



**Chambres de Métiers  
et de l'Artisanat**

Lyon • Rhône

# La réforme du code du travail *(ordonnances du 23 septembre 2017)*

Animateur : Gaëlle FERNANDES

Pôle droit du travail / Chambre de Métiers et de l'Artisanat du Rhône

[plateforme.travail@cma-lyon.fr](mailto:plateforme.travail@cma-lyon.fr) / 04.72.43.43.55



# La procédure d'adoption des ordonnances

Suite à la publication des ordonnances le 23/09/2017, la réforme du code du travail a commencé à produire ses effets **à compter du 24/09/2017** (ex : barèmes d'indemnités de licenciement sans cause et sérieuse,...), sauf :

- ✓ Date différente spécifiée pour certaines dispositions
- ✓ Décret dont la publication est nécessaire (ex : pénibilité,...)

Une procédure de ratification par le Parlement devra être engagée **avant le 23/12/2017**.

# Sommaire

**1/ La rupture du contrat de travail**

**2/ Le contrat de travail (CDD, aides à l'embauche,...)**

**3/ La négociation collective dans les TPE**

**4/ Le Compte Professionnel de Prévention (C2P)**



***Chambres de Métiers  
et de l'Artisanat***

*Lyon • Rhône*

# La rupture du contrat de travail



# 1

## La notification du licenciement

- Mise à disposition de modèles pouvant être utilisés par l'employeur pour procéder à la notification du licenciement (décret en attente)
  - Rappel des **droits et obligations** de chaque partie
  
- Motivation de la lettre de licenciement
  - Possibilité de préciser les **motifs énoncés** dans la lettre de licenciement après sa notification, dans les délais et conditions fixés **par décret (en attente)**, soit :
    - à l'initiative de l'employeur
    - à la demande du salarié
  - A défaut pour le salarié d'avoir formulé une telle demande, l'insuffisance de motivation soulevée ultérieurement **ne prive pas à elle seule le licenciement de cause** réelle et sérieuse (elle ouvre droit à une indemnité qui ne peut excéder **1 mois de salaire**)
  - Dans le cas où plusieurs motifs sont invoqués dans la lettre de licenciement, si l'un d'entre eux emporte la nullité de la rupture, le juge peut examiner l'ensemble des griefs afin d'apprécier le préjudice causé au salarié. Disposition applicable aux licenciements prononcés **postérieurement au 24/09/2017**

CF. fiches relatives aux licenciements pour [motif personnel](#) et pour [motif économique](#)



## 2

## Indemnité de licenciement

	Avant	Après
Ancienneté requise pour bénéficier de l'indemnité de licenciement	1 an	8 mois
Montant de l'indemnité (Modifié par le Décret 2017-1398 du 25 septembre 2017)	<p><b>1/5 de mois</b> de salaire mensuel par année d'ancienneté jusqu'à 10 ans</p> <p><b>1/3 de mois</b> de salaire mensuel par année d'ancienneté au-delà.</p>	<p><b>1/4 de mois</b> de salaire mensuel par année d'ancienneté jusqu'à 10 ans</p> <p><b>1/3 de mois</b> de salaire mensuel par année d'ancienneté au-delà.</p>

Applicable aux licenciements prononcés après le 25/09/2017



## 3

## Indemnité de licenciement sans cause réelle et sérieuse

Dispositions antérieures		Dispositions postérieures
Entreprise + 11 salariés <b>et</b> salariés au moins 2 ans d'ancienneté	Entreprise -11 salariés <b>ou</b> salariés moins de 2 ans d'ancienneté	Quel que soit l'effectif de l'entreprise
Le juge peut proposer la réintégration du salarié, à défaut versement d'une indemnité ne pouvant être inférieur à <b>6 mois</b> de salaire	Indemnité calculée en fonction du préjudice subit.	Le juge peut proposer la <b>réintégration</b> du salarié dans l'entreprise, à défaut le juge octroie une indemnité dont le montant est compris entre des <b>montants minimaux et maximaux</b> (cf. <a href="#">article L.1235-3 du code du travail</a> )



## 4

## Indemnité de licenciement sans cause réelle et sérieuse

Ancienneté (en année)	Minimum		Maximum
	- 11 salariés	+ 11 salariés	Quel que soit l'effectif
0	-	-	1
1	0,5	1	2
2	0,5	3	3
3	1	3	4
...	...	...	...
10	2,5	3	10
...	...	...	...
20	3	3	15,5
...	...	...	...
30 et au-delà	3	3	20







# 5

## L'indemnité versée en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse

- **Exceptions** à l'application des barèmes d'indemnisation
  - Licenciement nul (ex : harcèlement, discrimination,...)
  - Licenciement en violation d'une liberté fondamentale

Dans ce cas, le juge octroie une indemnité qui ne peut être inférieure aux **6 derniers mois de salaire.**



## 6

## Indemnités pour irrégularités de forme

	Dispositions antérieures	Dispositions actuelles
Entreprise de moins de 11 <b>ou</b> salarié ayant moins de 2 ans d'ancienneté	Indemnité calculée <b>fonction du préjudice subi et cumulable</b> avec l'indemnité octroyée en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse	Indemnité ne pouvant excéder <b>1 mois de salaire</b> et <b>non cumulable</b> avec l'indemnité octroyée en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse
Autres hypothèses	Indemnité ne pouvant excéder <b>1 mois</b> de salaire.	



