



MINISTÈRE DU TRAVAIL



RENFORCEMENT DU DIALOGUE SOCIAL

Présentation des ordonnances en application de la loi d'habilitation

CONFÉRENCE DE PRESSE
HÔTEL DE MATIGNON, 31 AOÛT 2017

Un projet de transformation sociale d'une ampleur inégalée

36 mesures concrètes et opérationnelles pour l'emploi, les entreprises et les salariés en France

La rénovation du modèle social présentée le 6 juin 2017 par le Premier ministre Edouard Philippe et la ministre du travail Muriel Pénicaud articule la réforme du droit du travail avec un grand plan d'investissement pour les compétences et la formation professionnelle, la réforme de l'apprentissage, la réforme de la formation professionnelle, la refonte de l'assurance chômage, la hausse du pouvoir d'achat et la réforme des retraites.

C'est la cohérence de ces réformes qui va permettre d'apporter aux 18 millions de salariés, aux 3 millions d'entreprises, et aux 2,6 millions de demandeurs d'emploi plus de liberté, plus de protection et plus d'égalité des chances.

La première étape consiste à permettre, très rapidement, aux acteurs du dialogue social et économique d'avoir tous les leviers pour négocier des règles qui prennent mieux en compte les attentes des salariés comme les besoins des entreprises. Après une concertation avec les partenaires sociaux qui s'est traduite par une centaine de réunions et l'adoption au Parlement d'une loi d'habilitation, le gouvernement présente, le 31 août 2017, le texte des ordonnances qui réforment le code du travail avec 4 objectifs.

Pour la première fois, une réforme du code du travail qui donne la priorité aux TPE et PME

P.06

Faire confiance aux entreprises et aux salariés en leur donnant la capacité d'anticiper et de s'adapter de façon simple, rapide et sécurisée

P.10

De nouveaux droits et de nouvelles protections pour les salariés

P.16

De nouvelles garanties pour les syndicats et les élus du personnel qui s'engagent dans le dialogue social

P.22

Le calendrier

23 mai 2017 – rencontres à l'Elysée entre le Président de la République et les partenaires sociaux

Du 24 au 31 mai 2017 – rencontres à Matignon entre le Premier ministre, la ministre du travail et les partenaires sociaux pour évoquer la méthode et les principaux axes de la réforme du travail

6 juin 2017 – conférence de presse du Premier ministre et de la ministre du travail : présentation du programme de travail pour rénover le modèle social français

Du 9 juin au 12 juillet 2017 – réunions bilatérales des organisations syndicales et professionnelles avec la ministre du travail, Muriel Pénicaud, et son cabinet sur :

- l'articulation des niveaux de négociation
- le dialogue économique et social
- la sécurisation des relations de travail

28 juin 2017 – présentation au Conseil des ministres du projet de loi d'habilitation autorisant le gouvernement à légiférer par ordonnances

4 au 17 juillet 2017 – présentation du projet de loi d'habilitation par la ministre du travail à la Commission des Affaires sociales de l'Assemblée nationale, puis débat à l'Assemblée nationale

18 au 27 juillet 2017 – examen du projet de loi d'habilitation au Sénat

Du 24 au 27 juillet 2017 – entretiens entre le Premier ministre, la ministre du travail et les partenaires sociaux à Matignon

