

# Principales dispositions des Ordonnances du 22/09/2017

3/10/2017



Thèmes	Dispositions	Application
<p>Articulation entre accord de branche et accord d'entreprise (Ordonnance n°1 - art.1)</p>	<p><b>L'accord d'entreprise peut déroger à l'accord de branche sur tous les sujets</b> (quelle que soit sa date de conclusion).</p> <p><b>Sauf les suivants</b> (nouveaux en souligné) pour lesquels <b>la branche prime</b><sup>1</sup> :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Salaires minimaux <u>hiérarchiques</u> ;</li> <li>• Classifications ;</li> <li>• <u>Mutualisation des fonds de financement du paritarisme et de la formation professionnelle</u> ;</li> <li>• Garanties collectives complémentaires (Santé, prévoyance) ;</li> <li>• <u>Mesures relatives à la durée du travail, à la répartition et à l'aménagement des horaires</u> : durée minimale de travail à temps partiel, taux de majoration de chacune des heures complémentaires, compléments d'heures par avenant, heures d'équivalence, nombre minimal d'heures entraînant la qualification de travailleur de nuit sur une période de référence ;</li> <li>• <u>Les mesures relatives aux CDD et contrats de travail temporaires (durée totale du contrat de travail à durée déterminée et contrat temporaire, contenu formel du CDD, délai de carence du CDD et contrat de mission, renouvellement contrat de mission)</u> ;</li> <li>• <u>Les mesures relatives au contrat à durée indéterminée de chantier</u> ;</li> <li>• L'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ;</li> <li>• <u>Les conditions et les durées de renouvellement de la période d'essai</u> ;</li> <li>• <u>Les modalités de transfert des contrats entre deux entreprises lorsque les conditions de cette obligation ne sont pas remplies</u> (transfert de personnel volontaire entre deux structures)</li> </ul>	<p>Applicable à l'entrée en vigueur de l'ordonnance (datée du 22/09/2017, et publiée au JO du 23/09), soit <b>le 25/09/2017</b></p>

<sup>1</sup> Dans ces thèmes, la négociation d'entreprise est possible à condition d'assurer des « garanties au moins équivalentes ».

Si la branche le décide, elle peut également primer dans les matières suivantes :

- la prévention de l'effet de l'exposition à certains facteurs de risques professionnels (ex-pénibilité) ;
- l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
- l'effectif à partir duquel les DS peuvent être désignés, leur nombre et la valorisation de leurs parcours syndical ;
- les primes pour travaux dangereux ou insalubres.

Suppression de l'ordre public conventionnel : La loi Travail du 8/08/2016 avait prévu que les branches devaient engager une négociation afin de définir leur "ordre public conventionnel" dans un délai de deux ans à compter de la promulgation de la loi. Chaque branche devra ainsi déterminer les thèmes sur lesquels les accords d'entreprise ne pourront pas être moins favorables que les accords conclus au niveau de la branche. Cet ordre public conventionnel a disparu dans la nouvelle réglementation.

	<p>Commentaires du CNEA :</p> <p>L'ordonnance prolonge sur ce point la réforme déjà engagée par les lois précédentes et notamment la loi Travail du 8/08/2016, lesquelles ont opéré un changement progressif de la hiérarchie des normes en relativisant le principe de faveur qui s'appliquait auparavant aux salariés (lequel prévoyait que quelle que soit le niveau de la règle, c'est la règle la plus favorable au salarié qui s'applique).</p> <p>Cette nouvelle articulation n'a pas d'impact direct dans les structures sauf pour celles qui souhaitent négocier.</p> <p>Parmi les nouveaux thèmes à noter sur lesquels la branche peut négocier et sur lesquels elle a une primauté :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- les CDD : leur durée, leur contenu et le délai de carence</li> <li>- et le CDI de chantier, qui constitue une nouvelle forme de CDI de « projet », plus limité au secteur du BTP, et qui prend fin avec la réalisation dudit projet.</li> </ul>	
<p><b>Comité social et économique</b> <b>(Ordonnance n°2 - art.1)</b></p>	<p><b>Les délégués du personnel, du CE et CHSCT (et optionnellement des délégués syndicaux par accord d'entreprise) sont fusionnés.</b></p> <p><b>Cf. Tableau ci-après</b></p> <p>Le nombre de titulaires/suppléants sera fixé par décret.</p> <p>Le nombre d'heures de délégation sera également fixé par décret sans être inférieur à 10h dans les entreprises de moins de 50 salariés ETP et 16h dans les autres.</p>	<p><b>Entreprises dépourvues de IRP : applicable</b> à la date de publication des décrets d'application et, au plus tard, le 1<sup>er</sup> janvier 2018</p> <p><b>Entreprises déjà pourvues de IRP : mise en place au terme du mandat en cours de ces élus, et, au plus tard, au 31 décembre 2019</b>, peu important que le mandat de ces élus ne soit pas arrivé à son terme (cf. commentaires du CNEA ci-après)</p>

