

RH : ce qui change au 1er janvier 2018

02/01/18

Les ordonnances modifient des pans entiers du code du travail. Un grand nombre de ces dispositions nécessitaient des mesures réglementaires pour entrer en vigueur au plus tard le 1er janvier. Certains des décrets attendus ont été publiés la semaine dernière et ce week-end. **D'autres dispositions des réformes précédentes (loi Travail, loi Sapin 2) entrent en vigueur le 1er janvier.**

Si certaines des mesures des ordonnances sont entrées en vigueur dès leur publication au Journal officiel, fin septembre, comme le barème d'indemnités ou les nouvelles règles relatives au télétravail (*qui sont toutefois en cours de modification dans le cadre du projet de loi de ratification*), la plupart des mesures nécessitent des mesures réglementaires pour entrer en vigueur. Certains décrets ont été publiés fin décembre et ont ainsi permis l'application de ces mesures avant le 1er janvier 2018 ; d'autres ont été publiés ce week-end au Journal officiel, comme par exemple le décret sur le CSE, rendant ainsi effectives ces mesures au plus tard le 1er janvier, comme cela était prévu par les ordonnances.

Récapitulatif de ce qui a changé en cette fin d'année 2017 et à compter du 1er janvier 2018.

Les mesures des ordonnances entrées en application fin décembre

1) Des ruptures conventionnelles collectives

Deux décrets du 20 décembre 2017 ont apporté les précisions nécessaires à l'entrée en vigueur des nouvelles ruptures conventionnelles collectives. Rappelons que ce dispositif permet, via la conclusion d'un accord collectif, de proposer aux salariés des départs volontaires, quelle que soit la situation économique de l'entreprise. L'accord, qui devra prévoir notamment le nombre maximal de départs envisagés, les conditions d'éligibilité, les modalités de calcul des indemnités de départ etc., devra être homologué par la DIRECCTE. Le contrat de travail des salariés dont la candidature aura été acceptée sera rompu d'un commun accord.

► *Le texte entre en vigueur au lendemain de sa publication au Journal officiel, soit le 23 décembre 2017, et s'applique aux accords dont la négociation débute postérieurement à cette date.*

2) De la notification du licenciement

Un décret du 15 décembre 2017 fixe les nouvelles règles applicables à la motivation de la lettre de licenciement. Désormais le salarié dispose d'un délai de 15 jours à compter de la notification de son licenciement pour demander à l'employeur des précisions sur les motifs énoncés dans la lettre. L'employeur a 15 jours pour y répondre. Il peut également, de sa propre initiative, préciser les motifs.

► *Ces dispositions sont applicables aux licenciements prononcés à compter du 18 décembre 2017.*

3) Du reclassement interne dans le cadre des procédures de licenciement économique

Un décret du 21 décembre 2017 apporte les précisions nécessaires à la nouvelle procédure de reclassement interne sur le territoire national en cas de licenciement pour motif économique. L'employeur doit ainsi respecter un certain nombre de mentions s'agissant des offres de reclassement proposées. Il doit laisser au salarié un délai minimum de 15 jours pour présenter sa candidature.

► *Ces dispositions s'appliquent aux procédures de licenciement engagées depuis le 23 décembre 2017.*

4) Des pénalités en matière de négociation obligatoire

Un décret du 15 décembre 2017 fixe les règles d'ordre public de la pénalité prévue en cas de manquements à l'obligation de négocier sur les salaires effectifs et sur le contenu de la négociation relative à l'égalité professionnelle.

S'agissant de la négociation obligatoire sur les salaires, le décret précise que le plafond de la pénalité consiste en une suppression partielle (ou totale en cas de récidive) de différentes réductions - dont la "réduction Fillon" - dont l'entreprise a bénéficié pendant sa période de défaillance, dans la limite de 3 ans.

