

DROIT DU TRAVAIL

Le Conseil constitutionnel valide la loi d'habilitation à réformer le Code du travail

Par sa décision n° 2017-751 DC du 7 septembre 2017, le Conseil constitutionnel écarte les critiques des députés de gauche contre la loi habilitant le gouvernement à réformer le droit du travail qui portaient à la fois sur la procédure parlementaire et sur le fond de certains articles.

En particulier, le Conseil constitutionnel juge conformes à la Constitution les mesures autorisant le gouvernement à harmoniser les conditions de recours et le contenu des accords de compétitivité ainsi que les modalités de rupture du contrat de travail des salariés refusant de se voir appliquer les dispositions en découlant.

Il valide également la possibilité d'assouplir le recours au référendum pour valider les accords d'entreprise, ainsi que le principe d'un référentiel obligatoire des dommages-intérêts en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Cependant, la haute juridiction peut encore être saisie sur le projet de loi de ratification des ordonnances ou, « dans le cadre d'une question prioritaire de constitutionnalité (QPC), des dispositions ratifiées des ordonnances ».

Le comité social et économique : projet d'ordonnance

Le projet d'ordonnance dévoilé le 31 août 2017 relatif aux instances représentatives du personnel prévoit de fusionner les DP, le CE et le CHSCT dans une instance unique nommée **comité social et économique** (CSE) ainsi que la possibilité de mettre en place, par accord, un **conseil d'entreprise** qui, outre les attributions du CSE, serait également compétent en matière de négociation collective.

Le comité économique et social :

Dans les entreprises de 11 à 49 salariés, le CSE exercerait les attributions actuellement dévolues aux DP. Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, il exercerait les attributions actuellement dévolues aux DP, au CE et au CHSCT et bénéficierait de la personnalité morale. La durée des mandats des membres du CSE serait de quatre ans, un accord pouvant cependant prévoir une durée inférieure dans la limite de deux ans.

Au sein du CSE est envisagée la création par accord collectif ou par accord entre l'employeur et le CSE, d'une **commission santé, sécurité et conditions de travail** pour pallier la disparition du

CHSCT. Sa mise en place serait obligatoire dans les entreprises et les établissements distincts d'au moins 300 salariés.

Le cumul de mandats :

Le projet d'ordonnance prévoit également que le cumul de mandats de représentant du personnel dans le temps serait désormais limité à trois mandats successifs sauf accord.

Le conseil d'entreprise :

Il serait possible d'instituer, par accord d'entreprise ou par accord de branche étendu à durée indéterminée, un conseil d'entreprise, en lieu et place du CSE.

Il exercerait l'ensemble des attributions du CSE et serait également compétent pour négocier, conclure et réviser les accords d'entreprise ou d'établissement, à l'exception des accords soumis à des règles spécifiques de validité tels que les accords portant sur un PSE ou les accords portant sur les élections professionnelles

(Protocole d'accord préélectoral, répartition du personnel dans les collèges électoraux, moment du scrutin).

Calendrier de mise en place du CSE :

Sauf indication contraire, les dispositions de l'ordonnance entreraient en vigueur à la date de publication des décrets pris pour son application et, au plus tard, le 1er janvier 2018. Dans les entreprises déjà pourvues de représentants élus du personnel, le CSE devrait être mis en place au terme du mandat en cours de ces élus et, au plus tard, au 31 décembre 2019, peu important que le mandat de ces élus ne soit pas arrivé à son terme.

Le compte personnel de prévention : Projet d'ordonnance

Un des cinq projets d'ordonnances présentés par le gouvernement, le 31 août 2017, vise à réformer le « compte personnel de prévention de la pénibilité » (C3P) qui deviendrait le « **compte professionnel de prévention** » (C2P) dès le **1er octobre 2017**.

Selon le projet d'ordonnance, les deux cotisations actuelles du C3P (cotisation de base de 0,01 % et cotisation additionnelle de 0,2 % ou 0,4 %) et le fonds qui lui est dédié seraient supprimés à compter du 1er janvier 2018.

Les droits acquis au titre du nouveau C2P seront dès lors financés dans le cadre de la **branche AT-MP** et la gestion du C2P serait transférée de la Cnav à la **Cnam**.

Le C2P serait recentré sur les six facteurs de risque d'origine (travail de nuit, répétitif, en équipes successives alternantes, en milieu hyperbare, bruit et températures extrêmes) et les quatre autres (manutentions manuelles de charges, postures pénibles, vibrations mécaniques et agents chimiques dangereux) seraient associés à un **dispositif de départ anticipé à la retraite conditionné à une incapacité permanente**. Plusieurs paramètres resteraient à déterminer par décret : le taux minimal d'incapacité permanente exigé et la liste des maladies professionnelles et des facteurs de risques concernés.

Par ailleurs, à compter du 1er janvier 2019, **l'obligation de négocier** « en faveur de la prévention des effets de l'exposition à certains facteurs de risques professionnels », aujourd'hui incombant aux entreprises d'au moins 50 salariés employant au moins 50% de salariés exposés, s'appliquerait également aux entreprises d'au moins 50 salariés dont la sinistralité au titre des AT-MP est supérieure à un seuil à fixer par décret.