## Tableau récapitulatif du CSE

- 11 salariés	Entre 11 salariés et 49 salariés	50 salariés à 299 salariés	300 salariés et plus
Pas de CSE	<p>CSE : Attributions des Délégués du Personnel</p> <p>Rôle : Réclamations individuelles et collectives des salariés, saisine de l'IT, promouvoir la santé, la sécurité et les conditions de travail dont la réalisation d'enquêtes en matière d'AT/MP ou à caractère professionnel</p>	<p>CSE : Attributions des Délégués du Personnel et du CE + CHSCT par accord d'entreprise</p> <p>Rôle : Attributions économiques, attributions santé sécurité conditions de travail, activités sociales et culturelles, attributions des DP</p> <p>Consultations récurrentes organisées par accord d'entreprise ou à défaut annuelles</p>	<p>CSE : Attributions des Délégués du Personnel et du CE et CHSCT</p> <p>Obligation de mise en place des commissions suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Commission santé sécurité et conditions de travail (4 minimum par an)</li> <li>• Commission de Formation</li> <li>• Commission d'information et d'aide au logement</li> <li>• Commission d'égalité professionnelle</li> </ul> <p>Consultations récurrentes organisées par accord d'entreprise ou à défaut annuelles</p>
		<p>Par accord d'entreprise ou de branche étendu : possibilité de mettre en place un CONSEIL D'ENTREPRISE :</p> <p>Reprise de toutes les attributions du CSE + délégués syndicaux</p> <p>Le conseil d'entreprise assume les fonctions de négociation dans l'entreprise (sauf négociation du Plan de Sauvegarde de L'Emploi, Protocole d'Accord PréElectoral, Accord modifiant la répartition du personnel dans les collèges électoraux, Organisation des élections en dehors du temps de travail, Accords de maintien dans l'emploi).</p>	

### Commentaires du CNEA :

L'ordonnance donne le cadre général du CSE. Il nous faudra attendre les décrets d'application pour mieux comprendre son fonctionnement et comment s'articulent ses missions. Il est donc primordial d'attendre les décrets pour une mise en place du CSE dans de bonnes conditions.

Pour ce faire l'ordonnance, prévoit la possibilité de reporter ou avancer la fin des mandats en fonction de ce que souhaite faire l'employeur. Ces différentes hypothèses vous seront toutes exposées dans les prochaines fiches pratiques avec des illustrations concrètes en fonction des différentes hypothèses de fin de mandat des représentants du personnel dans la structure.

Désormais, les élections du CSE seront obligatoires dès lors que les effectifs cités dans le tableau seront atteints durant sur 12 mois consécutifs (jusque là, cette obligation pouvait s'appliquer lorsque l'effectif était atteint de manière non consécutive au cours de 12 mois sur les 3 dernières années).