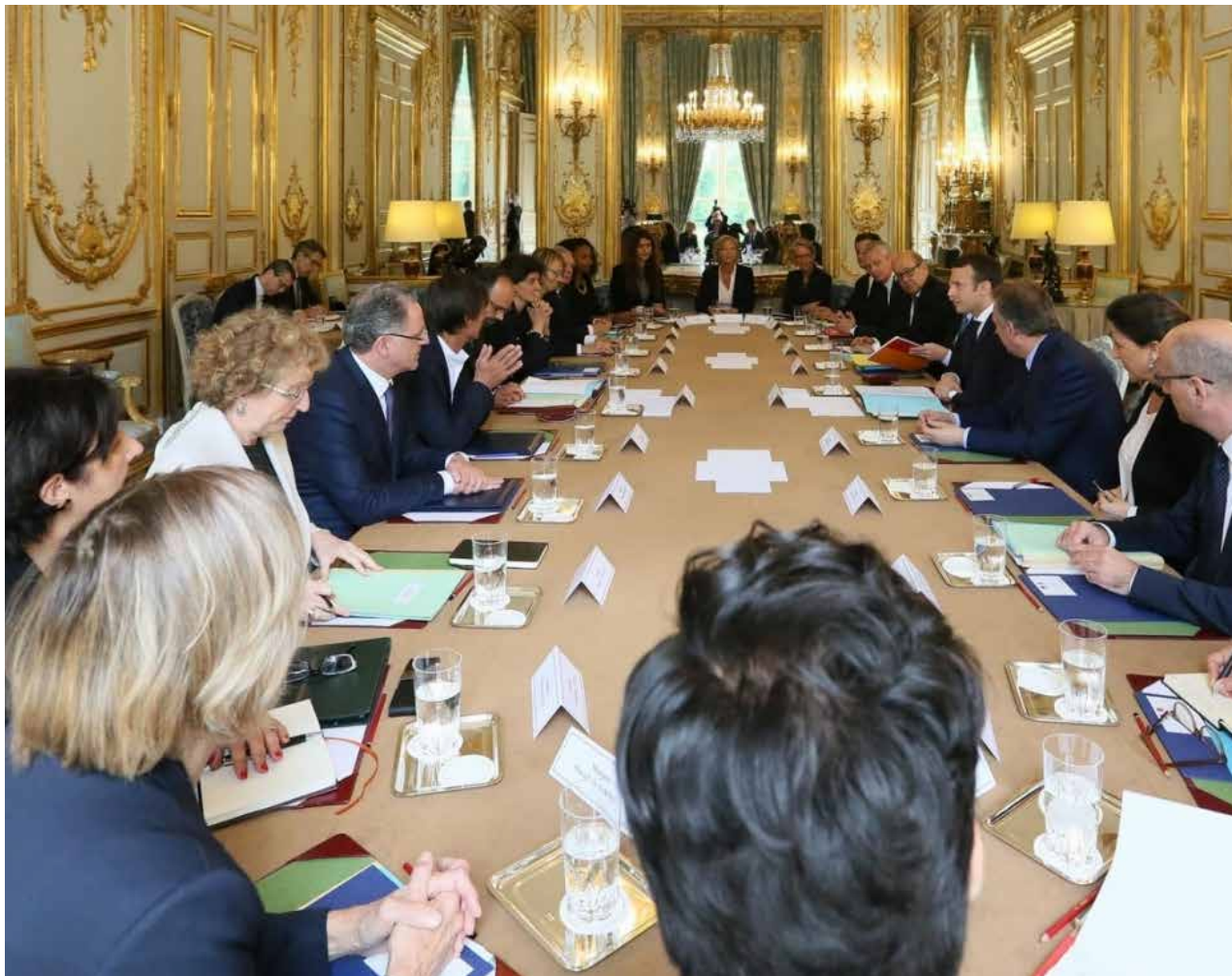
2 août 2017 – adoption par le parlement de la loi d'habilitation

Du 22 au 25 août 2017 – réunions bilatérales de présentation des projets d'ordonnances aux partenaires sociaux avec la ministre du travail et son cabinet

31 août 2017 – présentation des projets d'ordonnance aux partenaires sociaux à Matignon par le Premier ministre et la ministre du Travail

1^{ère} quinzaine de septembre 2017 – consultation des instances consultatives : Commission nationale de la négociation collective, Conseil d'orientation des conditions de travail, Conseil supérieur pour l'égalité professionnelle, Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles, Caisses de sécurité sociale, Conseil national d'évaluation des normes, Conseil supérieur de la prud'homie

22 septembre 2017 – présentation et adoption des ordonnances en Conseil des ministres





**POUR LA PREMIÈRE FOIS,
UNE RÉFORME DU CODE
DU TRAVAIL QUI DONNE
LA PRIORITÉ AUX TPE ET PME**

#DialogueSocial



Lorsqu'il n'y a pas de délégué syndical dans l'entreprise (c'est le cas de 96% des PME), le représentant du personnel, élu par les salariés, pourra conclure un accord collectif sur tout les sujets pour bénéficier de toutes les souplesses offertes par la négociation. **Ainsi, toutes les entreprises de notre pays qui ont des salariés, quel que soit leur nombre, auront un accès direct et simple à la négociation, qui est au cœur de notre projet.**



1/ Une négociation simple et accessible pour les entreprises de moins de 50 salariés, grâce à la possibilité de négocier directement avec un élu du personnel sur tous les sujets.