► *Ces dispositions sont entrées en en vigueur le 18 décembre 2017.*

5) Consultation des salariés au sein des TPE

Un décret du 26 décembre 2017 permet l'entrée en vigueur de la consultation des salariés pour l'approbation des accords d'entreprise dans les entreprises de moins de onze salariés, ainsi que dans les entreprises de onze à vingt salariés dépourvues de membre élu de la délégation du personnel du comité social et économique.

► *Ces dispositions sont applicables depuis le 29 décembre 2017.*

Les mesures des ordonnances applicables à compter du 1er janvier 2018

1) Nouvelles modalités de contestation d'un avis d'inaptitude

L'ordonnance n° 3 a modifié la nouvelle procédure de contestation des avis d'inaptitude instituée par la loi Travail du 8 août 2016 (depuis le 1er janvier 2017, les contestations ne se font plus devant l'inspecteur du travail, mais devant le conseil de prud'hommes en la forme des référés).

A compter du 1er janvier prochain, un certain nombre de changements entreront en vigueur :

- suppression de la désignation d'un médecin expert : il appartient au conseil de prud'hommes de décider ou non de confier toute mesure d'instruction au médecin-inspecteur du travail territorialement compétent pour l'éclairer sur les questions de fait relevant de sa compétence ;
- extension de l'objet de la contestation : la contestation pourra porter sur "les avis, propositions, conclusions écrites ou indications reposant sur des éléments de nature médicale émis par le médecin du travail" ;
- possibilité pour l'employeur de mandater un médecin : l'employeur pourra demander la notification des éléments médicaux ayant fondé les avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis par le médecin du travail à un médecin qu'il aura mandaté ;
- substitution de l'avis par la décision prud'homale : la décision du conseil de prud'hommes se substituera entièrement aux avis, propositions, conclusions écrites ou indications du médecin du travail ;
- prise en charge des frais d'instruction et d'honoraires : à compter du 1er janvier 2018, les honoraires et frais liés à la mesure d'instruction sont mis à la charge de la partie perdante, sauf si le conseil de prud'hommes, par décision motivée, n'en met la totalité ou une fraction à la charge de l'autre partie.

2) La nouvelle articulation entre les accords de branche et les accords d'entreprise

Les ordonnances rénovent l'articulation entre les accords de branche et d'entreprise en trois blocs :

- le bloc 1 constitué des 13 sujets à propos desquels la branche impose un socle minimum de droits au-dessous duquel l'accord d'entreprise ne peut descendre ;
- le bloc 2 comprend les 4 matières pour lesquelles l'accord de branche prévaut sur l'accord d'entreprise conclu postérieurement si la branche décide de verrouiller ses clauses sur ces sujets ;
- le bloc 3 comprend tous les autres sujets sur lesquels l'accord d'entreprise prévaut sur l'accord de branche, qu'il soit conclu antérieurement ou postérieurement à la date d'entrée en vigueur de l'accord de branche.

S'agissant des thèmes compris dans le bloc 3, les clauses des accords de branche cessent de produire leurs effets vis-à-vis des accords d'entreprise à compter du 1er janvier 2018.

3) La mise en place du CSE

Le **décret** a été publié ce week-end au Journal officiel. Les entreprises peuvent donc dès à présent mettre en place un comité social et économique. A cette fin, l'entreprise dont les mandats arrivent à échéance entre le 1er janvier et le 31 décembre 2018 peut décider de raccourcir les mandats afin d'installer le nouveau CSE. L'entreprise a aussi la possibilité de proroger les mandats en cours jusqu'au 31 décembre 2018 au plus tard.

4) Les modèles de lettre de licenciement

Afin de sécuriser les licenciements, l'ordonnance n° 3 ne prévoit pas seulement une mesure de demande de précisions du salarié à l'employeur après la notification de sa lettre de licenciement, mais aussi la publication de six modèles de lettres de licenciement. Le **décret** a été publié ce week-end au Journal officiel permettant ainsi aux entreprises de les utiliser, si elles le souhaitent.