<b>Négociation d'entreprise (Ordonnance n°1 - art.4, 5 à 7)</b>	<b>Nouvelles règles de négociation : Cf. Tableau ci-dessous (nouveautés soulignées)</b> L'accord cadre d'entreprise <sup>1</sup> qui définit le calendrier des négociations à venir (déjà obligatoire depuis la loi Travail) peut adapter les périodicités des négociations (des limites d'extension de périodicité avaient été prescrites dans la loi Travail) dans la limite de 4 ans.	Attente de décrets pour la négociation avec les membres du CSE ou de salariés mandatés.
---	---	---

**Commentaires du CNEA :**

Les grandes nouveautés des ordonnances en matière de négociation d'entreprise sont :

- La possibilité pour l'employeur dans les structures de moins de 11 salariés et celles entre 11 et 20 ETP sans représentants du personnel de proposer un projet d'accord aux salariés sans avoir à le signer avec un représentant des salariés. Cette possibilité est offerte sur les tous les thèmes, y compris par l'exemple l'annualisation du temps de travail.
- Dans les entreprises entre 11 et 49 salariés sans délégué syndical, désormais les représentants du personnel (à terme les membres du CSE) peuvent négocier sur tous les sujets même s'ils ne sont pas mandatés, et il n'y a plus de référendum dans ce cas.
- Le principe majoritaire sera étendu à tous les accords d'entreprise signés à compter de mai 2018 (et non plus septembre 2019) (cf. ci-dessous son principe en note de bas de page).
- Dans le cadre du principe majoritaire, en cas d'accord d'entreprise non majoritaire, mais signé par des syndicats ayant recueilli plus de 30 % des suffrages exprimés, le référendum peut être désormais à l'initiative de l'employeur à la condition qu'aucun syndicat signataire de l'accord ne s'y oppose

**Tableau récapitulatif de la négociation d'entreprise**

	Structure – 11 salariés ETP	Entre 11 et 20 salariés ETP sans élus <sup>2</sup>	Entre 11 et 49 salariés			Au moins 50 salariés			
INITIATIVE / NEGOCIATION AVEC	<u>Employeur peut proposer aux salariés un projet d'accord</u>	<u>Employeur peut proposer aux salariés un projet d'accord</u>	Délégué (s) syndical (aux) en priorité	Membre(s) du CSE mandaté(s) ou non	OU Salariés mandatés	Délégué (s) syndical (aux) en priorité	A défaut les Membres du CSE mandatés	A défaut les Membres du CSE non mandatés	A défaut un ou des salariés mandatés si aucun membre du CSE n'a manifesté son souhait de négocier
VALIDATION DE L'ACCORD	Validation par référendum à la majorité des 2/3 du personnel (organisation par décret)	Validation par référendum à la majorité des 2/3 du personnel (organisation par décret)	Principe majoritaire : le(s) DS signataire(s) doit(vent) représenter 50% minimum du personnel aux dernières élections professionnelles <sup>3</sup>	Validité de l'accord si signé par les membres du CSE représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections	Validation par référendum à la majorité dans des conditions déterminées par décret	Principe majoritaire : le(s) DS signataire(s) doit(vent) représenter 50% minimum du personnel aux dernières élections professionnelles <sup>4</sup>	Validation par référendum à la majorité des suffrages exprimés dans des conditions déterminées par décret	Validité de l'accord si signé par les membres du CSE représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections	Validation par référendum à la majorité dans des conditions déterminées par décret
SUJETS	Tous les sujets ouverts à la négociation	Tous les sujets ouverts à la négociation	Tous les sujets ouverts à la négociation	Tous les sujets ouverts à la négociation	Tous les sujets ouverts à la négociation	Tous les sujets ouverts à la négociation	Tous les sujets ouverts à la négociation	Uniquement les mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif	Tous les sujets ouverts à la négociation

<sup>2</sup> Sans délégué(s) du personnel / délégué syndicaux ou sans CSE ou délégués syndicaux avec la nouvelle réglementation.

