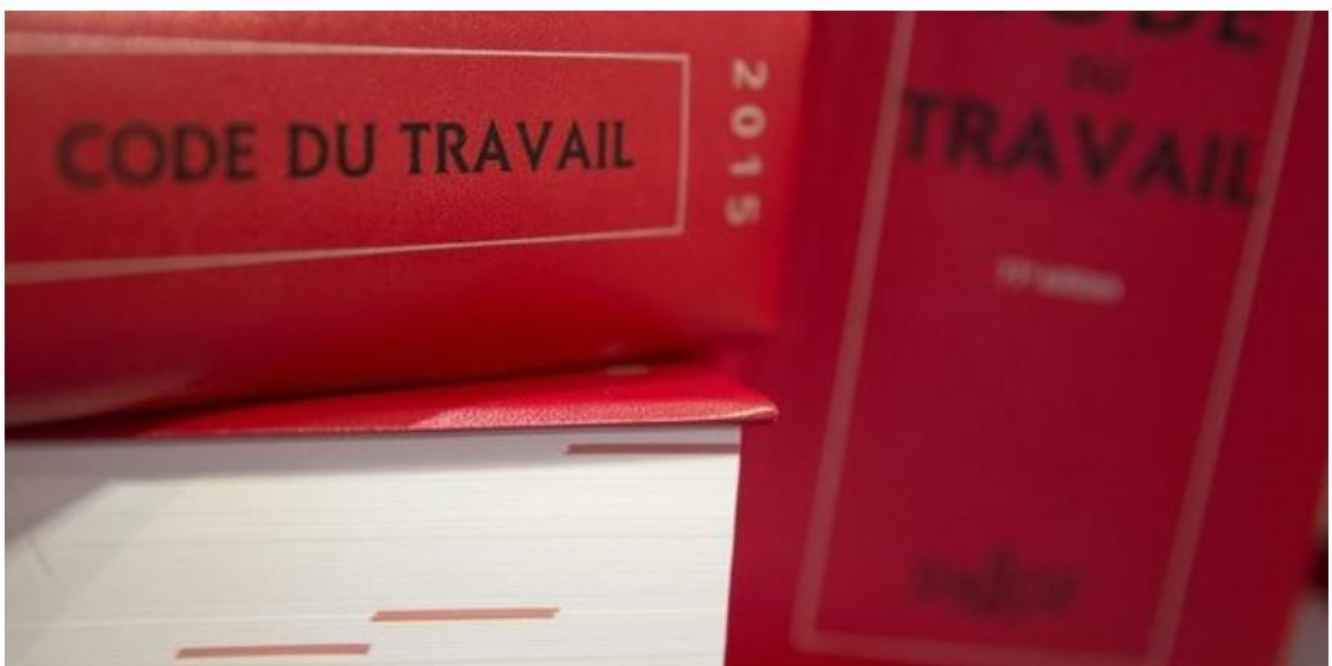


Réforme du Code du travail : les DRH et avocats d'entreprises applaudissent

Par [Jean-Christophe Chanut](#) | 21/09/2017, 16:44 | 1152 mots



DRH et avocats d'entreprises saluent le contenu des ordonnances réformant le droit du travail qui seront présentées en Conseil des ministres vendredi 22 septembre. Pour les avocats d'entreprises, l'introduction des ruptures conventionnelles collectives pourrait conduire à un diminution drastique des plans sociaux. (Crédits : Philippe Wojazer)

Ruptures conventionnelles collectives, fusion des instances du personnel, abaissement du plancher des indemnités prud'homales... DRH et avocats d'entreprises saluent le contenu des ordonnances réformant le droit du travail présentées ce vendredi 22 septembre en Conseil des ministres.

**JEAN-CHRISTOPHE
CHANUT**



@jcchanut

DU MÊME AUTEUR

**Finances locales :
le Premier ministre
tente de calmer la
grogne d...**

**Réforme du Code
du travail : un
Français sur deux
soutient la con...**

**Les collectivités
locales retrouvent
quelques marges
pour investi...**

**Abonnez-vous
à partir de 1€**

Une grande satisfaction. C'est peu dire que les directeurs des ressources humaines et les avocats d'entreprises spécialisés en droit du travail ont applaudi le contenu des cinq ordonnances réformant profondément le droit du travail qui seront présentées demain, 22 septembre, en Conseil des ministres par Muriel Pénicaud, la ministre du Travail et sans doute publiées au Journal Officiel dès la semaine prochaine. *« Cette réforme est même plus ambitieuse que ce nous pensions. Elle va assez fondamentalement modifier le droit du travail en déplaçant le centre de gravité de la branche vers l'entreprise »*, estime ainsi Nicolas de Sevin, avocat associé au Bureau Francis Lefebvre et président d'Avosial, l'association des avocats d'entreprises en droit du travail, forte d'environ 400 membres.

C'est le même cri du cœur pour Jean-Paul Charlez, directeur général des ressources humaines du groupe Etam et président de l'ANDRH, l'association qui regroupe environ 5.000 professionnels des RH : *« Ce sont des mesures pragmatiques qui vont dans le bon sens. »*

Les DRH applaudissent notamment la prise en compte des TPE/PME, la fusion des IRP, le nouvel équilibre de négociation loi/branche/entreprise, l'accès à la négociation sociale ouvert aux entreprises de toutes les tailles, la visibilité donnée sur les contentieux prud'homaux, le Code du travail digital... Ils soulignent à quel point les ordonnances reprennent *« nombre de propositions faites par l'ANDRH au cours de ces dernières années »*.