Le cadre des licenciements économiques : Projets d'ordonnances

Parmi les cinq projets d'ordonnances présentés par le gouvernement le 31 août dernier, celui relatif à la prévisibilité et à la sécurisation des relations de travail prévoit qu'en matière de licenciements pour motif économique, le **périmètre d'appréciation du motif économique** (difficultés économiques, mutation technologique, sauvegarde de la compétitivité) serait désormais évalué au niveau national sauf en cas de fraude.

Ainsi, la pertinence du motif économique invoqué par une entreprise appartenant à un groupe serait toujours 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 projet prévoit en outre d'aménager **l'obligation de reclassement** dans le cadre du licenciement économique :

L'employeur bénéficierait d'une option. Il pourrait soit comme actuellement adresser par écrit au salarié les offres de reclassement, soit lui communiquer par tout moyen via une liste.

Ensuite, l'employeur n'aurait plus à proposer aux salariés de postes de reclassement à l'étranger.

Par ailleurs, le texte prévoit d'élargir la dérogation au maintien des contrats de travail en cas de **transfert d'entreprise** introduite par la loi Travail. Cette dérogation ne serait plus réservée

aux entreprises d'au moins 1000 salariés, mais à toutes les entreprises d'au moins 50 salariés tenues d'établir un PSE.

Ainsi, dans ces entreprises, lorsqu'un PSE comporterait une reprise de site, les règles légales régissant le transfert d'entreprise ne s'opposeraient 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'est pas rompu au jour du transfert.

Enfin, le gouvernement entend mettre en place une nouvelle procédure : la « **rupture conventionnelle collective** », dont l'objectif serait de sécuriser les plans de départ volontaire. Il reviendrait à un accord collectif de déterminer le contenu de ces plans de départ volontaire excluant tout licenciement et donc tout PSE.

L'acceptation par l'employeur de la candidature du salarié au départ volontaire emporterait rupture d'un commun accord du contrat de travail. Les salariés protégés pourraient bénéficier d'un tel départ volontaire sous réserve de l'autorisation de l'inspection du travail.

La négociation de branche : projets d'ordonnances

Bien que les projets d'ordonnances « Macron » consacrent la primauté de l'accord d'entreprise sur l'accord de branche dans de nombreux pans du Code du travail, certaines dispositions ouvrent de nouveaux sujets à la négociation de branche qui auparavant relevaient de la loi.

Tel serait 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.

Par ailleurs, le projet d'ordonnance relatif à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail mettrait fin à la requalification automatique du CDD ou du contrat de mission en CDI en cas de transmission du contrat au-delà du délai maximal de deux jours ouvrables suivant l'embauche ou la mise à disposition.

Tout au plus, cela ouvrirait droit, pour le salarié, à une indemnité d'un mois de salaire.

La sécurisation des ruptures du contrat de travail :

Projets d'ordonnances

Outre le barème des indemnités pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et la réforme du licenciement économique, le projet d'ordonnance relatif à la prévisibilité et à la sécurisation des relations de travail présenté par le gouvernement le 31 août dernier, prévoit :

- L'assouplissement de l'obligation de motivation du licenciement :

les limites du litige ne seraient plus fixées par la seule lettre de licenciement et l'employeur pourrait faire valoir

les compléments apportés aux motifs énoncés pour démontrer l'existence d'une cause réelle et sérieuse.

- Le renforcement de l'encadrement des réparations :

si le salarié ne demande pas à l'employeur de préciser les motifs de son licenciement et qu'une cause réelle et sérieuse est établie, l'irrégularité que constitue une insuffisance de motivation ouvrirait simplement droit à une indemnité ne pouvant excéder un mois de salaire. En revanche, en l'absence de cause réelle et sérieuse, les juges seraient tenus de respecter le barème des indemnités de licenciement sans cause réelle et sérieuse.

- Des modèles-types de lettres de licenciements pour motifs personnels comme économiques fixés par décret.

- Le délai de prescription des actions portant sur la rupture du contrat de travail serait fixé à un an.

- S'agissant de la **réparation des irrégularités des licenciements économiques**, lorsqu'un licenciement

économique serait nul du fait du défaut de validation ou d'homologation d'un PSE, le salarié ne demandant pas sa réintégration aurait encore droit à une indemnité qui ne pourrait être inférieure aux salaires des six derniers mois, au lieu des 12 derniers mois actuellement.

- Concernant le cadre des **reclassements pour inaptitude** : de même que pour les licenciements économiques, le champ géographique de l'obligation de reclassement en cas d'inaptitude serait restreint au territoire national lorsque l'entreprise appartient à un groupe.

