



**GEBS**

Groupement des Entreprises des Boucles de Seine  
À vos côtés, au service de votre entreprise



Emmanuelle  
Handschuh  
Avocat

Qualification  
des Services  
Intellectuels  
OPQF

CHARTRE  
de la  
diversité  
SIGNATAIRE

## **ATELIER RH DU 17 OCTOBRE 2017**

***REFORME DU CODE DU TRAVAIL :***  
***Ordonnances Macron du 22 septembre 2017***



**GEBS** Groupement des Entreprises des Boucles de Seine  
À vos côtés, au service de votre entreprise



Emmanuelle  
Handschuh  
Avocat



## Introduction

Quelques objectifs de la réforme :

- Sécuriser les ruptures de contrats de travail,
- Mettre en place une instance unique de représentation du personnel,
- Dialogue social : permettre la négociation « au plus près du terrain ».



**GEBS** Groupement des Entreprises des Boucles de Seine  
À vos côtés, au service de votre entreprise



Emmanuelle  
Handschuh  
Avocat

Qualification  
des Services  
Intellectuels  
OPQF

CHARTRE  
de la  
diversité  
SIGNATAIRE

## Sources de la réforme :

Loi d'habilitation 2017-1340 du 15-9-2017 (JO : 16/09)

Cinq ordonnances du 22 septembre 2017 relatives à :

- ✓ renforcement de la négociation collective
- ✓ nouvelle organisation du dialogue social dans l'entreprise
- ✓ prévisibilité et sécurisation des relations de travail
- ✓ cadre de la négociation collective
- ✓ prévention des risques professionnels

Décret du 25 septembre 2017 sur l'indemnité de licenciement



**GEBS**

Groupement des Entreprises des Boucles de Seine  
À vos côtés, au service de votre entreprise



Emmanuelle  
Handschuh  
Avocat

Qualification  
des Services  
Intellectuels  
OPQF

CHARTRE  
DE LA  
DIVERSITÉ  
SIGNATAIRE

## Entrée en vigueur :

- 24 septembre 2017 pour certaines mesures
- 1<sup>er</sup> janvier 2018 ou 2019 au plus tard pour d'autres, soumises à décrets d'application
- 1<sup>er</sup> janvier 2020 pour d'autres encore, comme la mise en place du code du travail numérique

Loi de ratification actuellement en cours.



## SOMMAIRE

### *Synthèse non exhaustive*

- RUPTURE DU CONTRAT
- REPRESENTATION DU PERSONNEL
- NEGOCIATION COLLECTIVE
- SANTE AU TRAVAIL
- RECOURS A CERTAINS MODES DE TRAVAIL



**GEBS**

Groupement des Entreprises des Boucles de Seine  
À vos côtés, au service de votre entreprise



Emmanuelle  
Handschuh  
Avocat

Qualification  
des Services  
Intelligents  
**ISO**  
OPQF

CHARTRE  
DE LA  
diversité  
SIGNATAIRE

## RUPTURE DU CONTRAT

1. Motivation de la lettre de licenciement
2. Licenciement économique
3. Indemnité de licenciement
4. Délais de contestation
5. Indemnisation du licenciement irrégulier, abusif ou nul



# RUPTURE DU CONTRAT

## 1. Motivation de la lettre de licenciement

- ✓ L'employeur pourra de recourir à des modèles de lettre.
- ✓ Les motifs énoncés dans la lettre pourront être précisés après sa notification.
- ✓ A défaut pour le salarié d'avoir demandé à l'employeur de préciser les motifs énoncés dans la lettre, l'irrégularité constituée par une insuffisance de motivation ne prive pas, à elle seule, le licenciement de cause réelle et sérieuse.

Entrée en vigueur subordonnée à décrets d'application, le 1<sup>er</sup> janvier 2018 au plus tard.



**GEBS** Groupement des Entreprises des Boucles de Seine  
À vos côtés, au service de votre entreprise



**Emmanuelle  
Handschuh  
Avocat**



## **RUPTURE DU CONTRAT**

### **2. Licenciement économique**

- ✓ Le cadre d'appréciation du motif est limité à la France et précisé.
- ✓ L'obligation de reclassement devient moins contraignante.
- ✓ Plus de souplesse pour fixer le cadre d'application des critères d'ordre des licenciements.
- ✓ Les règles de consultation des IRP sont adaptées pour tenir compte de la création du CSE.
- ✓ La possibilité de licenciement avant transfert est étendue aux entreprises de plus de 50 salariés tenues d'établir un PSE.