## 7

# Délais de recours contentieux

- Harmonisation des délais de recours à **12 mois** en cas de rupture du contrat de travail quel qu'en soit le motif

	Avant	Après
Licenciement pour motif personnel	12 mois	12 mois
Licenciement pour motif économique	2 ans	12 mois
Rupture conventionnelle homologuée	12 mois	12 mois





**Chambres de Métiers  
et de l'Artisanat**

*Lyon • Rhône*

# Le contrat de travail



# 1

## Le contrat de génération

### ■ Principe

- Aide de 12 000€ maximum sur 3 ans allouée en contrepartie de l'embauche d'un salarié de moins de 26 ans et du maintien dans l'emploi d'un salarié de plus de 57 ans (cf. lien vers notre fiche d'information).

### ■ Suppression du dispositif

- Il est abrogé depuis le **24 septembre 2017**
- L'aide financière sera versée aux employeurs si elle a été **demandée avant le 23 septembre 2017**

CF. fiches relatives au [contrat de génération](#) et aux [aides à l'embauche](#)



## 2

# Le contrat à durée déterminée (CDD) et le contrat de travail temporaire

### ■ Aménagement possible par accord de branche

- La **durée des contrats**, le nombre de **renouvellements** et les délais de **carence** applicables sont déterminés par accord de branche, et à défaut seulement, par la loi
- Les règles relatives à la **prime de précarité** et aux **cas de recours** au CDD restent uniquement fixées par la loi
- Applicable aux contrats conclus après la publication de l'ordonnance et sous réserve d'un accord de branche

### ■ Transmission tardive du contrat

- La transmission du contrat au-delà du **délai de 48h** n'entraîne plus la requalification automatique en CDI
- Elle ouvre droit à une indemnité d'au maximum **1 mois de salaire**
- Application immédiate



# 3

## Le contrat à durée indéterminée de chantier ou d'opération

### ■ Principe

- Le CDI de chantier est un CDI conclu pour la durée d'un chantier ou d'une opération
- A la fin du chantier ou de l'opération, la **rupture du contrat** repose sur une cause réelle et sérieuse de licenciement

### ■ Nouveaux cas de recours

- Les **accords de branche étendus** peuvent désormais prévoir de nouveaux cas de recours autorisés
- A défaut le recours n'est possible, comme avant, que dans les secteurs d'activité où son **usage est habituel** (ex: le bâtiment)





***Chambres de Métiers  
et de l'Artisanat***

*Lyon • Rhône*

# La négociation dans les TPE







# 1

## La négociation dans les TPE

### ■ Référendum dans les entreprises de moins de 11 salariés

#### → Initiative de l'employeur

Il peut proposer un projet d'accord directement aux salariés en l'absence de délégué syndical

#### → Thèmes ouverts au référendum

Tous ceux ouverts à la négociation collective d'entreprise (ex: recours au travail de nuit, taux de majoration des heures supplémentaires, définition du contingent annuel d'heures supplémentaires ...)

#### → Procédure

- ✓ Communication du projet d'accord à l'ensemble des salariés
- ✓ Consultation des salariés au minimum 15 jours après la communication
- ✓ Vote favorable à la **majorité des 2/3** du personnel

**Un décret définira les modalités d'organisation de ce referendum**

→



**Chambres de Métiers  
et de l'Artisanat**

*Lyon • Rhône*

# Le Compte Professionnel de Prévention





# 1

## Principe

Toute entreprise doit prévenir la **pénibilité au travail**, quelles que soient sa taille et ses activités.

La pénibilité au travail se définit comme l'exposition à un ou plusieurs **facteurs de risques** professionnels susceptibles de laisser des traces durables, identifiables et irréversibles sur la santé.

Le compte personnel de prévention de la pénibilité, avait pour objet, pour le salarié ayant exercé des tâches pénibles de compenser cette exposition en **cumulant des points** afin de partir plus tôt à la retraite, de se former ou de travailler à temps partiel sans perte de salaire.

