

- **Barème obligatoire en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse**

Lorsque le licenciement d'un salarié survient pour une cause qui n'est pas réelle et sérieuse, le juge peut désormais octroyer une indemnité qui ne dépasse pas certains seuils >>> voir barème d'indemnités prud'homales en annexe
Ce barème obligatoire ne sera cependant pas applicable en cas de licenciement nul (harcèlement, discrimination...) ou en cas de violation d'une liberté fondamentale. Dans ce cas, l'indemnité ne pourra être inférieure aux salaires des 6 derniers mois.

- **Délai de contestation du licenciement pour motif personnel**

Les actions portant sur la rupture du contrat de travail pour motif personnel se prescriront désormais par **12 mois** contre 24 mois auparavant. Le régime sera donc unifié sur celui de la contestation des licenciements pour motif économique.

- **La fusion des instances représentatives du personnel ; le comité social et économique**

Les délégués du comité économique et social seront élus pour 4 ans mais ils ne pourront **pas accomplir plus de 3 mandats successifs**, sauf pour les entreprises de moins de 50 salariés. Il n'est pas prévu que les entreprises puissent déroger à cette instance commune pour conserver, même par accord, des instances séparées.

Le comité social et économique devra se réunir au moins une fois tous les deux mois en deçà de 300 salariés, sachant qu'au moins 4 de ces réunions devront porter en tout ou partie sur des questions de santé, sécurité et conditions de travail, comme c'est déjà le cas dans l'actuelle DUP.

>>> *Mise en place au plus tard au 1er janvier 2020*

- **La négociation collective en l'absence de délégué syndical :**

⇒ **Dans les entreprises de moins de 11 salariés (et jusqu'à 20 salariés en l'absence d' élu) :** l'employeur propose un projet d'accord aux salariés pouvant porter sur l'ensemble des thèmes ouverts à la négociation. Pour que l'accord soit adopté, il doit être ratifié à la majorité des deux tiers du personnel

⇒ **Dans les entreprises entre 11 et 50 salariés :** en l'absence de délégué syndical, il est possible négocier un accord portant sur tous les sujets couverts par la négociation collective avec des salariés mandatés ou un avec un ou plusieurs membres élus du comité économique et social.

A noter : auparavant, un élu pouvait négocier un accord collectif mais seulement sur des thèmes subordonnés par la loi à la conclusion d'un accord collectif de type forfait jours.

⇒ **Dans les entreprises de plus de 50 salariés :** en l'absence de délégué syndical, un membre du comité économique et social ne peut négocier avec l'employeur que s'il dispose d'un mandatement syndical.

- **Le compte pénibilité devient le « compte professionnel de prévention »**

⇒ **Suppression des cotisations spécifiques de pénibilité :** à compter du 1er janvier 2018, les comptes professionnels de prévention seraient ainsi financés et gérés par la seule branche excédentaire de la sécurité sociale : la branche Accident du Travail & Maladies Professionnelle

⇒ **Réduction du nombre de facteurs de pénibilité à déclarer :** 6 au lieu de 10. Sont ainsi supprimés les facteurs liés aux manutentions manuelles de charges, postures pénibles, vibrations mécaniques, et agents chimiques dangereux.

Mais aussi :

- * Les plans de départs volontaires font leur entrée dans le code du travail avec les ruptures conventionnelles collectives (par voies d'accords collectifs d'entreprise)
- * Une commission santé-sécurité-conditions de travail instaurée à partir de 300 salariés
- * Une redéfinition des rôles entre branches et accords d'entreprise.

En outre, un décret publié parallèlement aux ordonnances Macron revalorise les indemnités légales de licenciements :

Jusqu'ici l'indemnité ne pouvait être inférieure à 1/5e de mois de salaire par année d'ancienneté. Chaque année au delà de 10 ans d'ancienneté ouvre droit, en plus, à 2/15e de mois de salaire. A compter du 26/09/2017, les licenciements (comme les ruptures conventionnelles) ouvrent droit à une indemnité au minimum égal à 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté jusqu'à 10 ans, et comme avant, 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années au-delà de 10 ans. De plus, l'ancienneté minimale pour prétendre à l'indemnité de licenciement passe de 12 mois à 8 mois.

Annexe

Réparation du licenciement sans cause réelle et sérieuse : Barème d'indemnités (dommages-intérêts) minimales et maximales

Ancienneté du salarié dans l'entreprise (en années complètes)	Indemnité <u>minimale</u> (en mois de salaire brut) pour une entreprise de <u>plus de 11 salariés</u>	Indemnité <u>minimale</u> (en mois de salaire brut) pour une entreprise de <u>moins de 11 salariés</u>	Indemnité <u>maximale</u> (en mois de salaire brut) quel que soit l'effectif
0	-	-	1
1	1	0,5	2
2	3	0,5	3,5
3	3	1	4
4	3	1	5
5	3	1,5	6
6	3	1,5	7
7	3	2	8
8	3	2	8
9	3	2,5	9
10	3	2,5	10
11	3	3	10,5
12	3	3	11
13	3	3	11,5
14	3	3	12
15	3	3	13
16	3	3	13,5
17	3	3	14
18	3	3	14,5
19	3	3	15
20	3	3	15,5
21	3	3	16
22	3	3	16,5
23	3	3	17
24	3	3	17,5
25	3	3	18
26	3	3	18,5
27	3	3	19
28	3	3	19,5
29	3	3	20
30 et au delà	3	3	20