**GEBS** Groupement des Entreprises des Boucles de Seine  
À vos côtés, au service de votre entreprise



Emmanuelle  
Handschuh  
Avocat

Qualification  
des Services  
Intellectuels  
OPQF

CHARTRE  
DE LA  
DIVERSITÉ  
SIGNATAIRE

## RUPTURE DU CONTRAT

### 3. L'indemnité de licenciement

- ✓ Ancienneté minimum exigée abaissée à 8 mois à compter du 24/09/2017
- ✓ Le taux de l'indemnité est réévalué de 25% pour les 10 premières années d'ancienneté à compter du 27/09/2017 :
  - 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté jusqu'à 10 ans, au lieu d' 1/5<sup>ème</sup> de mois de salaire par année d'ancienneté ;
  - 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté à partir de 10 ans. Ce taux est inchangé.
- ✓ En cas d'année incomplète, l'indemnité est calculée proportionnellement au nombre de mois complets.
- ✓ Incidences sur l'indemnité de rupture conventionnelle, de mise à la retraite et de licenciement pour inaptitude.

## RUPTURE DU CONTRAT

### 3. L'indemnité de licenciement – tableau récapitulatif

Avant	Après
<b>Ancienneté requise pour avoir droit à l'indemnité de licenciement</b>	
1 an	8 mois
<b>Montant de l'indemnité de licenciement</b>	
- Ancienneté jusqu'à 10 ans : 1/5 de salaire moyen mensuel/année d'ancienneté - Ancienneté au-delà de 10 ans : 1/3 de salaire moyen mensuel/année d'ancienneté	- Ancienneté jusqu'à 10 ans : 1/4 de salaire moyen mensuel/année d'ancienneté - Ancienneté au-delà de 10 ans : 1/3 de salaire moyen mensuel/année d'ancienneté

## RUPTURE DU CONTRAT

### 4. Délais de contestation à compter du 24 septembre 2017

Demandes relatives à la rupture du contrat de travail	Ancien délai	Nouveau délai
Rupture de la période d'essai, contestation du licenciement, prise d'acte de la rupture, départ ou mise à la retraite, démission	2 ans	12 mois
Contestation du licenciement économique et de la rupture résultant de l'adhésion à un CSP	12 mois	12 mois
Rupture anticipée du CDD	2 ans	12 mois
Rupture conventionnelle homologuée	12 mois	12 mois
Rupture en lien avec un harcèlement ou une discrimination subi ou dénoncé	5 ans	2 (ou 5 ans en cas de harcèlement ?)
Indemnité de licenciement et de mise à la retraite	2 ans	12 mois
Indemnité de départ à la retraite	3 ans	3 ans
Indemnité de préavis, indemnité compensatrice de congés payés, indemnité compensatrice de non-concurrence	3 ans	3 ans
Indemnité pour travail dissimulé	2 ans	12 mois
Certificat de travail et attestation Pôle emploi	2 ans	12 mois
Reçu pour solde de tout compte	6 mois	6 mois

## RUPTURE DU CONTRAT

### 5. Indemnisation du licenciement irrégulier, abusif ou nul

*Concerne les ruptures à compter du 24 septembre 2017*

- ✓ Indemnité pour licenciement irrégulier : 1 mois de salaire maximum.
- ✓ Barème d'indemnisation obligatoire en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse fixant un plancher et un plafond impératifs :
  - Pouvoir d'appréciation souverain du juge à l'intérieur du barème
  - Salariés ayant plus de 2 ans d'ancienneté dans une entreprise de plus de 10 salariés : indemnité minimale de 3 mois et non plus de 6 mois
  - Entreprises de moins de 11 salariés : indemnité minimale allant de 0,5 à 2,5 mois de salaire pour les 10 premières années d'ancienneté
  - Indemnité maximale identique pour toutes les entreprises (TPE incluses)
- ✓ Indemnité pour licenciement nul : 6 mois minimum sans application du barème.