Concrètement, l'employeur pourra consulter ses salariés pour décider collectivement des règles de vie au travail.

C'est déjà le cas aujourd'hui pour la mise en place d'un plan d'intéressement ou la validation d'une décision de l'employeur (contreparties au travail dominical par exemple). Les TPE bénéficieront ainsi des mêmes souplesses, des mêmes capacités d'adaptation du droit, que les grandes entreprises : rémunération, temps de travail, organisation du travail, tout cela pourra être directement négocié par le chef d'entreprise avec ses salariés.



2/ La possibilité, dans toutes les entreprises de moins de 20 salariés qui n'ont pas d'élu du personnel, de négocier avec ses salariés sur tous les sujets.

3/ L'accès à un code du travail numérique clair, accessible et compréhensible, répondant aux questions concrètes que se posent les chefs d'entreprise des TPE/PME et les salariés.



Aucun chef d'entreprise, et particulièrement dans les TPE/PME, n'embauche des salariés avec l'intention de les licencier. Mais l'incertitude sur le coût d'une rupture potentielle peut dissuader à l'embauche. Le barème apporte une prévisibilité qui permettra de lever cette incertitude et de libérer la création d'emplois dans notre pays dans les TPE/PME.

Dans les cas relevant de la discrimination, du harcèlement ou portant atteinte aux libertés fondamentales du salarié, le juge pourra décider librement de la sanction qui s'impose.



4/ Un barème de dommages et intérêts impératif qui donne sécurité et visibilité sur les contentieux potentiels.

5/ Une réforme des règles de licenciement permettant que les vices de forme ne l'emportent plus sur le fond.

Concrètement, aujourd'hui un commerçant qui est obligé de licencier un salarié car un nouveau concurrent lui fait perdre du chiffre d'affaires, peut être sanctionné par les prud'hommes s'il oublie de préciser dans la lettre de licenciement que le poste est supprimé.

Les droits des salariés sont entièrement préservés, mais un employeur ne pourra plus être condamné sur une erreur de forme alors que le fond n'est pas contestable.

6/ Un formulaire-type rappelant les droits et devoirs de chaque partie pour éviter les erreurs de procédure lors d'un licenciement.

Concrètement, un artisan ne bénéficie pas de toute l'aide juridique utile quand il doit licencier, et c'est souvent d'ailleurs un moment difficile pour lui aussi. Voir le licenciement contesté uniquement parce qu'il n'a pas correctement rédigé les documents, c'est ajouter de la complexité qui, loin de protéger le salarié, peut parfois mettre en danger l'entreprise elle-même, quand elle n'a que quelques salariés et une faible trésorerie. Le formulaire-type rappellera les droits et obligations de chaque partie.

7/ La suppression de contraintes administratives inapplicables en matière de déclaration administrative sur la pénibilité.

8/ La clarification des règles du contentieux en cas d'inaptitude.

9/ Une nouvelle obligation pour les accords de branche de prévoir des dispositions spécifiques qui tiennent compte de la réalité des TPE/PME.

10/ La prise en charge des salaires et frais de déplacement des salariés des TPE/PME qui participent à des négociations de branche, par un financement mutualisé.



**FAIRE CONFIANCE
AUX ENTREPRISES
ET AUX SALARIÉS
EN LEUR DONNANT
LA CAPACITÉ D'ANTICIPER
ET DE S'ADAPTER
DE FAÇON SIMPLE, RAPIDE
ET SÉCURISÉE**

#DialogueSocial



Concrètement, lorsqu'une entreprise sait qu'un contrat important va se terminer ou doit se préparer à répondre à une nouvelle commande, mieux vaut travailler avec les représentants des salariés aux modalités d'organisation en termes de temps de travail, de salaire, de mobilités nécessaires, etc. La loi donne désormais les moyens par la négociation, de soutenir les entreprises à conquérir de nouveaux marchés ou éviter d'en perdre, en les aidant à gagner en agilité. C'est une mesure qui va donner à toutes les entreprises, quelle que soit leur taille, la possibilité de s'adapter plus vite au marché.