<sup>3 4</sup> Rappel du principe majoritaire (Loi Travail du 8/08/2016) : le(s) DS signataire(s) doit(vent) représenter 50% minimum du personnel aux dernières élections professionnelles ou représenter plus de 30 % des suffrages exprimés et demander un référendum. Les syndicats signataires (ou l'employeur depuis les ordonnances du 22/09/2017) ont un mois pour formuler leur demande de référendum compter de la signature de l'accord, les syndicats non signataires disposant d'un délai de réflexion de 8 jours à compter de cette demande. Si, à l'issue de ce délai, il n'y pas eu de nouvelles signatures permettant de dépasser le seuil de 50 %, l'employeur organise le référendum qui a lieu dans les 2 mois qui suivent l'expiration du délai de réflexion de 8 jours. Ses modalités sont définies dans un protocole spécifique, conclu entre l'employeur et les syndicats signataires. Le référendum peut prendre la forme d'un scrutin électronique. L'accord doit être approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés. Le principe majoritaire est applicable depuis janvier 2017 pour les accords portant sur la durée du travail, les repos et les congés, les APDE, les AME

**Indemnité de licenciement (Ordonnance n°3 - art.42)**

**L'indemnité légale de licenciement est portée à :**

- 1/4 de mois de salaire pour les 10 premières années
- 1/3 de mois de salaire au-delà des 10 ans.

**En outre, cette indemnité est obligatoire dès lors que le salarié comptabilise 8 mois d'ancienneté (contre 1 an auparavant).**

**- En matière de licenciement dans la branche :**

L'indemnité de licenciement est due désormais dès 8 mois d'ancienneté à compter du 27 septembre 2017.

En matière d'indemnité de rupture, l'augmentation de l'indemnité légale de licenciement n'a pas d'impact sur les prochains licenciements et mises à la retraite puisque ce sont ces montants qui étaient applicables, hormis les licenciements pour inaptitude suite à un accident du travail ou maladie professionnelle<sup>5</sup>.

**- En matière de rupture conventionnelle :**

**Pour toutes les ruptures conventionnelles signées dès le 27/09/2017, l'indemnité de rupture conventionnelle doit désormais être égale a minima à ce montant légal revalorisé (dans notre secteur pour rappel, le montant minimum de l'indemnité de rupture conventionnelle à verser correspond à l'indemnité légale de licenciement), soit :**

- 1/4 de mois de salaire pour les 10 premières années
- 1/3 de mois de salaire au-delà des 10 ans.

Commentaires du CNEA :

Si vous êtes **en cours de procédure d'une rupture conventionnelle**, attention donc d'appliquer ce nouveau montant si la **date de signature de la convention** ou le **formulaire** envoyé à la Direccte mentionne le 27/09/2017 ou une date postérieure.

Les fiches pratiques R2 afférentes aux différents types d'indemnités seront prochainement mises à jour avec ces nouvelles règles.

Applicable à l'entrée en vigueur du décret du 25/09/2017 : soit le 27/09/2017

<sup>5</sup> En effet, l'**indemnité de licenciement pour inaptitude** consécutive à un accident de travail ou à une maladie professionnelle est désormais égale à ½ de mois de salaire par année d'ancienneté pour les 10 premières années puis 2/3 de mois de salaire pour les années au-delà de 10 ans pour les licenciements notifiés dès le 27 septembre 2017 (date à laquelle est envoyé le courrier de licenciement).