# RUPTURE DU CONTRAT

## Barème des indemnités pour licenciement sans cause réelle et sérieuse

*(En mois de salaire brut)*

Ancienneté du salarié	Indemnité minimale		Indemnité maximale
	Entreprise d'au moins 11 salariés	Entreprise de moins de 11 salariés	
0	-	-	1
1	1	0,5	2
2	3	0,5	3,5
3		1	4
4		1	5
5		1,5	6
6		1,5	7
7		2	8
8		2	8
9		2,5	9
10		2,5	10

Ancienneté du salarié	Indemnité minimale	Indemnité maximale
11	3	10,5
12		11
13		11,5
14		12
15		13
16		13,5
17		14
18		14,5
19		15
20		15,5
21		16
22		16,5

Ancienneté du salarié	Indemnité minimale	Indemnité maximale
23	3	17
24		17,5
25		18
26		18,5
27		19
28		19,5
29 et plus		20



GEBS Groupement des Entreprises des Boucles de Seine  
À vos côtés, au service de votre entreprise



Emmanuelle  
Handschuh  
Avocat



## REPRESENTATION DU PERSONNEL

Au 1<sup>er</sup> janvier 2020, les IRP, telles qu'on les connaît aujourd'hui, n'existeront plus : DP, CE et CHSCT seront fusionnés en une seule instance, le **comité social et économique (CSE)**.



## REPRESENTATION DU PERSONNEL

### Entrée en vigueur du CSE

	Mesures transitoires	Date de mise en place du CSE
<b>Entreprises pourvues d'IRP au 23-9-2017</b>		
• <b>Protocole préélectoral pour le renouvellement des anciennes IRP conclu avant le 23-9-2017</b>	Elections conformément aux dispositions antérieures à l'ordonnance	1-1-2020 au plus tard (possibilité de fixer une date antérieure par accord ou par décision de l'employeur)
• <b>Echéance des mandats entre le 23-9-2017 et le 31-12-2017</b>	- Prorogation automatique jusqu'au 31-12-2017 ; - Possibilité de prorogation pour un an maximum par accord ou décision de l'employeur après consultation des IRP existantes	1-1-2019 au plus tard
• <b>Echéance des mandats entre le 1-1-2018 et le 31-12-2018</b>	Réduction ou prorogation pour un an maximum par accord ou par décision de l'employeur après consultation des IRP existantes	- Au plus tôt, à la date de publication des décrets d'application ou le 1-1-2018 (1) ; - Au plus tard le 1-1-2020
• <b>Echéance des mandats entre le 1-1-2019 et le 31-12-2019</b>		- Au terme des mandats ; - Au plus tard le 31-12-2019
• <b>Echéance des mandats après le 31-12-2019</b>	Cessation anticipée des mandats au 31-12-2019	1-1-2020 au plus tard
<b>Entreprises dépourvues d'IRP au 23-9-2017</b>		
• <b>Pas de protocole préélectoral conclu avant le 23-9-2017</b>		Date de publication des décrets d'application et au plus tard le 1-1-2018 (1)
• <b>Protocole préélectoral conclu pour la constitution des anciennes IRP avant le 23-9-2017</b>	Elections conformément aux dispositions antérieures à l'ordonnance	1-1-2020 au plus tard (possibilité de fixer une date antérieure par accord ou décision de l'employeur)

(1) En pratique, à ces dates, les entreprises pourront engager le processus électoral.

## REPRESENTATION DU PERSONNEL

### Mise en place du CSE

- ✓ Seuil d'effectifs inchangé, mais plus difficile à atteindre : 11 salariés sur 12 mois consécutifs.
- ✓ Passage d'un CSE à attributions réduites à un CSE à attributions étendues lorsque l'effectif atteint 50 salariés sur 12 mois consécutifs, à l'expiration d'un délai de 12 mois à compter de la date à laquelle l'effectif de 50 a été atteint pendant 12 mois consécutifs.
- ✓ En cas de mise en place d'un CSE dans une entreprise comptant déjà 50 salariés, il exercera l'ensemble des attributions étendues à l'expiration d'un délai de 12 mois à compter de sa mise en place.



