

**CONDITIONS DE TRAVAIL (durée, rupture, CDD...)**

<p><b>LS 26/09</b> Pages 10 et 11</p>	<p>➤ <b>Plafonnement des indemnités prud'homales</b> <i>Ord. n°2017-1387 du 22 septembre 2017, JO 23 septembre</i></p> <p>L'ordonnance relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail impose au juge prud'homal un référentiel obligatoire pour la fixation du montant de l'indemnité de licenciement sans cause réelle et sérieuse. Ce barème, qui prend la forme d'un tableau, prévoit à la fois des planchers et des plafonds d'indemnités dont le montant est déterminé en fonction de l'ancienneté du salarié et de l'effectif de l'entreprise.</p>
<p><b>LS 27/09</b> Page 3</p>	<p>➤ <b>L'indemnité légale de licenciement est revalorisée de 25% jusqu'à dix ans d'ancienneté</b> <i>D. n°2017-1398 du 25 septembre 2017, JO 26 septembre</i></p> <p>Un décret du 25 septembre 2017 fixe la nouvelle formule de calcul de l'indemnité légale de licenciement s'appliquant dès le 27 septembre 2017. Celle-ci ne peut être inférieure à un quart de mois de salaire par année d'ancienneté pour les dix premières années et un tiers de mois de salaire pour les années à partir de dix ans.</p>
<p><b>LS 27/09</b> Pages 1 et 2</p>	<p>➤ <b>Des mesures de sécurisation des ruptures du contrat de travail</b> <i>Ord. n°2017-1387 du 22 septembre 2017, JO 23 septembre</i></p> <p>L'ordonnance relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail prévoit des mesures destinées à assouplir et simplifier les procédures encadrant la rupture des contrats de travail. Ces mesures prévoient la possibilité pour l'employeur de préciser les motifs de licenciement après de la notification de la lettre de licenciement et la publication par décret de modèles-types de lettre de licenciement. Les mesures ramènent également de un an à huit mois la condition d'ancienneté pour ouvrir le droit à l'indemnité légale de licenciement et de deux ans à 12 mois le délai de prescription de droit commun des actions portant sur la rupture du contrat de travail.</p>
<p><b>LS 27/09</b> Pages 3 et 4</p>	<p>➤ <b>Le législateur assouplit le cadre juridique des licenciements économiques</b> <i>Ord. n°2017-1387 du 22 septembre 2017, JO 23 septembre</i></p> <p>L'ordonnance relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail restreint le périmètre d'appréciation du motif pour les licenciements économiques au niveau national. Elle permet également à l'employeur de présenter l'ensemble des postes disponibles au salarié sur une liste de postes disponibles et en revenant sur la possibilité donnée au salarié de demander à connaître les postes de reclassement disponibles à l'étranger. Enfin, le périmètre d'application des critères d'ordre des licenciements peut désormais être fixé par un accord collectif.</p>
<p><b>LS 27/09</b> Page 6</p>	<p>➤ <b>L'entrée en vigueur du prélèvement à la source repoussé au 1<sup>er</sup> janvier 2019</b> <i>Ord. n°2017-1390 du 22 septembre 2017, JO 23 septembre</i></p> <p>Une ordonnance du 22 septembre repousse l'entrée en vigueur du prélèvement à la source qui s'appliquera donc aux revenus perçus ou réalisés à compter au 1<sup>er</sup> janvier 2019.</p>
<p><b>LS 27/09</b> Page 5</p>	<p>➤ <b>Des éléments concernant les CDD, intérim et CDI de chantier peuvent désormais être définis par les négociateurs de branche</b> <i>Ord. n°2017-1387 du 22 septembre 2017, JO 23 septembre</i></p> <p>Les ordonnances du 22 septembre 2017 ouvrent de nouveaux sujets à la négociation de branche qui auparavant relevaient de la loi, comme la durée, le renouvellement et délai de carence pour les contrats en CDD et intérim ou encore les motifs de recours aux CDI de chantier.</p>
<p><b>LS 27/09</b> Page 5</p>	<p>➤ <b>La transmission tardive du CDD ou du contrat d'intérim n'entraîne plus sa requalification en CDI</b> <i>Ord. n°2017-1387 du 22 septembre 2017, JO 23 septembre</i></p> <p>La non transmission par l'employeur du contrat à durée déterminée ou de mission au salarié dans un délai maximal de deux jours ouvrables suivant l'embauche n'entraîne plus, à lui seul, sa requalification en CDI. Toutefois, il ouvre droit pour le salarié à un indemnité versée par l'employeur égale à un mois de salaire.</p>
<p><b>LS 28/09</b> Pages 2 et 3</p>	<p>➤ <b>Un nouveau cadre d'application juridique du télétravail entre en vigueur le 24 septembre 2017</b> <i>Ord. n° 2017-1387 du 22 septembre 2017, JO 23 septembre</i></p> <p>La mise en œuvre du télétravail est désormais organisée par un accord collectif ou, à défaut, une charte élaborée par l'employeur après avis du comité social et économique. De plus, l'employeur doit désormais motiver sa réponse s'il refuse d'accorder le bénéfice du télétravail à un salarié qui occupe un poste éligible à un mode d'organisation en télétravail. L'article L.1222-9 modifié prévoit également que le télétravailleur a les mêmes droits que le salarié qui exécute son travail dans les locaux de l'entreprise, notamment en ce qui concerne la prise en charge des accidents subis sur le lieu où s'exerce le télétravail.</p>
<p><b>LS 29/09</b> Page 4</p>	<p>➤ <b>Les salaires ralentissent légèrement au deuxième trimestre</b></p> <p>Selon les résultats définitifs de l'enquête Acemo de la Dares, publiés le 22 septembre 2017, le salaire mensuel de base (SMB) est en hausse de 0,4% au deuxième trimestre 2017 et de 1,3% sur l'année. Le SMB ayant augmenté plus vite que l'inflation, les salariés ont connu une hausse de leur pouvoir d'achat entre juin 2016 et juin 2017.</p>