11/ La possibilité d'anticiper et de s'adapter rapidement aux évolutions à la hausse ou à la baisse du marché par des accords majoritaires simplifiés sur le temps de travail, la rémunération et la mobilité.



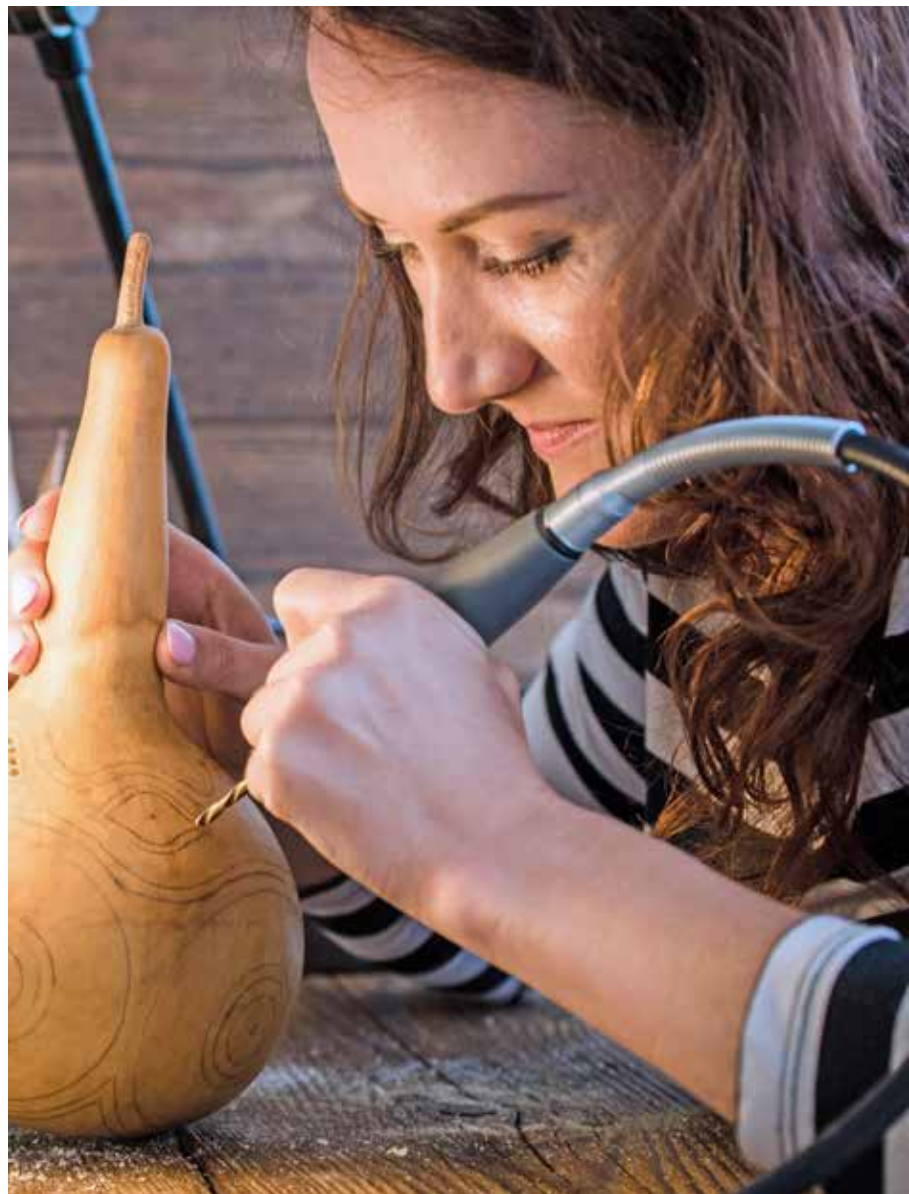
Les ordonnances donnent aux entreprises le soin de négocier à leur niveau l'agenda social, les consultations, les modalités d'information qui les concernent, le code du travail va permettre une plus forte mobilisation de l'ensemble des parties prenantes : salariés, représentants du personnel et chef d'entreprise.