**GEBS** Groupement des Entreprises des Boucles de Seine  
À vos côtés, au service de votre entreprise



Emmanuelle  
Handschuh  
Avocat

Qualification  
des Services  
Intellectuels  
OPQF

CHARTRE  
de la  
diversité  
SIGNATAIRE

## REPRESENTATION DU PERSONNEL

### Composition du CSE

- ✓ Employeur (+ 3 collaborateurs max dans les entreprises de plus de 50 salariés)
- ✓ Délégation du personnel dont le nombre doit être fixé par décret
- ✓ Représentants syndicaux (dans les entreprises de plus de 50 salariés)

# REPRESENTATION DU PERSONNEL

## Attributions du CSE

- ✓ Entreprise de 11 à 49 salariés : DP
- ✓ Entreprise de 50 salariés et plus : DP, CE, CHSCT





**GEBS** Groupement des Entreprises des Boucles de Seine  
À vos côtés, au service de votre entreprise



Emmanuelle  
Handschuh  
Avocat



## REPRESENTATION DU PERSONNEL

### Le Conseil d'entreprise

- ✓ Nouvelle instance afin de développer la codécision dans l'entreprise
- ✓ Le CSE peut se voir reconnaître un rôle de négociation et un pouvoir renforcé : il est dans ce cas baptisé Conseil d'entreprise
- ✓ Mis en place par accord d'entreprise majoritaire ou par accord de branche étendu en l'absence de délégué syndical
- ✓ L'accord doit prévoir les thèmes sur lesquels le CE doit donner un avis conforme
- ✓ Aucune précision sur sa composition : mêmes membres que le CSE ?
- ✓ Exerce attributions du CSE + bénéficie d'une large compétence en matière de négociation d'entreprise



**GEBS** Groupement des Entreprises des Boucles de Seine  
À vos côtés, au service de votre entreprise



Emmanuelle  
Handschuh  
Avocat

Qualification  
des Services  
Intellectuels  
OPQF

CHARTRE  
DE LA  
diversité  
SIGNATAIRE

## NEGOCIATION COLLECTIVE

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018 :

Principe : primauté de l'accord d'entreprise sur l'accord de branche

Exception : domaines limitativement énumérés par la loi où l'accord de branche prime sur l'accord d'entreprise



**GEBS** Groupement des Entreprises des Boucles de Seine  
À vos côtés, au service de votre entreprise



Emmanuelle  
Handschuh  
Avocat



## NEGOCIATION COLLECTIVE





**GEBS** Groupement des Entreprises des Boucles de Seine  
À vos côtés, au service de votre entreprise



Emmanuelle  
Handschuh  
Avocat



## NEGOCIATION COLLECTIVE

### \* LISTE DES 11 DOMAINES

- ▶ Salaires minima hiérarchiques
- ▶ Classifications
- ▶ Mutualisation des fonds de financement du paritarisme
- ▶ Mutualisation des fonds de la formation professionnelle
- ▶ Garanties collectives complémentaires
- ▶ Durée du travail et aménagement des horaires
- ▶ CDD et contrats de travail temporaires
- ▶ CDI de chantier
- ▶ Égalité professionnelle entre femmes et hommes

### ▶ Conditions des périodes d'essai

- ▶ Modalités de la poursuite des contrats de travail entre deux entreprises

### \*\* LISTE DES 4 DOMAINES

- ▶ Prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels
- ▶ Insertion professionnelle et maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés
- ▶ Seuils pour la désignation des délégués syndicaux
- ▶ Primes pour travaux dangereux et insalubres

