



Ordonnances Macron : Le Parlement ratifie les ordonnances

Le Parlement a adopté définitivement le projet de loi de ratification des ordonnances réformant le code du travail dites ordonnances Macron, le 14 février dernier. Quelques modifications et des précisions ont été apportés à cette loi. Ces nouveautés concernent notamment le licenciement, le Comité Social et économique, les accords collectifs, le contrat de travail etc.

Toutefois, ce texte n'est pas encore applicable puisque le Conseil constitutionnel a été saisi le 21 février 2018 en vue du contrôle de constitutionnalité. Pour rappel, le contrôle de constitutionnalité des lois permet de vérifier la conformité de ces dernières aux normes constitutionnelles.

Compte tenu du délai d'un mois dont disposent les Sages pour se prononcer, il faudra encore patienter pour que la loi de ratification soit publiée au Journal officiel et qu'elle soit applicable.

Ci-dessous, quelques ajouts de la loi de ratification :

Non-application du barème de dommages et intérêts en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse (c. trav. art. L. 1235-3-2 modifié)

La loi complète la liste des cas dans lesquels le barème ne s'applique pas. Il s'agit des prises d'acte, démissions requalifiées en prise d'acte et résiliations judiciaires dont l'issue judiciaire est une condamnation aux effets d'un licenciement nul (situations de discrimination, de harcèlement, violation d'une liberté fondamentale, etc.).

Contentieux des avis du médecin du travail (c. trav. art. L. 4624-7 modifié)

A l'origine, les ordonnances ont prévu que les frais d'expertise soient mis à la charge de la partie perdante, sauf si le conseil de prud'hommes décide, par décision motivée, de les mettre en tout ou partie à la charge de l'autre partie.

La loi réécrit la règle afin d'éviter qu'elle dissuade les salariés d'agir en justice. Ainsi, le juge pourra décider de ne pas mettre les frais d'expertise à la charge de la partie perdante, dès lors que l'action en justice n'est pas dilatoire ou abusive.

Mise en place du comité social et économique (CSE) : dispositions transitoires

A l'échéance des mandats des anciennes instances représentatives du personnel entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2019, il sera possible de réduire d'une année maximum la durée de ces mandats, afin

de mettre en place le CSE, soit par accord collectif, soit par décision de l'employeur après consultation du comité d'entreprise, à défaut des délégués du personnel ou encore de la délégation unique du personnel.

Droit d'alerte du CSE (entreprises de moins de 50 salariés) (c. trav. art. L. 2312-5 modifié)

Le nouveau texte dote le CSE du droit d'alerte dans les entreprises de moins de 50 salariés en cas d'atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles, de danger grave et imminent ou de risque grave sur la santé publique ou l'environnement.

Désignation du délégué syndical (DS) (c. trav. art. L. 2143-3 modifié)

Les conditions de désignation du DS sont élargies. Les syndicats représentatifs pourront désigner un DS dans les suivants :

- en dehors des élus ayant obtenu au moins 10 % des suffrages exprimés au 1er tour des élections professionnelles, lorsque l'ensemble de ces élus renoncent par écrit à leur droit d'être désignés DS ;
- Parmi les autres candidats ou, à défaut, parmi ses adhérents au sein de l'entreprise ou de l'établissement et désormais parmi ses anciens élus ayant atteint la limite de durée d'exercice du mandat au CSE.

Action en nullité d'un accord collectif (c. trav. art. L. 2262-14-1 nouveau)

Selon la loi de ratification, lorsque le juge est saisi d'une action en nullité de tout ou partie d'un accord collectif, il devra rendre sa décision dans les six mois.