<p><b>Motivation du licenciement (Ordonnance n°3 - art.4)</b></p>	<p><b>Sécurisation des employeurs face aux vices de procédure et de motivation susceptibles d'affecter la régularité de fond des licenciements :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Fixation par décret de modèles de notification du licenciement, rappelant les droits et obligations des parties ;</li> <li>- Possibilité pour l'employeur de préciser les motifs énoncés dans la lettre de licenciement qui a été notifiée, soit à l'initiative de l'employeur, soit à la demande du salarié, dans des conditions fixées par décret ;</li> </ul> <p>Si le salarié ne demande pas de précision sur le motif de licenciement, une irrégularité de forme ne pourra pas constituer en soi un licenciement sans cause réelle et sérieuse. S'il le demande, a contrario, tout vice de forme sur la motivation constituera un licenciement sans cause réelle et sérieuse.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- La lettre de licenciement, éventuellement précisée, fixe les limites du litige.</li> </ul> <p><b>Commentaires du CNEA :</b>  Ces nouvelles règles permettent de sécuriser le licenciement effectué par l'employeur, et limitant les conséquences des erreurs qu'il pourrait commettre pendant la procédure :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- en fixant un modèle de courrier de licenciement pour guider l'employeur dans sa rédaction</li> <li>- et en limitant les risques de mise en cause de la validité du licenciement par le salarié : la réglementation prévoit ainsi que si le salarié ne demande pas de précision sur la motivation de son licenciement, toute vice de forme ne pourra être traité que comme irrégularité de forme selon la loi (sanction d'1 mois maximum), alors que certaines irrégularités de forme pouvaient jusqu'alors remettre en cause la validité même du licenciement (exemple : un courrier pas suffisamment motivé, ou pour lequel il manque l'ensemble des critères de licenciement lorsqu'ils sont exigés).</li> </ul> <p>Nous ne pouvons que vous conseiller pour autant de toujours motiver au mieux votre licenciement dès le premier courrier notification par des éléments factuels, datés, et précis. Cette possibilité de préciser ultérieurement la motivation du licenciement est une souplesse pour l'employeur, mais qui peut le pousser à moins de rigueur et de vigilance dans la rédaction du courrier de licenciement initial, ce qui peut lui être préjudiciable par la suite. Sachant qu'en outre, nous nous posons des questions sur les contours de ces « précisions » que peut apporter l'employeur, ainsi que sur le délai pour effectuer ces précisions, qui n'est certainement pas infini (ce droit devant selon nous s'éteindre lorsque le salarié agit en justice).</p>	<p>Attente de l'entrée en vigueur des décrets</p>
<p><b>Réparation de licenciement sans CRS (Ordonnance n°3 - art.2 et 3, 5 et 6)</b></p>	<p><b>Nouvelles règles relatives au licenciement sans cause réelle et sérieuse :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Barème de dommages et intérêts en cas d'absence de cause réelle et sérieuse avec un maximum en fonction de l'ancienneté</li> <li>- Certaines irrégularités qui constituaient des manquements de fond (ex. convocation à l'entretien préalable à licenciement) sont considérées comme irrégularités de forme (sanction : 1 mois de salaire)</li> <li>- Délai de recours contentieux devant le CPH abaissé de 2 ans à 1 an</li> </ul> <p><b>Commentaires du CNEA :</b>  Ces règles, ajoutées les unes aux autres, permettent de mieux gérer financièrement les fins de contrat en réduisant le risque de contentieux en matière de validité de licenciement, autant au niveau de la possibilité d'agir que du montant.</p>	<p>Applicable à l'entrée en vigueur de l'ordonnance (datée du 22/09/2017, et publiée au JO du 23/09), soit le <b>25/09/2017</b></p> <p>Non applicable aux licenciements déjà prononcés à cette date : anciennes dispositions s'appliquent</p>