## NEGOCIATION COLLECTIVE

	Avant	Après
<a href="#">Bloc n° 1</a> (Primauté de l'accord de branche)	Thèmes limitativement énumérés à l'alinéa 1 <sup>er</sup> de l'ancien article L 2253-3 + prévus dans des dispositions éparses du Code du travail	Liste limitative fixée par l'article L 2253-3 du Code du travail : Thèmes en moins : <ul style="list-style-type: none"> <li>• pénibilité</li> </ul> Thèmes en plus : <ul style="list-style-type: none"> <li>• financement mutualisé du paritarisme (à l'origine du domaine de la loi ; ces dispositions légales ayant été maintenues, elles devront servir de cadre à l'accord de branche)</li> <li>• mesures relatives à la durée du travail (1) : régime d'équivalences, nombre minimal d'heures entraînant la qualification de travailleur de nuit, durée minimale du travail à temps partiel, taux de majoration des heures complémentaires et augmentation temporaire de la durée du travail à temps partiel</li> <li>• définition de la période de référence à retenir pour l'aménagement du temps de travail (à l'origine, thème du <a href="#">bloc n° 3</a>)</li> <li>• mesures relatives aux CDD/CTT : durée totale du contrat, nombre maximal de renouvellements, délai de carence en cas de succession de contrats (à l'origine, du domaine de la loi)</li> <li>• Recours au travail temporaire au titre des mesures pour l'emploi et la formation professionnelle (1)</li> <li>• CDI de chantier • les conditions et les durées de renouvellement de la période d'essai (1)</li> <li>• modalités de transfert conventionnel des contrats de travail (consécration d'une pratique antérieure)</li> <li>• la rémunération minimale et l'indemnité d'apport d'affaire du salarié porté (1)</li> </ul>
<a href="#">Bloc n° 2</a> (Faculté pour la branche de verrouiller certains thèmes)	Tous les autres thèmes de négociation collective, sauf durée du travail, repos, congés	Uniquement : <ul style="list-style-type: none"> <li>• prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels</li> <li>• insertion professionnelle et maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés</li> <li>• effectif à partir duquel les DS peuvent être désignés, nombre de DS et valorisation de leur parcours syndical</li> <li>• primes pour travaux dangereux ou insalubres</li> </ul>
<a href="#">Bloc n° 3</a> (Primauté de l'accord d'entreprise)	Durée du travail, repos et congés, dont la période de référence à retenir pour l'aménagement du temps de travail	Tous les autres thèmes de négociation collective



**GEBS** Groupement des Entreprises des Boucles de Seine  
À vos côtés, au service de votre entreprise



Emmanuelle  
Handschuh  
Avocat



## NEGOCIATION COLLECTIVE

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.

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.



## NEGOCIATION COLLECTIVE

Dans les entreprises de moins de 11 salariés dépourvues de DS ou de Conseil d'Entreprise (CE) et de moins de 20 salariés dépourvues de DP / CSE :

- Projet d'accord proposé par l'employeur aux salariés
- Puis approuvé par référendum par au moins 2/3 du personnel

Dans les entreprises de 11 à 49 salariés dépourvues de DS de CE :

Un accord peut être conclu soit avec des :

- salariés mandatés, puis approuvé par référendum la majorité des suffrages
- Ou membres majoritaires du CSE

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés dépourvues de DS et de CE :

- Représentants du personnel mandatés
- Ou représentants du personnel non mandatés
- Ou salariés mandatés



**GEBS**

Groupement des Entreprises des Boucles de Seine  
À vos côtés, au service de votre entreprise



Emmanuelle  
Handschuh  
Avocat

Qualification  
des Services  
Intellektuels  
**ISQ**  
OPQF

CHARTRE  
DE LA  
diversité  
SIGNATAIRE

## SANTE AU TRAVAIL

1. Prévention des risques professionnels révisée
2. Reclassement des salariés inaptes
3. Recours contre l'avis du médecin du travail

## SANTE AU TRAVAIL

### 1. Prévention des risques professionnels révisée

	Avant l'entrée en vigueur de l'ordonnance	Après l'entrée en vigueur de l'ordonnance
<b>Nom du compte</b>	Compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P).	Compte professionnel de prévention (C2P).
<b>Cas d'ouverture du compte</b>	Exposition, au-delà des seuils réglementaires, aux facteurs suivants : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Manutentions manuelles de charges ;</li> <li>• Postures pénibles ;</li> <li>• Vibrations mécaniques ;</li> <li>• Agents chimiques dangereux, y compris les poussières et les fumées ;</li> <li>• Activités exercées en milieu hyperbare ;</li> <li>• Températures extrêmes ;</li> <li>• Bruit ;</li> <li>• Travail de nuit ;</li> <li>• Travail en équipes successives alternantes ;</li> <li>• Travail répétitif.</li> </ul>	Exposition, au-delà des seuils réglementaires, aux facteurs suivants : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Activités exercées en milieu hyperbare ;</li> <li>• Températures extrêmes ;</li> <li>• Bruit ;</li> <li>• Travail de nuit ;</li> <li>• Travail en équipes successives alternantes ;</li> <li>• Travail répétitif.</li> </ul>
<b>Déclaration</b>	Via la DSN après évaluation des expositions aux facteurs de risques.	Via la DSN après évaluation des expositions aux facteurs de risques.