Les avocats d'entreprises saluent la fin du "principe de faveur"

Du côté des avocats d'entreprises d'Avosial, on note également, avec une grande satisfaction, la présence de plusieurs mesures contenues dans les textes. Ainsi, au chapitre du dialogue social et de la négociation, la nouvelle possibilité accordée aux entreprises de négocier les diverses primes (13e mois, ancienneté, vacances...) est jugée extrêmement positive. Chez

Avosial, on estime même que le fameux principe de faveur - le salarié doit bénéficier de la norme sociale la plus avantageuse pour lui - « *vole enfin en éclat* » et on est satisfait qu'un salarié qui refuserait l'application d'un accord d'entreprise visant à maintenir la compétitivité puisse voir son contrat de travail légalement rompu pour ce seul motif. Pour Avosial, il s'agit là d'un « *rééquilibrage* ».

Autre motif de satisfaction : le transfert de la loi aux accords de branche des modalités de recours aux CDD et de la possibilité d'instaurer des contrats de projet. Sur ce point, les DRH sont également ravis, une enquête réalisée par l'ANDRH auprès de ses membres indique que 65% des répondants considèrent que la possibilité de fixer par une négociation de branche les mesures relatives aux CDD et aux contrats de travail temporaire répond à leur besoin. En revanche, ils ne sont que 43% à considérer que la possibilité de fixer par une négociation de branche les mesures relatives au contrat de chantier (ou contrat de projet) leur sera réellement utile.

Les ruptures conventionnelles collectives pour remplacer les plans sociaux ?

Une des autres grandes nouveautés des ordonnances, l'introduction des ruptures conventionnelles collectives, via un accord d'entreprise, est également saluée. Nicolas Sauvage, patron de SEA Avocats et membre du bureau d'Avosial, parie même à terme sur une « *diminution drastique des plans de licenciements grâce à cette mesure qui vient sécuriser les plans de départs volontaires* ». Mais attention, prévient-il, « *il faudra qu'il y ait un vrai volontariat et que les salariés est un vrai projet, sinon les Direccte [directions régionales des entreprises] ont reçu des consignes pour ne pas valider ces plans* ».

Et, bien entendu, il y a aussi l'instauration d'un nouveau plancher (3 mois au lieu de 6 mois dans le cas général) et d'un plafond pour les indemnités prud'homales en cas de licenciement abusif. Avosial applaudit à l'abaissement du plancher et salue le fait que le risque pour l'entreprise lié à un licenciement va être maintenant « *assurable* ».

« Le fait de baisser le plancher va freiner les effets d'aubaine très nombreux, explique Nicolas Sauvage. De nombreux salariés provoquaient artificiellement un conflit qui conduisait à leur licenciement. Ensuite, alors qu'il avait retrouvé un travail, le salarié mettait son ancien employeur aux prud'hommes et, si le licenciement était considéré comme abusif, il était assuré de percevoir six mois de salaire. Un vrai bonus pour lui. »

En revanche, l'association est nettement plus sceptique sur le barème des plafonds « *qui risque de conduire à un effet inflationniste* » estime Nicolas de Sevin. L'avocat ajoute craindre la multiplication des conflits liés à un harcèlement ou à l'atteinte du principe d'égalité qui « *vont permettre de contourner le plafonnement* ». Les DRH, eux, soulignent que l'effet principal à court terme de la mise en place des barèmes, comme de la réduction du délai de recours, sera surtout d'améliorer la gestion des provisions pour litige personnel.

La fusion des instances représentatives saluée

Concernant la fusion des institutions représentatives du personnel (IRP), pour les avocats d'entreprises comme pour les DRH c'est plutôt une bonne chose. « *Dans certains grands groupes, en cas de restructuration, il pouvait y avoir un total de 120 réunions avec l'obligation de consulter les différentes instances* », explique Nicolas de Sevin. Le fait que désormais 20% du coût d'une expertise reste à la charge des instances représentatives du personnel est également salué même si Avosial aurait voulu que cela aille plus loin en faisant payer l'intégralité de l'expertise en cas de plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) par l'instance « *quitte à accorder davantage pour leur budget de fonctionnement* ».

Du côté des DRH, l'instauration de ce co-financement (à hauteur de 20%) des expertises, à l'exception donc de celles ordonnées pour les PSE ou en cas de risque grave, fait figure de mesure symbolique mais positive. Le nombre d'expertises pourrait cependant légèrement diminuer de l'avis de 41% des répondants à l'enquête de l'ANDRH.

Une réforme donc globalement saluée par ces professionnels. Mais DRH et avocats d'entreprises ont cependant quelques regrets. Ainsi, les DRH sont défavorables à 77% à la possibilité pour une organisation syndicale représentative de nommer un délégué syndical qui ne s' était pas porté candidat aux élections professionnelles. Cette possibilité introduite tardivement dans les ordonnances - sous la pression de FO - fera l'objet de « *toute leur attention* ».

Du côté d'Avosial, on juge un peu trop stricte la fusion des IRP, les avocats auraient souhaité laisser davantage de latitude aux entreprises. Surtout, ils regrettent que le droit à réintégration en cas de nullité de la rupture du contrat de travail n'ait pas été aboli. Ils auraient aussi souhaité harmoniser et abrégé les délais de recours administratifs et contentieux à trois mois pour contester une sanction, un licenciement, une démission ou une rupture conventionnelle.

Ce sera peut-être pour l'étape suivante... ■