<p><b>Plans de départ volontaires (Ordonnance n°3 - art.11 à 17)</b></p>	<p>Il s'agit d'une rupture dans le cadre d'un accord collectif portant plan de départs volontaires (à l'exclusion de tout licenciement). Il peut s'agir d'un accord GPEC ou autre accord collectif.</p> <p>Ce plan ne doit pas aboutir à des licenciements. Ainsi, si le plan ne permet pas d'aboutir à un nombre de départs volontaires suffisants, l'employeur devra entrer dans une procédure de licenciement économique classique.</p> <p>Le plan doit notamment définir des indemnités de rupture et des mesures visant à faciliter le reclassement externe des salariés sur des emplois équivalents, telles que des actions de formation, de VAE ou de reconversion ou des actions de soutien à la création d'activités nouvelles ou à la reprise d'activités existantes. L'accord majoritaire est transmis pour validation à l'administration.</p> <p>Les indemnités de rupture sont exonérées de charges et d'impôt sur le revenu dans les mêmes conditions que les indemnités versées dans le cadre d'un PSE, et les salariés ont droit aux indemnités chômage classique (pas celles prévues en cas d'adhésion au CSP).</p> <p>L'acceptation par l'employeur de la candidature au départ volontaire emporte la rupture du contrat.</p> <p><b>Commentaires du CNEA :</b>  Il ne s'agit pas réellement d'une « rupture conventionnelle collective » contrairement à ce qui a pu être déclaré. Il s'agit d'un accord collectif organisant les départs de salariés qui le souhaitent, et qui bénéficient dans ce cadre de mesures prévues par cet accord. Les départs volontaires existaient déjà auparavant dans le cadre de licenciements économiques collectifs de grande ampleur, mais n'étaient pas réglementés par la loi jusqu'alors. La question qui peut se poser s'il y a trop de volontaires au départ est de savoir comment doit s'opérer le choix de l'employeur.</p>	<p>Applicable à l'entrée en vigueur de l'ordonnance (datée du 22/09/2017, et publiée au JO du 23/09), soit le <b>25/09/2017</b></p>
<p><b>Licenciement économique (Ordonnance n°3 - art.18 à 23)</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Assouplissement de l'obligation de reclassement</b> : Possibilité pour l'employeur de communiquer par tout moyen les offres de reclassement au salarié, via une liste.</li> <li>- <b>Assouplissement du périmètre du critère d'ordre de licenciement</b> à un niveau inférieur à celui de l'entreprise : <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ouverture aux petits licenciements collectifs (moins de 10 salariés) et plus seulement à ceux qui donnent lieu à un PSE ;</li> <li>- <b>Le périmètre retenu ne peut être inférieur à celui de chaque zone d'emploi</b> dans laquelle sont situés un ou plusieurs établissements de l'entreprise concernés par les suppressions d'emploi.</li> </ul> </li> <li>- Modification du périmètre d'appréciation de la cause économique du licenciement lorsque l'entreprise appartient à un groupe : appréciation au niveau des entreprises du groupe appartenant au même secteur d'activité situées sur le territoire national, sauf fraude</li> <li>- Au sein d'un <b>groupe</b>, obligation de proposer des postes de reclassement au sein de ce groupe seulement lorsque son organisation, ses activités ou son lieu d'exploitation assurent la permutation de tout ou partie du personnel.</li> </ul> <p><b>Commentaires du CNEA :</b>  L'assouplissement de l'obligation de reclassement permet de ne plus individualiser les offres de reclassement, notamment en cas de licenciement collectif. Selon le texte, une même liste pourrait potentiellement être remise aux salariés quel que soit leur poste. En matière de critères d'ordre de licenciement, la nouvelle réglementation permet à l'employeur d'appliquer les critères d'ordre sur un périmètre inférieur à l'entreprise en respectant le niveau de la « zone d'emploi », ce qui permet lorsqu'un seul établissement est en difficulté sur un territoire, d'appliquer les critères sur ce seul établissement. Reste à définir ce qu'on entend par « zone d'emploi » ...</p>	<p>Application dans les entreprises lorsqu'elles seront dotées d'un CSE</p>

