

SOCIAL

CE QUI CHANGE EN 2018



LA LEGISLATION SOCIALE

Rupture Conventionnelle Collective

Par accord collectif, ce dispositif permet aux entreprises de proposer aux salariés des départs volontaires, quelle que soit la situation économique de l'entreprise, sans passer par un plan social.

Notification des licenciements

L'employeur peut désormais utiliser un modèle de lettre correspondant à la nature juridique du licenciement (motifs personnels ou économiques) envisagé et l'adapte aux spécificités propres à la situation du salarié ainsi qu'aux régimes conventionnels et contractuels qui lui sont applicables.

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.

La seule imprécision des motifs n'emportera plus automatiquement un licenciement injustifié mais seulement irrégulier donnant lieu à une indemnité d'un mois de salaire maximum, pour autant que les faits justifient le licenciement.

Délai de contestation de la rupture

Toutes les actions relatives à la rupture du contrat de travail se prescrivent dans les 12 mois suivant la notification de la rupture.

Licenciement économique / motif économique dans les groupes de sociétés

Le cadre d'appréciation du motif économique sera désormais limité aux sociétés du groupe établies en France. Il en va de même de l'obligation de reclassement.

Inaptitude

En cas de contestation d'un avis d'inaptitude, il appartient au Conseil des Prud'hommes en la forme des référés, de décider ou non de confier toute mesure d'instruction au médecin inspecteur du travail territorialement compétent.

Conclusion d'accords dans les PME de moins de 50 salariés n'ayant pas de syndicats en leur sein

Les chefs d'entreprise de TPE employant moins de 20 salariés pourront désormais proposer un « projet d'accord » et demander sa ratification par deux tiers des salariés.

Les entreprises de 11 à 49 salariés dotées d'un Comité Social et Economique pourront au choix conclure un accord avec soit les membres du *CSE (qui ont recueilli au moins 50 % des voix au premier tour des élections)* soit des salariés mandatés par un syndicat représentatif (*l'accord devant être validé dans ce cas par la moitié des salariés*).

Primauté de l'accord d'entreprise

Articulation entre les accords de branche et d'entreprise en trois blocs :

Bloc 1 (*13 sujets tels que salaires minima hiérarchiques, les classifications, les garanties collectives de protection sociale complémentaire, CDD, CDI de chantier, égalité professionnelle homme femme, conditions et durées de renouvellement de la période d'essai...*) : la branche impose un socle minimum de droits au-dessous duquel l'accord d'entreprise ne peut descendre ;

Bloc 2 (*4 sujets dont notamment la prévention des risques professionnels, l'insertion et l'emploi des personnes handicapées, l'effectif à partir duquel les délégués syndicaux peuvent être désignés, leur nombre et la valorisation de leur*

parcours syndical, ainsi que les primes pour travaux dangereux ou insalubres) : l'accord de branche prévaut sur l'accord d'entreprise conclu postérieurement si la branche décide de verrouiller ses clauses sur ces sujets.

Bloc 3 (*autres sujets ne figurant pas aux blocs 1 & 2*): 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.

L'extension du CDI de chantier à d'autres secteurs que celui du BTP

Permet aux entreprises d'engager des salariés pour le temps d'un projet, d'une mission dont la durée est incertaine.

Comité Social et Economique (CSE)

La fusion des représentants du personnel / Le CSE fusionne les Délégués du Personnel, le Comité d'Entreprise et le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail et remplace la Délégation Unique du Personnel lorsqu'elle existe.

Télétravail

Pour que les entreprises puissent faire télétravailler régulièrement les salariés, le télétravail doit être mis en place par accord collectif ou par la rédaction d'une charte.

L'employeur doit justifier son refus du télétravail par des impératifs liés au fonctionnement de l'entreprise.

S'agissant du télétravail occasionnel, un simple accord entre l'employeur et le salarié suffit.

Création d'un barème de dommages et intérêts en cas de licenciement injustifié

Non-applicable lorsque le licenciement est nul en raison d'une violation d'une liberté fondamentale, de faits de harcèlement, de discrimination, d'une action en justice en matière d'égalité professionnelle, de non-respect des règles propres aux représentants du personnel, des salariés en congé paternité ou des victimes d'accident du travail... Pour ceux-là, les anciennes règles demeurent, à savoir le versement d'une indemnité de 6 mois de salaires minimum.

N'hésitez pas à nous contacter pour toutes informations complémentaires



Paris 16

65 avenue Kléber
75116 Paris

Tél : +33 (0)1 44 34 08 00

www.sefico-nexia.com