pour les entreprises de 50 salariés et inférieur à 300 salariés, si elles sont déjà couvertes par un accord de branche étendu comprenant les thèmes obligatoires évoqués au 1° de l'article L4162-3 du code du travail.

Si aucun accord n'est conclu, un PV de désaccord est établi. L'entreprise est alors tenue d'arrêter un plan d'action relatif à la prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels après avis du CSE.

L'accord d'entreprise ou de groupe ou à défaut le plan d'action doit comprendre une liste de thèmes obligatoires fixée par décret, être conclu pour une durée maximale de 3 ans et faire l'objet d'un dépôt auprès de l'autorité administrative compétente définie par décret, qui en informe l'organisme compétent de la branche accidents du travail et maladies professionnelles (art. L4162-3 du code du travail).

- **Obligations de déclarations relatives à certains facteurs de risques professionnels** : L'employeur déclare de façon dématérialisée aux caisses d'assurance retraite et santé au travail, les facteurs de risques professionnels liés à un environnement physique agressif (activités exercées en milieu hyperbare, températures extrêmes, bruit), à certains rythmes de travail (travail de nuit, en équipes successives alternantes, travail répétitif), auxquels les travailleurs pouvant acquérir des droits au titre d'un compte professionnel de prévention, dans les conditions fixées au présent chapitre, sont exposés au-delà de certains seuils, appréciés après application des mesures de protection collective et individuelle.  
Un décret déterminera les seuils et les modalités d'adaptation de la déclaration pour les travailleurs qui ne sont pas susceptibles d'acquérir des droits au titre du C2P et exposés à certains facteurs de risques professionnels.
- **Suppression de l'obligation de déclaration de l'employeur pour les 4 autres facteurs de risques professionnels** (charges lourdes, postures pénibles, vibrations mécaniques, risques chimiques). Toutefois les salariés exposés à ces risques pourraient bénéficier d'un départ anticipé à la retraite en cas de reconnaissance d'une maladie professionnelle dont le taux d'incapacité permanente serait supérieur à 10%, sans condition de durée d'exposition minimale.

#### -Compte professionnel de prévention (C2P) :

- **Ouverture et abondement du compte professionnel de prévention** : Les salariés des employeurs de droit privé ainsi que le personnel des personnes publiques employé dans les conditions du droit privé peuvent acquérir des droits au titre d'un compte professionnel de prévention.  
Les salariés affiliés à un régime spécial de retraite comportant un dispositif spécifique de reconnaissance et de compensation des effets de l'exposition à certains risques professionnels n'acquièrent pas de droits au titre du compte professionnel de prévention. Un décret fixe la liste des régimes concernés.

Le compte professionnel de prévention est ouvert dès lors qu'un salarié a acquis des droits. Ces derniers resteront acquis jusqu'à leur liquidation ou à son admission à la retraite.

**L'exposition d'un travailleur**, après application des mesures de protection collective et individuelle, à un ou plusieurs des facteurs de risques professionnels **au-delà des seuils** d'exposition définis par décret, consignée dans la déclaration, **ouvre droit à l'acquisition de points sur le compte professionnel de prévention.**

Un décret en Conseil d'Etat fixe les modalités d'inscription des points sur le compte. Il précise le nombre maximal de points pouvant être acquis par un salarié au cours de sa carrière et définit le nombre de points auquel ouvrent droit les expositions simultanées à plusieurs facteurs de risques professionnels.

- **Utilisation du compte professionnel de prévention** : Le titulaire du compte professionnel de prévention peut décider d'affecter en tout ou partie les points inscrits sur son compte à une ou plusieurs des trois utilisations suivantes :
  - 1° La prise en charge de tout ou partie des frais d'une action de formation professionnelle continue en vue d'accéder à un emploi non exposé ou moins exposé aux facteurs de risques professionnels mentionnés au I de l'article L. 4163-1 ; Ces points sont alors **convertis en heures de formation** pour abonder son compte personnel de formation ;
  - 2° Le financement du complément de sa rémunération et des cotisations et contributions sociales légales et conventionnelles en cas de réduction de sa durée de travail ;

3° Le financement d'une majoration de durée d'assurance vieillesse et d'un départ en retraite avant l'âge légal de départ en retraite de droit commun.

- **Gestion du compte et financement** : A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018, son financement est à la charge de la branche accidents du travail et maladies professionnelles du régime général et celle du régime des salariés agricoles, chacune pour ce qui la concerne, selon les modalités déterminées par décret. D'autre part, sa **gestion** sera transférée à la **CNAM** et le réseau des organismes de la branche accidents du travail et maladies professionnelles du régime général au lieu du CNAV actuellement.

**Ordonnance n°2017-1389 du 22 septembre 2017 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**