<p><b>Pénibilité (Ordonnance n°5 - art.1)</b></p>	<p><b>-Suppression de la cotisation pénibilité au 1/01/2018</b></p> <p><b>-Modification du compte pénibilité (C3P) qui se dénommera « compte professionnel de prévention » (C2P), qui visera de nouveaux facteurs de pénibilité (déterminés par décret)</b></p>	<p>Entrée en vigueur des dispositions le 1/01/2018 pour la cotisation pénibilité et du C2P à la parution du décret</p>
<p><b>Transfert volontaire (Ordonnance n°3 - art.37)</b></p>	<p>Lorsqu'un accord de branche prévoit la poursuite des contrats de travail en cas de succession d'entreprises dans l'exécution d'un marché, les salariés du nouveau prestataire ne peuvent se prévaloir des avantages obtenus avant le changement de prestataire par les salariés dont les contrats ont été poursuivis.</p> <p><b>Commentaires du CNEA :</b>          Cette disposition prévoit, dans le cadre d'un transfert de personnel suite à perte de marché, que les salariés de l'entreprise qui a remporté le marché ne peuvent pas revendiquer les avantages que les salariés transférés ont conservé chez le nouvel employeur (exemple : une prime d'ancienneté qui serait conservée par les salariés transférés, et qui n'existerait pas chez le nouvel employeur)</p>	<p>Application dans les entreprises lorsqu'elles seront dotées d'un CSE</p>
<p><b>Unification des accords portant sur l'emploi (Ordonnance n°1 - art.3)</b></p>	<p>L'ordonnance simplifie et unifie l'ensemble des accords qui portent sur l'emploi (les accords de modulation de la loi de 2012, les accords de maintien dans l'emploi et de mobilité interne (loi de sécurisation de l'emploi de 2013), les accords de préservation et de développement de l'emploi (la loi Travail de 2016) et accords RTT des lois Aubry) :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- L'accord, majoritaire, peut aménager la durée du travail, ses modalités d'organisation et de répartition ; aménager la rémunération ; déterminer les conditions de mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise.</li> <li>- Harmonisation des conséquences de ce type d'accord pour le salarié :             <ul style="list-style-type: none"> <li>- Articulation avec le contrat de travail :                 <ul style="list-style-type: none"> <li>o Les stipulations de l'accord se substituent de plein droit aux clauses contraires du contrat de travail, y compris en matière de rémunération, de durée du travail et de mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise.</li> <li>o L'employeur peut licencier le salarié qui refuse l'application de l'accord. Le licenciement repose sur un motif sui generis (=APDE), ni personnel, ni économique, qui constitue automatiquement une cause réelle et sérieuse.                     <ul style="list-style-type: none"> <li>- Régime du licenciement : spécifique, avec application de certaines modalités et conditions applicables en matière de licenciement individuel pour motif économique (entretien préalable, notification, information de l'autorité administrative).</li> <li>- Garanties et contreparties pour le salarié :</li> </ul> </li> <li>o Indemnisation par l'assurance chômage dans les conditions de droit commun</li> <li>o Abondement par l'employeur du CPF, dans des conditions définies par décret</li> </ul> </li> </ul> </li> </ul> <p><b>Commentaires du CNEA :</b>          Il s'agit pour une partie de ces accords des accords de préservation ou développement de l'emploi ou de maintien dans l'emploi mis en place lors des dernières réformes. Pour rappel, ces accords permettent aux structures confrontées à des difficultés économiques conjoncturelles avérées (accords de maintien dans l'emploi) mais également aux structures « en bonne santé » qui souhaitent se développer, de proposer à leurs salariés un accord en vue de préserver ou de développer l'emploi. Leurs stipulations se substituent de plein droit aux clauses contraires et incompatibles du contrat de travail, en particulier en matière de rémunération/ durée du travail, lorsque les salariés en acceptent l'application. En cas de refus, ils s'exposent à un licenciement mais peuvent bénéficier, en ce cas, de mesures décrites ci-dessus.</p>	<p>Applicable à l'entrée en vigueur de l'ordonnance (datée du 22/09/2017, et publiée au JO du 23/09), soit le <b>25/09/2017</b></p> <p>Maintien des accords conclus auparavant jusqu'à leur terme</p>



<p><b>Droit d'expression directe et collective des salariés</b></p>	<p>L'accès de chacun au droit d'expression collective peut être assuré <b>par le recours aux technologies numériques</b>.</p> <p>L'ordonnance ajoute un <b>nouveau thème de NAO</b> : négociation sur les modalités d'exercice du droit d'expression</p>	<p>Attente de l'entrée en vigueur des décrets au plus tard le 1/01/2018</p>
<p><b>Congé de formation économique sociale et syndicale</b></p>	<p>Droit au <b>maintien total par l'employeur de la rémunération</b> pendant ce congé</p>	<p>Attente de l'entrée en vigueur des décrets au plus tard le 1/01/2018</p>