Cette nouvelle liberté s'organisera dans le respect d'engagements de calendrier pour les sujets de politiques publiques prioritaires (prise en charge de la pénibilité dans l'entreprise au travers du compte professionnel de prévention, égalité femmes-hommes, etc.).

Concrètement, dans une entreprise où la réussite est portée par l'innovation et l'engagement des salariés, il sera possible de remplacer une prime d'ancienneté imposée par la branche pour un système plus attractif, pour subventionner par exemple la garde d'un jeune enfant ou la rémunération des inventions. Sans accord d'entreprise majoritaire, c'est l'accord de branche qui s'applique.



12/ De nouveaux champs de négociation ouverts à l'entreprise.





Le Comité Social et Economique (CSE) fusionnera, dans les entreprises de plus de 50 salariés, les fonctions actuelles des délégués du personnel, du comité d'entreprise, et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).

Il en conservera la personnalité morale, ainsi que toutes les compétences et les prérogatives, y compris sur les aspects sécurité et conditions de travail, la capacité de demander des expertises, déclencher des enquêtes et faire des recours judiciaires si nécessaire.

Concrètement, aujourd'hui, pour certains sujets, l'entreprise doit consulter les quatre, de façon séparée. Un déménagement, par exemple, c'est à la fois un sujet qui a des implications économiques, sociales, de sécurité et de bien-être au travail. Avec une instance unique, salariés et employeurs discuteront au même endroit de tous sujets relatifs à l'entreprise, c'est plus efficace.

Pour les entreprises, c'est moins de complexité et pour les partenaires sociaux, c'est plus de poids dans la négociation et un statut renforcé d'interlocuteur privilégié, même dans les plus petites entreprises.

Afin d'associer le personnel aux actions de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail, une commission « hygiène, sécurité et conditions de travail » sera obligatoire dans toutes les entreprises à risque (nucléaire, ou classées Seveso), et pour toutes les autres, à partir de 300 salariés.

13/ Un dialogue social simplifié et opérationnel, par la fusion des trois instances d'information et de consultation en une seule, le conseil social et économique (CSE), pour toutes les entreprises de plus de 50 salariés.

14/ La possibilité accrue de promouvoir le dialogue social et la co-construction de la stratégie avec les salariés et leurs représentants, par la mise en place par accord majoritaire d'un conseil d'entreprise intégrant l'ensemble des fonctions de représentant du personnel (information, consultation, négociation).

15/ L'instauration de la rupture conventionnelle collective.

Concrètement, la négociation dans l'entreprise, pour toutes les tailles d'entreprise, pourra définir un cadre commun de départ strictement volontaire, et qui devra, comme pour la rupture conventionnelle individuelle, être homologué par l'administration.

Il s'agit de transposer la rupture conventionnelle, mise en place après une négociation interprofessionnelle en 2008, au niveau collectif.

16/ La régulation des expertises, par la mise en place d'une participation financière forfaitaire de 20% du coût des expertises par le conseil social et économique sur les expertises ponctuelles (sauf expertise PSE et risques graves, qui restent pris en charge à 100% par l'employeur, comme aujourd'hui).

Le contrat de chantier permet au salarié de disposer des mêmes droits et protections qu'un salarié en CDI, notamment en matière de formation, et offre une garantie d'emploi généralement plus longue que la durée maximum d'un CDD, ainsi que l'assurance de toucher des indemnités à la fin de sa mission.



Le contrat de chantier offre par ailleurs le temps utile pour les entreprises pour investir sur leurs salariés qui, une fois le chantier achevé, pourront être attachés à la réalisation d'autres missions ou définitivement embauchés si les conditions économiques le permettent.



17/ Des règles encadrant les CDD correspondant à la spécificité des secteurs d'activité, négociées et mises en place par accord de branche, dans le cadre de la nouvelle compétence de branche sur la gestion et la qualité de l'emploi.

