

AvoSial propose des ajustements techniques aux projets d'ordonnances avant transmission au Conseil d'État

14 septembre 2017



Les experts du, syndicat des avocats d'entreprise en droit social AvoSial transmettent à l'exécutif ce 15 septembre une liste de propositions visant à d'ajuster les ordonnances avant leur transmission au Conseil d'État. Il s'agit selon l'organisation de renforcer « la sécurisation et la clarté » des textes.

Ces suggestions émanent de trois groupes d'experts chargés de procéder à une lecture attentive des cinq projets d'ordonnances, en s'appuyant sur leur pratique quotidienne du droit auprès des entreprises. Résultat : plusieurs dizaines de remarques, portées à la connaissance du ministère du Travail et des conseillers sociaux de l'Élysée et de Matignon. Les suggestions concernent notamment trois points : les licenciements économiques et la barémisation de l'indemnisation

prud'homale ; les instances de représentation du personnel (IRP) et la négociation collective. « *Notre expérience de praticiens du droit, aptes à envisager immédiatement l'impact de ces dispositions sur la vie quotidienne des entreprises, nous a permis de relever plusieurs points restant à clarifier* », résume Nicolas de Sevin, président d'AvoSial (photo).

Son organisation fait savoir par communiqué que « certaines mesures méritent encore d'être précisées afin de ne pas mettre à mal les objectifs de la réforme dans l'application qui en sera faite par les tribunaux ». Parmi celles-ci figure la redistribution des cartes entre l'accord de branche et l'accord d'entreprise. L'ordonnance prévoit par exemple que la convention de branche prévaut sur la convention d'entreprise dans une série de matières, incluant les salaires et classifications, à moins que la convention d'entreprise n'assure des garanties « *au moins équivalentes*. » Mais comment ce « *caractère équivalent* » sera-t-il apprécié ? De manière globale, ou avantage par avantage ? Cette incertitude dans l'interprétation des textes pourrait nourrir le contentieux.

Les experts d'AvoSial formulent également une critique concernant les modalités relatives au délai de contestation du licenciement économique, qui est d'un an. Le texte maintient l'obligation de mentionner ce délai dans la lettre de licenciement économique adressée au salarié. Cette obligation spécifique, qui pouvait se justifier à l'époque où le délai d'un an était plus court que les délais de contestation applicables aux autres types de licenciements, ne se justifie plus maintenant que le délai d'un an est devenu le droit commun, indique l'organisation.