

Les [cinq ordonnances](#) ont donné lieu à 36 mesures sur des thèmes variés.

Les 5 ordonnances de la Loi Travail sont entrées en vigueur à compter du 23 septembre 2017.

Voici quelques points essentiels de ces ordonnances :

[Ordonnance n°1 relative au renforcement de la négociation collective](#)

> Pour pouvoir signer un accord d'entreprise, l'employeur à défaut de syndicats dans son entreprise pourra dialoguer directement avec un représentant du personnel sur l'intégralité des sujets.

> Si l'entreprise a moins de 20 salariés sans élu du personnel, il pourra même négocier directement avec ses salariés et faire valider un accord par référendum à la majorité des deux tiers.

> Le champ de la négociation d'entreprise est quant à lui élargi, puisqu'au niveau de l'entreprise et non plus de la branche pourront par exemple être négociés l'agenda social des négociations, le contenu et le niveau des consultations, le montant des primes d'ancienneté etc.

[Ordonnance n°2 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales](#)

> Création d'un « *Conseil social et économique* » qui verra le jour d'ici fin 2019. Celui-ci remplacera et fusionnera le comité d'entreprise (CE), les délégués du personnel (DP) et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT). Il bénéficiera de l'ensemble des missions des trois instances fusionnées, et sera notamment habilité à solliciter des expertises ou encore à déclencher des actions en justice.

> Dans les entreprises d'au moins 11 salariés et de moins de 50 salariés, le CSE aura pour mission de présenter à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du code du travail, et des autres dispositions légales concernant notamment la protection sociale, ainsi que des conventions et accords applicables dans l'entreprise. Il contribue enfin à promouvoir la santé, la sécurité et les conditions de travail dans l'entreprise.

> Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le CSE aura pour mission d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production. De plus le CSE sera informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise.

[Ordonnance n°3 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail](#)

> Les CDD ou les contrats d'intérim, à défaut de transmission dans les deux jours suivant l'embauche du salarié ne seront plus automatiquement requalifiés en CDI et n'ouvriront droit pour le salarié qu'à une indemnité maximale d'un mois de salaire.

> Les branches auront la possibilité de modifier la durée des CDD, le nombre de renouvellements ou encore la période de carence entre plusieurs CDD, alors que ces caractéristiques étaient auparavant fixées par la loi.

> Le télétravail sera quant à lui sécurisé et plus souple, puisque les salariés qui travaillent à domicile se verront prendre en charge les accidents dont ils pourraient être victimes, dans les mêmes conditions que s'ils étaient dans les locaux de l'entreprise.

> En cas d'incapacité l'employeur pourra simplement rechercher à reclasser le salarié au sein de l'entreprise ou des entreprises du groupe auquel l'entreprise appartient situées uniquement sur le territoire national, et non plus à l'étranger ?

> Une négociation d'entreprise pourra définir un cadre commun de départ volontaire qui devra tout comme la rupture conventionnelle individuelle, être homologué par l'administration.

> En cas de licenciement abusif, un barème obligatoire (plafond et un plancher) est instauré pour les dommages et intérêts octroyés par le Juge (à noter que les planchers sont différents dans les TPE).

> Le délai de recours aux prud'hommes sera quant à lui réduit de moitié, puisque désormais la saisine devra se faire **dans les douze mois suivant le départ du salarié.**

> En compensation, les indemnités de licenciement vont augmenter, passant de 1/5 à 1/4 de salaire par année d'ancienneté soit une augmentation de 25%.

> Mise en place d'un formulaire type que l'employeur pourra compléter directement et qui indiquera les droits et devoirs de chaque partie.

> Les motifs contenus dans la lettre de licenciement pourront être modifiés **après** sa notification à la demande du salarié ou par l'employeur. L'insuffisance de motivation de la lettre de licenciement ne privera donc plus celui-ci de cause réelle et sérieuse. Un décret pris en Conseil d'Etat viendra encadrer les possibilités de modification de la lettre de notification du licenciement.

> Les licenciement économiques font l'objet d'une réforme notamment concernant le périmètre d'appréciation de la cause économique.

> L'obligation de reclassement à l'étranger dans le cadre du PSE est supprimée.

[Ordonnance n°4 portant diverses mesures relatives au cadre de la négociation collective](#)

> Le ministre du travail peut désormais de sa propre initiative ou à la demande écrite et motivée d'une organisation d'employeur ou d'une organisation de salariés représentative dans le champ d'application d'une convention, d'un accord ou de leurs avenants, recourir à des experts pour juger de l'opportunité d'extension de l'accord ou de la convention collective.

[Ordonnance n°5 relative au compte professionnel de prévention](#)

Le compte pénibilité est simplifié par la réforme, avec l'instauration de référentiels pour les différents types d'exposition, et un allègement des obligations de l'employeur concernant la déclaration et la mesure de l'exposition aux risques professionnels.

Si vous souhaitez plus de renseignements concernant les incidences pour votre entreprise de la réforme du Code du Travail 2017, n'hésitez pas à contacter Direction RH !