18/ La possibilité d'accéder à des contrats de chantier grâce à la négociation d'accord de branche fixant les règles permettant d'y recourir.





La solidarité de toutes les filiales du monde avec la filiale française en difficulté compte parmi les règles qui pénalisent la France dans les comparaisons internationales et qui détournent les investisseurs.

Lorsqu'une entreprise connaît des difficultés économiques dans son secteur et sur le territoire national, elle pourra engager des licenciements qui seront appréciés sur le seul périmètre national, comme c'est le cas chez nos partenaires européens et internationaux. Cette règle simple sera de nature à conforter les entreprises françaises ou étrangères implantées en France – et à en convaincre d'autres d'investir en France, et ainsi de développer de l'emploi. Le juge pourra naturellement continuer à contrôler les éventuels abus de droit, y compris la création de difficultés artificielles pour justifier les licenciements. Si la filiale française est rentable, il n'y a aucune raison de la fermer.

19/ Un périmètre d'appréciation du motif économique fixé au niveau national, comme dans la grande majorité des pays européens.

20/ Des obligations absurdes et sources de contentieux supprimées et des processus de reclassement simplifiés.

21/ Des délais de recours harmonisés à un an en cas de contestation de la rupture du contrat de travail.

Aujourd'hui une entreprise a l'obligation de présenter au salarié qu'elle licencie la totalité des offres d'emploi du groupe dans la totalité des pays, y compris les offres d'emploi inférieures au SMIC. C'est parfois complexe pour l'entreprise. Surtout, proposer des offres inférieures au SMIC euros dans un pays étranger, ce n'est pas protecteur pour le salarié licencié.





**DE NOUVEAUX DROITS
ET DE NOUVELLES
PROTECTIONS POUR
LES SALARIÉS**

#DialogueSocial



Pour les salariés et leurs délégués syndicaux, c'est plus de poids dans la gestion de l'entreprise et une capacité plus forte à peser sur sa stratégie, notamment sur des aspects déterminants de la vie des salariés (plan de formation, égalité hommes-femmes...) et aussi sur tous les autres thèmes que l'accord déterminera.



22/ La mise en place d'une co-décision à la française, sur la formation professionnelle ou l'égalité femmes-hommes notamment, dans les entreprises mettant en place le conseil d'entreprise par accord majoritaire.



Aujourd'hui 2 salariés sur 3 souhaitent pouvoir travailler de chez eux. Mais le cadre juridique ne permet pas de répondre à cette aspiration de façon sécurisée : 17% des salariés télétravaillent, parfois de manière informelle, sans être couverts juridiquement. Désormais, pour les salariés qui télétravaillent, c'est plus de sécurité avec, par exemple la prise en charge des accidents du travail dans les mêmes conditions que s'ils étaient dans les locaux de leur employeur.



23/ Des accords d'entreprise qui devront être majoritaires à partir du 1^{er} mai 2018.

24/ Un droit au télétravail sécurisé, souple, permettant une meilleure conciliation de la vie professionnelle et de la vie personnelle.



Concrètement, un salarié qui gagnait en moyenne 2000 € par mois, licencié après 10 années d'ancienneté, verra son indemnité légale passer de 4000 € à 5000 €.



25/ Des indemnités légales de licenciement augmentées de 25%.



26/ Davantage de prévisibilité, d'équité et de protection en cas de litige avec l'employeur, grâce à la mise en place d'un plancher et d'un plafond de dommages et intérêts, et d'un formulaire-type rappelant les droits et obligations de chaque partie en cas de licenciement.



Aujourd'hui avec une ancienneté et un préjudice similaires, le montant des dommages et intérêts auxquels les prudhommes peuvent leur donner droit en cas de licenciement abusif peut aller du simple au quintuple entre deux juridictions. Il faut davantage d'équité entre les salariés. Par ailleurs, les salariés des TPE bénéficieront d'un plancher, ce qui n'est pas le cas aujourd'hui.





Aujourd'hui, dans un accord touchant au temps de travail par exemple, un salarié qui refuse l'application de l'accord a droit au chômage et rien qu'au chômage.