## SANTE AU TRAVAIL

### 1. Prévention des risques professionnels révisée

	Avant l'entrée en vigueur de l'ordonnance	Après l'entrée en vigueur de l'ordonnance
<b>Utilisation des points</b>	<p>Pour :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- suivre une formation en vue d'une reconversion sur un emploi moins pénible ;</li> <li>- financer un complément de rémunération en cas de passage à temps partiel ;</li> <li>- partir à la retraite plus tôt.</li> </ul>	<p>Pour :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- suivre une formation en vue d'une reconversion sur un emploi moins pénible ;</li> <li>- financer un complément de rémunération en cas de passage à temps partiel ;</li> <li>- partir à la retraite plus tôt.</li> </ul>
<b>Gestion du compte</b>	Par la branche vieillesse de la sécurité sociale.	Par la branche accidents du travail/maladies professionnelles de la sécurité sociale.
<b>Financement</b>	<p>Par :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- une cotisation de base due par tous les employeurs ;</li> <li>- une cotisation additionnelle due par les seuls employeurs occupant des salariés exposés à des facteurs de pénibilité au-delà des seuils réglementaires.</li> </ul>	Par la branche accidents du travail/maladies professionnelles de la sécurité sociale.

## SANTE AU TRAVAIL

### 2. Reclassement des salariés inaptes

	Avant le 24-9-2017	Depuis le 24-9-2017
<b>Périmètre géographique du reclassement</b>	Sociétés du groupe permettant d'assurer une permutation du personnel, quelle que soit leur implantation géographique (y compris à l'étranger), sauf position contraire du salarié	Sociétés du groupe situées en France permettant d'assurer une permutation du personnel, sauf position contraire du salarié.
<b>Notion de groupe de reclassement</b>	Entreprises dont les activités, l'organisation ou le lieu d'exploitation permettent d'effectuer la permutation de tout ou partie du personnel.	Entreprises : - appartenant à un groupe au sens de l'article L 2331-1, I du Code du travail relatif au comité de groupe ; - et dont l'organisation, les activités ou le lieu d'exploitation assurent la permutation de tout ou partie du personnel.

## SANTE AU TRAVAIL

### 3. Recours contre l'avis du médecin du travail

	Avant l'entrée en vigueur du dispositif	Après l'entrée en vigueur du dispositif (au plus tard le 1-1-2018)
<b>Objet du recours</b>	Eléments de nature médicale justifiant l'avis d'aptitude ou d'inaptitude physique, ou la proposition de mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail ou mesures d'aménagement du temps de travail, émis par le médecin du travail	Avis d'aptitude ou d'inaptitude physique, ou proposition de mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail ou mesures d'aménagement du temps de travail, émis par le médecin du travail et reposant sur des éléments de nature médicale
<b>Compétence pour examiner le recours</b>	Conseil de prud'hommes en référé chargé de désigner un médecin expert près la cour d'appel, avec possibilité de consulter le médecin inspecteur du travail	Conseil de prud'hommes en référé, avec possibilité de consulter le médecin inspecteur du travail
<b>Information sur le recours</b>	Information du médecin du travail	Information du médecin du travail Possibilité de notifier les éléments médicaux ayant fondé la décision du médecin du travail à un médecin mandaté par l'employeur

## SANTE AU TRAVAIL

### 3. Recours contre l'avis du médecin du travail

	Avant l'entrée en vigueur du dispositif	Après l'entrée en vigueur du dispositif (au plus tard le 1-1-2018)
<b>Coût de la procédure</b>	<p>Consignation des frais d'expertise en début de procédure.</p> <p>Fixation de la rémunération du médecin expert par le président de la formation de référé du conseil de prud'hommes.</p> <p>Règlement des frais d'expertise par la partie perdante, sauf décision contraire du conseil de prud'hommes.</p>	<p>Fixation des honoraires et frais d'instruction par arrêté ministériel.</p> <p>Règlement des honoraires et frais d'instruction par la partie perdante, sauf décision contraire du conseil de prud'hommes.</p>
<b>Portée du recours</b>	<p>La décision du conseil de prud'hommes se substitue aux avis, propositions, conclusions écrites ou indications du médecin du travail ayant fait l'objet du recours</p>	<p>La décision du conseil de prud'hommes se substitue aux avis, propositions, conclusions écrites ou indications du médecin du travail ayant fait l'objet du recours</p>



