



## ***Les décrets applicables depuis fin décembre ou à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018 sur les ordonnances du 22 septembre 2017***

**Les décrets d'application sont maintenant parus. Ils rendent opérationnelles les nouvelles dispositions relatives au dialogue social et économique dans l'entreprise prévues par les ordonnances. L'UNSA prépare la parution d'une brochure sur la mise en place du CSE.**

### **Mesures entrées en vigueur fin décembre**

#### **Rupture conventionnelle collective**

Deux décrets du 20 décembre 2017 précisent les modalités de mise en œuvre de la rupture conventionnelle collective, nouveau dispositif de rupture amiable du contrat de travail dans le cadre d'un accord collectif, créé par l'ordonnance du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail. La rupture conventionnelle collective

[D. n° 2017-1723, 20 déc. 2017 : JO, 22 déc.](#)

[D. n° 2017-1724, 20 déc. 2017 : JO, 22 déc.](#)

#### **Reclassement interne en cas de licenciement économique**

L'ordonnance relative à la sécurisation des relations de travail a assoupli les conditions de mise en œuvre de l'obligation de reclassement interne sur le territoire national en cas de licenciement économique. L'employeur a désormais le choix entre l'envoi d'offres individuelles et personnalisées ou la diffusion d'une liste d'offres à l'ensemble des salariés.

Un décret du 21 décembre 2017 "précise les modalités selon lesquelles l'employeur remplit cette obligation".

[D. n°2017-1725, 21 décembre : JO, 22 déc.](#)

#### **Motivation du licenciement**

Un décret d'application de l'ordonnance n° 2017-1387 fixe le délai dans lequel le salarié peut demander à l'employeur de préciser les motifs de son licenciement et la forme que doit revêtir cette demande, mais également le délai et la forme de la réponse éventuelle de l'employeur ou encore de la précision "spontanée" de ces motifs par l'employeur.

Il est applicable à tous les licenciements prononcés à compter du 18 décembre 2017.

[D. n° 2017-1702, 15 déc. 2017: JO, 17 déc.](#)

#### **Manquement à l'obligation de négocier sur les salaires**

Un décret du 15 décembre 2017 revoit les modalités de fixation de la pénalité due par l'employeur en cas de manquement à la négociation sur les salaires effectifs, ainsi que la procédure applicable.

Ces nouvelles dispositions s'appliquent aux manquements à l'obligation de négociation sur les salaires effectifs constatés au titre de l'année 2016 et des années suivantes.

[D. n°2017-1703, 15 déc 2017: JO, 17 déc](#)

#### **Consultation des salariés de TPE**

Un décret du 26 décembre 2017 entérine la possibilité pour un employeur de TPE de faire valider des "accords unilatéraux" par approbation directe des salariés.

Ce nouveau mode de validation des accords est ouvert aux entreprises dépourvues de délégué syndical et dont l'effectif habituel est inférieur à 11 salariés (le mandatement syndical n'étant plus possible dans ces entreprises) et dans les entreprises dont l'effectif habituel est compris entre 11 et 20 salariés et qui n'ont pas de membre élu de la délégation du personnel du comité social et économique.

## **Mesures entrées en vigueur le 1er janvier 2018**

### **Articulation des niveaux de négociation**

L'article 1<sup>er</sup> de l'ordonnance relative au renforcement de la négociation collective modifie l'articulation entre conventions de branche et conventions d'entreprise, en définissant trois blocs distincts :

- le bloc 1, constitué des 13 domaines dans lesquels la branche définit un socle minimum de droits au-dessous duquel l'accord d'entreprise ne peut descendre ;
- le bloc 2, composé de 4 domaines que les partenaires sociaux de branche peuvent décider de "verrouiller" ;
- le bloc 3, qui recouvre tous les autres sujets, sur lesquels l'accord d'entreprise prévaut.

Concernant les thèmes du bloc 3, les clauses des accords de branche contraires à cette primauté de l'accord d'entreprise, quelle que soit leur date de conclusion, cessent de produire leurs effets vis-à-vis des accords d'entreprise à compter du 1er janvier 2018.

