

Ordonnance n°3

Code du Travail

Premier outil de synthèse
septembre 2017



Libres ensemble

LA MARQUE AUTONOME

ORDONNANCES : DE QUOI PARLE-T-ON ?

A l'issue de concertations pendant l'été avec les organisations syndicales et patronales, le gouvernement a enfin publié le 31 août ses 5 projets d'ordonnances modifiant le Code du Travail. L'UNSA, avec vous, entend les juger sur pièces. C'est dans cette optique qu'elle a rédigé ce document assorti de ses propres commentaires, afin de vous permettre de vous faire votre propre opinion. Il n'a pas vocation à être exhaustif et est volontairement centré sur les mesures principales amenant à un changement significatif.

ORDONNANCE 3

« RELATIVE A LA PRÉVISIBILITÉ ET LA SÉCURISATION DES RELATIONS DE TRAVAIL »

a) Imposition d'un barème aux prud'hommes

➔ Le projet d'ordonnance impose un barème aux tribunaux de prud'homme pour déterminer le montant des indemnités pour réparation du préjudice subi lorsqu'un licenciement est jugé sans cause réelle ni sérieuse. Ce barème fixe, en distinguant les très petites entreprises (moins de 11 salariés) de toutes les autres, un plancher et un plafond d'indemnités, variant en fonction de l'ancienneté du salarié dans l'entreprise. Il ne s'appliquerait pas en cas de licenciement relevant d'une discrimination ou de harcèlement. Parallèlement, le gouvernement a annoncé une augmentation générale de 25 % des indemnités légales de licenciement.

Commentaire UNSA :

La décision d'imposition aux prud'hommes d'un barème pour réparation du préjudice subi en cas de licenciement

abusif reste contradictoire avec le principe d'appréciation du dommage au cas par cas par le juge auquel l'UNSA est attachée. Parallèlement, la hausse prévue de l'indemnité de licenciement est positive mais encore insuffisante.

b) Dispositions sur le licenciement économique

➔ Le projet d'ordonnance prévoit des modèles administratifs de notification du licenciement utilisables par l'employeur, afin que soient mieux respectées les obligations légales qui s'y rattachent et de diminuer ainsi le contentieux qui en découle. Sont harmonisés également à un an tous les délais de recours prévus dans les différents cas de rupture de contrat de travail existant.

Commentaire UNSA :

La volonté politique de ces mesures est de limiter les

recours aux prud'hommes. L'harmonisation à un an des délais de recours (allant aujourd'hui de un à deux ans selon les situations) procède de la même logique : cela n'empêchera pas un(e) salarié(e) de faire valoir ses droits devant le tribunal, à condition de ne pas perdre de temps car les procédures sont longues et parfois complexes.

➔ En cas de contestation juridique du motif économique d'un licenciement, le projet d'ordonnance réduit la capacité d'appréciation du juge au territoire national, alors qu'il pouvait jusqu'à présent inclure le périmètre international pour les groupes implantés dans plusieurs pays.

Commentaire UNSA :

Cette disposition réduisant le champ d'appréciation du juge est défavorable dans les situations où les difficultés économiques seraient le résultat non pas de la situation réelle de l'entreprise mais celui de manœuvres artificielles au sein du groupe.

c) Régime juridique particulier pour des plans de départ volontaires hors licenciements

➔ Le projet d'ordonnance met en place un régime particulier concernant les plans de départs volontaires (PDV) excluant tout licenciement. Ce nouveau PDV autonome serait subordonné à la conclusion d'un accord dans l'entreprise. La négociation devrait déterminer notamment le nombre de départs envisagé, les suppressions d'emplois associés, la durée de mise en œuvre et les conditions pour qu'un salarié en bénéficie. Y figureraient également les critères de départage des candidatures éventuelles, le montant des indemnités de rupture, les mesures de reclassement externe, etc...

Commentaire UNSA :

Dès lors qu'il s'agit bien d'une procédure encadrant de potentiels départs volontaires, donc clairement hors licenciements, et que la négociation collective peut fournir des garanties aux salariés, cette disposition peut éventuellement être un outil mobilisable en fonction des situations d'entreprises.

d) Encadrement du télétravail

➔ Le projet d'ordonnance indique que le recours au télétravail sera désormais soumis à un accord collectif ou, à défaut, une charte élaborée par l'employeur.

Il astreint l'employeur à justifier le refus du bénéfice du télétravail à un salarié. Il stipule également qu'un accident survenu sur le lieu où est exercé le télétravail est présumé être un accident du travail.

Commentaire UNSA :

Cette disposition vient compléter l'encadrement du télétravail par accord (conditions d'acceptation, horaires de travail, régulation de la charge de travail...), clarifie la situation du télétravail occasionnel et sécurise les problématiques

d'accident du travail. Cependant, l'obligation de prise en charge des coûts découlant directement de l'exercice du télétravail, notamment le coût des matériels, logiciels, abonnements communication ainsi que la maintenance de ceux-ci serait supprimé.

Ordonnance n°3 Code du Travail

***Premier outil de synthèse
septembre 2017***



Libres ensemble
LA MARQUE AUTONOME

 www.unsa.org

 www.facebook.com/Syndicat.UNSA

 [@Unsa_officiel](https://twitter.com/Unsa_officiel)