**GEBS** Groupement des Entreprises des Boucles de Seine  
À vos côtés, au service de votre entreprise



Emmanuelle  
Handschuh  
Avocat

Qualification  
des Services  
Intellectuels  
OPQF

CHARTRE  
DE LA  
diversité  
SIGNATAIRE

## RECOURS A CERTAINS MODES DE TRAVAIL

1. CDD et intérim : la compétence des branches est étendue
2. Recours au CDI de chantier
3. Nouveau cadre juridique du télétravail

## RECOURS A CERTAINS MODES DE TRAVAIL

### 1. CDD et intérim : la compétence des branches est étendue

Avant	Après
<b>Sanction civile en cas de non-transmission du contrat écrit au salarié dans le délai de 2 jours</b>	
Requalification du contrat en CDI	Indemnisation du salarié à la charge de l'employeur : pas plus d'un mois de salaire
<b>Durée totale du CDD ou du contrat de mission à terme précis</b>	
<p>→ <b>Règles d'ordre public</b></p> <p>- principe : 18 mois ; - exceptions : 9 mois (attente d'un salarié recruté en CDI, travaux urgents) ou 24 mois (contrat exécuté à l'étranger, conclu dans le cadre du départ d'un salarié avant suppression de son poste, ou pour répondre à une commande exceptionnelle à l'exportation).</p>	<p>→ <b>Règles conventionnelles</b> Une convention ou un accord de branche étendu peut fixer la durée totale du CDD ou du contrat de mission.</p> <p>→ <b>Règles supplétives</b> - principe : 18 mois ; - exceptions : 9 mois (attente d'un salarié recruté en CDI, travaux urgents) ou 24 mois (contrat exécuté à l'étranger, conclu dans le cadre du départ d'un salarié avant suppression de son poste, ou pour répondre à une commande exceptionnelle à l'exportation).</p> <p>→ <b>Pas de règle d'ordre public</b></p>

# RECOURS A CERTAINS MODES DE TRAVAIL

## 1. CDD et intérim : la compétence des branches est étendue

Renouvellement du CDD ou du contrat de mission à terme précis	
<p>→ <b>Règles d'ordre public</b></p> <p>- les conditions de renouvellement sont stipulées dans le contrat ou font l'objet d'un avenant soumis au salarié avant le terme initialement prévu.</p> <p>- le contrat est renouvelable 2 fois pour une durée déterminée, dans la limite de la durée totale maximale applicable.</p>	<p>→ <b>Règles d'ordre public</b></p> <p>Les conditions de renouvellement sont stipulées dans le contrat ou font l'objet d'un avenant soumis au salarié avant le terme initialement prévu.</p> <p>→ <b>Règles conventionnelles</b></p> <p>Une convention ou un accord de branche étendu peut fixer le nombre maximal de renouvellements possibles pour un contrat.</p> <p>→ <b>Règles supplétives</b></p> <p>Le contrat est renouvelable 2 fois pour une durée déterminée, dans la limite de la durée totale maximale applicable.</p>