### **Comité social et économique**

Le [décret relatif au comité social et économique](#), qui "organise les modalités de fonctionnement" de cette nouvelle instance qui fusionne les trois instances d'information et de consultation préexistantes (délégués du personnel, comité d'entreprise et comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail), a été publié au Journal officiel du samedi 30 décembre 2017. Les contours de l'instance ont été fixés par l'ordonnance "relative à la nouvelle organisation du dialogue social dans les entreprises".

Le décret, fixe notamment les [moyens](#) de la nouvelle IRP unique, sur ses [modalités de fonctionnement](#) et les nouveaux contours de la [BDES](#).

[D. n° 2017-1819, 29 déc. 2017 : JO, 30 déc.](#)

### **Contestation de l'avis d'inaptitude**

Les modalités de contestation des avis du médecin du travail concernant l'aptitude ou l'inaptitude du salarié ont été une nouvelle fois modifiées. Le conseil de prud'hommes demeure compétent en référé mais il peut désormais confier des mesures d'instruction au médecin-inspecteur du travail et non plus à un médecin-expert inscrit sur la liste des experts près la cour d'appel, comme le prévoyait la loi Travail du 8 août 2016.

[D. n° 2017-1698, 15 déc. 2017 : JO, 17 déc.](#)

### **Modèles de lettres de licenciement**

Un décret établit des modèles types de lettres de notification de licenciement. Sont concernés les licenciements pour motif personnel disciplinaire, pour inaptitude, pour motif personnel non professionnel, pour motif économique individuel, pour motif économique pour les petits licenciements collectifs et pour motif économique pour les grands licenciements collectifs (PSE).

[D. n° 2017-1820, 29 déc. 2017: JO, 30 déc.](#)

### **Abondement du CPF (Compte personnel de formation) du salarié refusant de se voir appliquer un accord de compétitivité**

Un [décret](#) du 29 décembre 2017 définit le montant, les conditions et les modalités de l'abondement du CPF au bénéfice du salarié licencié à la suite du refus d'une modification du contrat de travail résultant de l'application d'un accord de compétitivité.

L'abondement minimum est de 100 heures et "la somme due par l'entreprise à l'Opca dont elle relève au titre du financement spécifique de l'abondement [...] correspond au nombre d'heures ainsi ajoutées multiplié par un montant forfaitaire de 30 euros"

[D. n°2017-1880, 29 déc. 2017 : JO, 31 déc.](#)

### **Formation des victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle**

Deux décrets parus au Journal officiel du 30 décembre définissent les modalités du droit à la formation qualifiante pour les victimes d'un accident ou d'une maladie d'origine professionnelle dont le taux d'incapacité permanente atteint au moins 10 %. Ce droit, qui vise à favoriser la reconversion professionnelle, se traduit par un abondement de 500 heures du CPF (compte personnel de formation)

[D. n°2017-1814, 29 déc. 2017 : JO, 31 déc.](#)

[D. n°2017-1815, 29 déc. 2017 : JO, 31 déc.](#)

### **Prêt de main-d'œuvre**

Conformément à l'article 33 de l'ordonnance relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail, un [décret](#) du 29 décembre 2017 fixe "les conditions des prêts temporaires de travailleurs entre une grande entreprise et une jeune ou une petite ou moyenne entreprise".

Le texte précise les droits qui sont garantis au salarié mis à disposition dans le cadre de ce prêt de main-d'œuvre et "prévoit une information obligatoire sur les opérations de prêt réalisées par une entreprise par la voie de la base de données économiques et sociales"

[D. n°2017-1879, 29 déc. 2017 : J0, 31 déc.](#)

### **Rémunération des salariés de PME participant aux négociations de branche**

Un décret du 28 décembre 2017 vient fixer à 50 salariés le seuil en dessous duquel la rémunération des salariés participant aux négociations de branche peut être prise en charge par le fonds paritaire de branche.

[D. n°2017-1818, 29 déc. 2017 : J0, 31 déc.](#)