5) L'abondement du compte personnel de formation d'un salarié qui refuse de se voir appliquer un accord "emploi"

L'ordonnance n°1 a harmonisé le régime des différents accords portant sur l'emploi (accords de maintien dans l'emploi, accords de préservation et de développement de l'emploi,...). Désormais, il n'existe qu'un seul accord de ce type qui permet de modifier l'organisation du travail afin soit de répondre aux nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise, soit de préserver ou développer l'emploi.

Le salarié peut refuser la modification de son contrat de travail qui résulte de l'application de cet accord ; son refus constitue alors la cause du licenciement (*licenciement sui generis*). L'ordonnance prévoit par ailleurs, dans ce cas, un abondement du compte personnel de formation (CPF). Cet abondement est au minimum de 100 heures ; le **décret** est paru ce week-end au Journal officiel.

6) Prêt de main-d'œuvre entre entreprises

Une ordonnance du 22 septembre 2017 a créé un nouveau cas de prêt de main-d'œuvre licite : les groupes ou entreprises d'au moins 5 000 salariés pourront mettre à disposition leurs salariés auprès de start-up ou de PME de moins de 250 salariés. Le **décret d'application** a été publié ce week-end. Il en détermine les conditions et précise les droits qui sont garantis au salarié mis à disposition dans le cadre de ce prêt de main-d'œuvre. Par ailleurs, une information obligatoire sur les opérations de prêt réalisées par une entreprise devra avoir lieu par la voie de la base de données économiques et sociales.

7) Prise en charge de la rémunération des salariés participant aux négociations de branche

Un **décret** paru ce week-end fixe le seuil d'effectif des entreprises pour lesquelles le salaire des salariés participant aux négociations de branche est pris en charge par le fonds paritaire national. Le décret prévoit également les modalités de cette prise en charge par les organisations syndicales de salariés bénéficiaires des crédits du fonds paritaire national.

Les autres mesures qui entrent en vigueur le 1er janvier 2018

Si la mise en œuvre des ordonnances occupe le devant de la scène en ce début d'année, d'autres mesures des réformes précédentes entrent en vigueur le 1er janvier.

1) Dispositif d'alerte dans les entreprises de plus de 50 salariés

Ainsi, en application de la loi Sapin 2 du 9 décembre 2016, les entreprises de plus de 50 salariés ont l'obligation de mettre en place un dispositif d'alerte de recueil des signalements à compter du 1er janvier 2018. **Un décret du 19 avril 2017** a délivré le vade-mecum pour la mise en place de ce nouveau dispositif.

2) Travail détaché

En matière de travail détaché, la dématérialisation de la déclaration subsidiaire du détachement par le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre entre en vigueur le 1er janvier 2018. La nouvelle rédaction de **l'article L.1262-4-1** oblige le maître d'ouvrage à vérifier que tous les sous-traitants directs ou indirects de ses cocontractants (ainsi que les entreprises d'intérim engagées par ces sous-traitants ou cocontractants) ont effectivement accompli une déclaration de détachement des salariés de façon dématérialisée, et à procéder en cas de nécessité à cette déclaration. Cette déclaration de détachement doit se faire préalablement au début du détachement.

Par ailleurs, le droit de timbre qui devait entrer en vigueur au 1er janvier va être finalement supprimé par un décret à venir, comme l'a annoncé le ministère du travail.

Rappelons d'ailleurs, qu'une 7e ordonnance portant sur le détachement de travailleurs sera publiée fin janvier, début février.

3) Protection des travailleurs des plateformes collaboratives

Au 1er janvier 2018, un nouveau cadre imposera un minimum de protection aux travailleurs des plateformes collaboratives. Prévues par la **loi Travail du 8 août 2016**, cette protection renforcée a été précisée par un **décret du 4 mai 2017**.

La plateforme devra prendre en charge la cotisation d'assurance accidents du travail et maladies professionnelles (AT-MP) des travailleurs indépendants. De la même manière, les entreprises gestionnaires de plateforme collaboratives sont tenues d'assurer à leurs travailleurs réguliers un remboursement de certains frais liés à la formation professionnelle.