## RECOURS A CERTAINS MODES DE TRAVAIL

### 1. CDD et intérim : la compétence des branches est étendue

Délai de carence entre différents contrats	
Calcul du délai	
<p>→ <b>Règles d'ordre public</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- le délai de carence est calculé en fonction de la durée du CDD ou du contrat de mission incluant, le cas échéant, son ou ses renouvellements.</li> <li>- il est égal :               <ul style="list-style-type: none"> <li>• au tiers de la durée du contrat venu à expiration si sa durée (renouvellements compris) est de 14 jours ou plus ;</li> <li>• à la moitié de la durée du contrat venu à expiration si sa durée (renouvellements compris) est inférieure à 14 jours.</li> </ul> </li> <li>- les jours pris en compte pour apprécier le délai sont les jours d'ouverture de l'entreprise ou de l'établissement concerné.</li> </ul>	<p>→ <b>Règles d'ordre public</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- le délai de carence est calculé en fonction de la durée du CDD ou du contrat de mission incluant, le cas échéant, son ou ses renouvellements.</li> <li>- les jours pris en compte pour apprécier le délai sont les jours d'ouverture de l'entreprise ou de l'établissement concerné.</li> </ul> <p>→ <b>Règles conventionnelles</b></p> <p>Une convention ou un accord de branche étendu fixe les modalités de calcul du délai de carence.</p> <p>→ <b>Règles supplétives</b></p> <p>Le délai de carence est égal :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- au tiers de la durée du contrat venu à expiration si sa durée (renouvellements compris) est de 14 jours ou plus ;</li> <li>- à la moitié de la durée du contrat venu à expiration si sa durée (renouvellements compris) est inférieure à 14 jours.</li> </ul>

## RECOURS A CERTAINS MODES DE TRAVAIL

### 1. CDD et intérim : la compétence des branches est étendue

#### Suppression du délai

##### → Règles d'ordre public

Le délai de carence n'est pas applicable dans les cas suivants :

- nouvelle absence du salarié remplacé lorsque le contrat est conclu pour remplacer un salarié temporairement absent ou dont le contrat de travail est suspendu ;
- contrat conclu pour remplacer un chef d'entreprise ou une personne assimilée ;
- exécution de travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité ;
- emplois saisonniers ou d'usage ;
- CDD conclus dans le cadre de la politique de l'emploi ;
- rupture anticipée du contrat à l'initiative du salarié ;
- refus du renouvellement de son contrat par le salarié, le nouveau contrat ne pouvant alors être conclu que pour la durée du contrat non renouvelé.

##### → Règles conventionnelles

Une convention ou un accord de branche étendu prévoit les cas dans lesquels le délai de carence ne s'applique pas.

##### → Règles supplétives

Le délai de carence n'est pas applicable dans les cas suivants :

- nouvelle absence du salarié remplacé lorsque le contrat est conclu pour remplacer un salarié temporairement absent ou dont le contrat de travail est suspendu ;
- contrat conclu pour remplacer un chef d'entreprise ou une personne assimilée ;
- exécution de travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité ;
- emplois saisonniers ou d'usage ;
- CDD conclus dans le cadre de la politique de l'emploi ;
- rupture anticipée du contrat à l'initiative du salarié ;
- refus du renouvellement de son contrat par le salarié, le nouveau contrat ne pouvant alors être conclu que pour la durée du contrat non renouvelé.

# RECOURS A CERTAINS MODES DE TRAVAIL

## 2. Recours au CDI de chantier

= CDI par lequel l'employeur engage un salarié pour la réalisation d'un ouvrage et de travaux précis pour une durée qui ne peut être prédéterminée.

Un accord de branche peut prévoir le recours à ce CDI de chantier.

➤ Tout secteur professionnel peut donc désormais recourir au CDI de chantier.

A défaut d'accord de branche, peut être conclu dans les secteurs où son usage est habituel.



## RECOURS A CERTAINS MODES DE TRAVAIL

### 3. Nouveau cadre juridique du télétravail

Concerne les entreprises appartenant à un secteur professionnel représenté par le Medef, la CPME (ex CGPME) et l'ancienne UPA.

- ✓ Le télétravail peut être régulier ou occasionnel.
- ✓ S'il est régulier, il est mis en place par accord collectif ou charte.
- ✓ En l'absence d'accord, le télétravail occasionnel peut être mis en place par contrat de travail.
- ✓ L'employeur peut refuser le bénéfice du télétravail à un salarié qui le demande, en motivant sa réponse.
- ✓ Le refus du salarié du télétravail n'est pas un motif de rupture.



**GEBS** Groupement des Entreprises des Boucles de Seine  
À vos côtés, au service de votre entreprise



Emmanuelle  
Handschuh  
Avocat



**Pour le 1<sup>er</sup> janvier 2020 :**

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.



**GEBS** Groupement des Entreprises des Boucles de Seine  
À vos côtés, au service de votre entreprise

---



Emmanuelle  
Handschuh  
Avocat



# Le temps des questions

?