LS 29/09  
Pages 1 et 2

- **La Cour de Cassation revoit sa jurisprudence et distingue l'offre d'emploi et la promesse d'embauche**  
*Cass. Soc., 21 septembre 2017, n° 16-20.103 et 16-20.104 FS-PBRI*

La cour de cassation définit et distingue, par deux arrêts du 21 septembre 2017, « l'offre de contrat de travail » qui peut être retirée avant son acceptation et la « promesse unilatérale de contrat de travail » dont la révocation avant consentement n'empêche pas la formation du contrat. C'est l'intensité de l'engagement de l'employeur qui importera pour qualifier l'acte.

## SANTE et QVT AU TRAVAIL

LS 28/09  
Pages 1 et 2

- **Le « compte personnel de prévention de la pénibilité » (C3P) devient le « compte professionnel de prévention » (C2P) à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2017**

*Ord. n°2017-1389 et Ord. n°2017-1387 du 22 septembre 2017, JO 23 septembre*

Le C2P sera recentré sur six facteurs de risques : travail de nuit, répétitif, en équipes successives alternantes, en milieu hyperbare, au bruit ou à des températures extrêmes. En revanche quatre autres facteurs de risques seront exclus (les manutentions manuelles de charges, les postures pénibles, les vibrations mécaniques et les agents chimiques dangereux) mais seront associés à un dispositif de réparation, autrement dit, un départ anticipé à la retraite facilité en cas d'incapacité permanente. De plus l'obligation de négocier sur la prévention relative aux facteurs de risques professionnels sera étendue et le cadre des reclassements en cas d'aptitude restreint au niveau national.

## RELATIONS SOCIALES (droit syndical ; IRP ; conventions et accords)

LS 25/09  
Page 1 et 2

- **Révision d'un accord : Un signataire ne peut s'opposer s'il n'est plus représentatif**

*Cass. Soc., 21 septembre 2017, n°15-25.531 FS-PBRI*

La cour de cassation précise dans un arrêt du 21 septembre 2017, que le syndicat signataire d'un accord d'entreprise, qui a perdu sa représentativité lors des dernières élections, ne peut pas s'opposer à la révision de l'accord. Cet arrêt vient dans la lignée de la loi du 20 août 2008 qui a replacé l'audience électorale au cœur de l'action des syndicats en entreprise.