- **L'aménagement de la procédure de contestation des avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis par le médecin du travail** :

elle nécessiterait toujours la saisine du conseil de prud'hommes en la forme des référés mais les juges

ne désigneraient plus un médecin-expert inscrit sur la liste des experts près la cour d'appel et pourraient confier toute mesure d'instruction au médecin-inspecteur du travail territorialement compétent pour l'éclairer sur les questions de fait relevant de sa compétence et ce dernier pourrait s'adjoindre le concours d'un tiers.

Au final, la décision de la formation de référé se substituerait directement aux avis, propositions, conclusions écrites ou indications contestés. Sauf décision motivée contraire, c'est la partie perdante qui supporterait les honoraires et frais d'instruction en fonction du tarif qui serait fixé par arrêté.

Les autres mesures des projets d'ordonnances

Les projets d'ordonnances comportent des mesures annexes qui méritent néanmoins certains développements :

- **Le prêt de main d'œuvre** par les groupes ou entreprises d'au moins 5 000 salariés auprès de jeunes entreprises de moins de 8 ans et d'au plus 250 salariés pendant 2 ans serait favorisé en considérant ce prêt dépourvu de but lucratif y compris lorsque le montant facturé par l'entreprise prêteuse est inférieur aux

salaires versés au salarié, aux charges sociales et aux frais professionnels réellement couverts ;

- **Un Code du travail numérique** serait mis en place au plus tard au 1er janvier 2020. Ce nouveau service gratuit répondrait aux questions concrètes que se posent les chefs d'entreprises des TPE/PME et les salariés ;

- L'ensemble des dispositions relatives au **contrat de génération** seraient supprimées ;

- Les accords d'entreprise ou d'établissement organisant le travail de nuit devraient bénéficier d'une **présomption d'exceptionnalité** ;

- Les modalités d'attribution **des crédits du fonds paritaire de financement des organisations syndicales et patronales** seraient adaptées par la mesure de la représentativité de ces organisations au niveau national de la branche.

FISCALITÉ

Hausse de la CSG : défiscalisation

La hausse de 1,7 point de CSG applicable au 1er janvier prochain sera déductible de l'assiette servant au calcul de l'impôt sur le revenu selon une déclaration de l'exécutif.

Cette mesure représenterait un manque à gagner de 1 milliard d'euros pour l'État.

Elle serait justifiée par la volonté du Gouvernement de ne pas instituer une « double peine » pour les salariés : hausse d'un prélèvement associé à sa non-déductibilité fiscale.

Pour les actifs cette hausse devrait être compensée par une baisse de la cotisation maladie et chômage (-2,2 points en janvier 2018 et 0,95 point en automne 2018).

Pour ce qui concerne les retraités percevant des revenus modestes (moins de 1 200 € par mois pour une personne seule) ils ne subiront pas la majoration.

La défiscalisation de la hausse de la CSG bénéficiera également aux 9 millions de retraités « les plus aisés » qui ne pourront pas bénéficier de l'exonération de la taxe d'habitation.

Réforme du RSI

Le Premier ministre a présenté, le 5 septembre 2017, le programme du gouvernement en faveur des travailleurs indépendants qui sera inscrit dans le projet de loi de financement de la Sécurité sociale pour 2018.

Parmi les mesures phares figure l'adossment du régime social des indépendants au régime général par étapes entre le 1er janvier 2018 et le 31 décembre 2019.

Il existe toutefois des incertitudes quant à la nouvelle forme que prendra la protection sociale de base des travailleurs indépendants.

Si Emmanuel Macron avait d'abord évoqué l'idée d'un « guichet unique » au sein du régime général de la Sécurité sociale, une autre hypothèse est désormais envisagée à la suite d'une mission réalisée par l'Inspection générale des affaires sociales (IGAS) et l'Inspection générale des finances (IGF) pour la Ministre des solidarités et de la santé.

Le nouveau scénario serait alors celui d'un éclatement des activités du RSI entre les différentes branches de la Sécurité sociale (maladie, famille, vieillesse et recouvrement).

Ainsi, pour chacun de ces risques, les travailleurs indépendants auraient un interlocuteur différent, un changement déjà critiqué par la Confédération des petites et moyennes entreprises (CPME).

Les particularités de la protection sociale des travailleurs indépendants seront néanmoins maintenues comme l'action sociale ou encore le régime de retraite complémentaire commun aux artisans et commerçants en vigueur depuis le 1er janvier 2013.

Par ailleurs, une baisse des cotisations sociales est prévue, destinée à compenser la hausse de la CSG à cette même date de 1,7 point.

C'est ainsi que :

- la cotisation d'allocations familiales des travailleurs indépendants baissera de 2,15 points : dont les revenus d'activité sont inférieurs à 110 % du plafond annuel de la Sécurité sociale devraient en être exonérés ;
- le taux de la cotisation maladie sera réduit de 5 points de manière dégressive pour les revenus annuels nets inférieurs à 43 000 €.

Les conditions d'éligibilité au dispositif d'exonérations de cotisations attaché à l'aide aux chômeurs créant ou reprenant une entreprise (Accre) seraient élargies.

D'autre part, les conditions d'intégration du personnel du RSI au sein du régime général seront quant à elle négociées avec les représentants de ces salariés.