Demain, si un salarié refuse un accord majoritaire, il touchera le chômage et bénéficiera d'un droit supplémentaire à la formation, concret, individuel, pour se former et trouver un autre emploi.



27/ Un abondement de compte personnel de formation de 100 heures financé par l'employeur, en cas de refus par le salarié d'un accord majoritaire signé par les organisations syndicales portant sur le temps de travail ou la rémunération.



Concrètement, les branches garantiront les mêmes droits et garanties pour tous les salariés handicapés de la branche, qui devront être supérieures à celles prévues par la loi.

Elles se verront confier de nouvelles compétences en matière de gestion et de qualité de l'emploi, par exemple concernant le recours aux contrats courts ou aux CDI de chantier.



28/ Des nouvelles compétences pour les branches professionnelles permettant d'assurer davantage d'équité entre les salariés d'un même secteur.

29/ Des procédures de reclassement plus transparentes et plus équitables, grâce à l'accès à l'ensemble des emplois disponibles dans l'entreprise.

30/ Un code du travail numérique permettant une meilleure compréhension du droit, y compris pour les salariés handicapés.



**DE NOUVELLES GARANTIES
POUR LES SYNDICATS ET
LES ÉLUS DU PERSONNEL
QUI S'ENGAGENT DANS LE
DIALOGUE SOCIAL**

#DialogueSocial





La mission confiée par la ministre du travail, Muriel Pénicaud, à Jean-Dominique Simonpoli a permis d'identifier quelques-unes des pratiques les plus innovantes et les plus avancées des branches et des entreprises en matière de parcours syndicaux.

Les ordonnances transposent ces propositions en mesures opérationnelles et concrètes, pour que les compétences acquises par les délégués syndicaux et les élus du personnel dans l'exercice de leurs mandats soient mieux reconnues et que des moyens supplémentaires soient alloués pour la formation des représentants des salariés.



31/ Des moyens garantis et des formations renforcées pour exercer son mandat.

32/ Un accès à la formation professionnelle et au bilan de compétences renforcé pour concilier engagement syndical et évolution professionnelle.



Concrètement, quand dans une entreprise l'ensemble des élus obtenant 10% renoncent par écrit à leur droit d'être nommé délégué syndical, une organisation qui a obtenu 10% pourra nommer délégué syndical un salarié qui ne figurait pas sur la liste.



33/ Une plus grande facilité à nommer un délégué syndical.



L'observatoire de la négociation apportera des informations sur la progression de la négociation, des élus et des délégués syndicaux. Il suivra également les pratiques de discrimination syndicale, qui doivent être d'autant plus surveillées qu'elles sont inacceptables.



34/ La création d'un observatoire de la négociation.

35/ Le renforcement des possibilités d'évolution vers l'inspection du travail (par concours) pour les élus du personnel et les délégués syndicaux.

36/ La mobilisation d'un réseau de grandes écoles et universités volontaires pour former chaque année des militants syndicaux.



.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Le dialogue social, ça ...

- ☒ **S'adapter à la vie réelle des entreprises**
 - Encadrer le recours au télétravail dans l'...
 - Encadrer le recours au télétravail dans l'...
 - Développer l'emploi grâce à l'accord d'e...
 - Encadrer le recours au télétravail dans l'...
 - ... 60 autres
- ☒ **Protéger efficacement les salariés**
 - Adapter les règles de l'entreprise à des ...
 - Encourager l'innovation grâce aux accor...
 - Respecter l'équilibre entre vie professio...
 - Valoriser la représentation des salariés ...
 - ... 12 autres
- ☒ **Améliorer la qualité de vie au travail**
 - Améliorer la qualité de vie au travail par ...
 - Améliorer la qualité de vie au travail par ...
 - Favoriser et valoriser le droit à la décon...
 - Adapter les règles de l'entreprise à des ...
 - ... 31 autres



Retrouvez sur le site :
www.travail-emploi.gouv.fr
 une carte interactive recensant plus de 100 exemples
 d'accords collectifs en France.

Secrétariat presse
 sec.presse.travail@cab.travail.gouv.fr
 01 49 55 32 21