[CF. fiche d'information sur le dispositif](#)



# 2

## Salariés concernés

### Avant: compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P)

Les salariés exposés au-delà de certains seuils ([articles R.4441-1 et suivants du code du travail](#)), aux facteurs de pénibilités suivants:

- **Contraintes physiques marquées :**
  - ✓ manutentions manuelles de charges;
  - ✓ postures pénibles;
  - ✓ vibrations mécaniques.
- Environnement physique agressif:
  - ✓ agents chimiques dangereux;
  - ✓ activités exercées en milieu hyperbare;
  - ✓ température extrême;
  - ✓ Bruit;
- Rythmes de travail:
  - ✓ travail de nuit;
  - ✓ travail en équipe successives;
  - ✓ Alternantes.

### Après: compte professionnel de prévention (C2P)

Salariés exposés, au-delà des seuils d'exposition aux risques suivants:

- Activités en milieu hyperbare;
- Températures extrêmes;
- Bruit;
- Certains rythmes de travail:
  - ✓ Travail de nuit;
  - ✓ Travail en équipes successives alternantes;
  - ✓ Travail répétitif.

Exclusion des risques suivants:

- **Contraintes physiques marquées:**
  - ✓ Manutention manuelle de charges;
  - ✓ Postures pénibles;
  - ✓ Vibrations mécaniques.
- Agents chimiques dangereux.



# 3

## Déclaration par l'employeur

Avant: C3P	Après: C2P
<p>Dés lors l'employeur doit procéder à une déclaration annuelle dématérialisée via la <a href="#">DSN</a> à la CARSAT des salariés exposés aux risques professionnels précités, au-delà des seuils.</p> <p>Ce faisant, les salariés acquièrent des points dans leur compte</p>	<p>Identique, à l'exception des risques suivants qui <b>ne font plus l'objet d'une déclaration</b> :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Contraintes physiques marquées:               <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Manutention manuelle de charges;</li> <li>✓ Postures pénibles;</li> <li>✓ Vibrations mécaniques.</li> </ul> </li> <li>- Agents chimiques dangereux.</li> </ul>
<p>Pour aider les employeurs à déclarer l'exposition des salariés aux facteurs de pénibilité, les organisations professionnelles peuvent élaborer des référentiels professionnels qui recensent les postes, métiers ou situations de travail exposés à la pénibilité. Aujourd'hui, il existe 13 référentiels, <a href="#">cf. lien suivant</a>.</p>	<p>Inchangé</p>



## 4

## Droits ouverts par le compte

Avant: C3P	Après: C2P
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Suivi d'une formation;</li> <li>- Passage à temps partiel avec maintien de la rémunération;</li> <li>- Financement d'une majoration de durée d'assurance vieillesse ou départ en retraite avant l'âge légal.</li> </ul>	<p>Inchangé sauf <b>conditions et limites dans lesquelles le salarié peut demander un passage à temps partiel (en attente d'un décret).</b></p>

**Les droits acquis, au titre du C3P, antérieurement à la publication des ordonnances, sont conservés au titre du C2P**



## 5

## Cotisations et gestion du régime

	Avant	Après
Cotisations	<p>Cotisations :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Générale (pour tous les salariés) : 0,01%</li> <li>- Additionnelle (pour les salariés exposés aux risques professionnels au-delà des seuils) :               <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 0,2% pour les salariés exposés à un seul facteur de pénibilité ;</li> <li>✓ 0,4% pour les salariés exposés à plusieurs facteurs de pénibilité.</li> </ul> </li> </ul>	<p><b>Suppression des cotisations</b></p> <p><i>Régime financé par la branche ATMP de la sécurité sociale.</i></p>
Gestion du régime	CNAV	CNAM

**Applicable à compter du 01/01/2018**



Avant

Après

## Départ en retraite à taux plein à partir de 60 ans:

- Les assurés justifiant d'une incapacité permanente (IPP) d'au moins 20%;
- Ou pour ceux justifiant d'une IPP inférieure, dans les conditions suivantes:
  - ✓ Taux d'IPP au moins égale à 10%;
  - ✓ Justifier d'une exposition à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels pendant 17 ans;
  - ✓ L'IPP doit être directement liée à l'exposition à ces risques professionnels.

Une commission pluridisciplinaire dont l'avis s'impose valide les modes de preuve et apprécie l'effectivité du lien entre l'IPP et l'exposition aux facteurs de risque professionnel.

Inchangé pour les risques suivants:

- Activités en milieu hyperbare;
- Températures extrêmes;
- Bruit;
- Certains rythmes de travail:
  - ✓ Travail de nuit;
  - ✓ Travail en équipes successives alternantes;
  - ✓ Travail répétitif.

Modifié pour les risques suivants :

- ✓ manutentions manuelles de charges;
- ✓ postures pénibles;
- ✓ vibrations mécaniques;
- ✓ agents chimiques dangereux.

A compter du 01/10/2017, il faudra :

- bénéficier d'un taux d'incapacité permanente (IPP) d'au moins 10% ;
- être atteint d'une MP, faisait partie d'une liste fixée par arrêté (**arrêté en attente**), et consécutive à une exposition aux risques précités.