LS 26/09  
Pages 1 à 3

- **La primauté de l'accord d'entreprise devient la règle**

*Ord. n° 2017-1385 du 22 septembre 2017, JO 23 septembre*

La primauté de l'accord d'entreprise devient la règle mais l'accord de branche conserve, par exceptions, quelques domaines. Cette primauté de l'accord d'entreprise sera effective à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018.

LS 26/09  
Pages 3 à 5

- **La négociation collective « favorisée » par le législateur**

*Ord. n° 2017-1385, Ord. n°2017-1387 et Ord. n°2017-1388 du 22 septembre 2017, JO 23 septembre*

Le législateur prévoit d'autoriser la négociation d'un accord directement avec des salariés non mandatés dans les entreprises de 20 salariés et moins. Par ailleurs, le principe de l'accord majoritaire sera généralisé dès le 1<sup>er</sup> mai 2018 et l'employeur peut désormais être à l'initiative d'un référendum visant à valider un accord minoritaire.

LS 26/09  
Pages 5 à 9

- **Une nouvelle instance baptisée « Comité social et économique » remplacera les DP, CE et CHSCT**

*Ord. n° 2017-1386 du 22 septembre 2017, JO 23 septembre*

Les entreprises ne pourront plus conserver les instances séparées dès le 1<sup>er</sup> janvier 2020. La possibilité est offerte aux partenaires sociaux d'instaurer des représentants de proximité et/ou des commissions santé, sécurité et conditions de travail. Cette ordonnance entrera en vigueur dès la publication des décrets d'application.

LS 26/09  
Page 9

- **La reconnaissance des compétences liées à un mandat syndical prévu par ordonnance**

*Ord. n° 2017-1386 du 22 septembre 2017, JO 23 septembre*

L'ordonnance relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise comprend quelques mesures sur la valorisation des responsabilités syndicales. Ces mesures prévoient un entretien professionnel de fin de mandat applicables aux mandats prenant effet après le 31 décembre 2019, le congé de formation économique, sociale et syndicale et une négociation sur les modalités d'exercice du droit d'expression.

## ÉCONOMIE

LS 28/09  
Page 6

- **Le nombre de demandeurs d'emploi en hausse de 0,6% en août 2017**

Le ministère du Travail a annoncé le 26 septembre 2017 le nombre de demandeurs d'emploi. Celui-ci atteint 3,80 millions de personnes inscrites en catégorie A en France (Métropole et Outre-Mer).

## DROIT DU TRAVAIL

LS 28/09  
Pages 3 et 4

- **Le prêt de main d'œuvre et le code du travail numérique dans les autres mesures des ordonnances Macron**

*Ord. n° 2017-1387 du 22 septembre 2017, JO 23 septembre*

Pendant une durée de maximum deux ans, les groupes ou entreprises d'au moins 5 000 salariés pourront mettre à disposition leurs salariés auprès de jeunes entreprises de moins de huit ans d'existence et des PME de plus de 250 salariés. De plus, afin de faciliter l'accès des personnes au droit du travail, un Code du travail numérique sera mis en place au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2020.

LS 29/09  
Pages 3 et 4

- **Modification des contributions d'assurance chômage à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2017**

Les modifications apportées aux contributions chômage par la convention du 14 avril 2017 engendrent une hausse de la contribution patronale de 0,05% applicable pendant toute la durée de la convention soit jusqu'au 30 septembre 2020 au plus tard. De plus, la majoration de la part de la contribution patronale de 0,5% applicable aux contrats à durée déterminée d'une durée inférieure ou égale à trois mois est supprimée, au même titre, que l'exonération temporaire de la part patronale pour l'embauche en CDI d'un salarié de moins de 26 ans.