

Le Monde du Chiffre

Entreprise et droit social : les grands bouleversements au 1er janvier 2018

Entreprise et droit social : les grands bouleversements au 1er janvier 2018 : Télétravail, indemnités de licenciement, accords collectifs... Le cabinet **RaphaëlAvocats** revient sur les grands changements induits par les ordonnances Macron, entrées en vigueur au 1er janvier 2018. Les ordonnances Macron, entrées en vigueur au 1er janvier 2018, bouleversent le paysage du droit du travail en France. Les chefs d'entreprise doivent, quelle que soit la taille de leur structure, s'adapter aux nouvelles directives et intégrer rapidement ces nouveaux codes. Les grandes évolutions

Mise en place du CSE Dans toutes les entreprises de plus de 11 salariés, le conseil social et économique (CSE) devient l'instance unique représentative des élus du personnel. A terme (avant le 1er janvier 2020), le CSE se substituera au comité d'entreprise, aux délégués du personnel et au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT). La mise en place d'une instance unique a notamment pour objectif de fluidifier les échanges d'informations et de rationaliser le temps des différents élus du personnel, afin d'organiser de manière plus efficace les relations sociales au sein des entreprises. Pour les plus petites structures ne bénéficiant pas de délégués syndicaux, le CSE devrait permettre de faciliter les négociations entre la direction et les salariés. Grand changement également, les représentants du CSE ont la possibilité désormais de basculer une partie du budget de fonctionnement vers le budget dédié à l'action sociale et culturelle, et vice versa. Cette plus grande porosité entre les deux lignes budgétaires devrait permettre aux représentants du personnel de gagner en marges de manœuvre.

Rupture du contrat de travail et licenciement Les procédures de licenciement sont elles aussi fortement modifiées. Depuis le 1er janvier 2018, les indemnités prud'homales en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse sont désormais plafonnées. Seuls les cas de harcèlement et de discrimination ne rentrent pas dans le champ d'application. Un modèle de lettre de licenciement sera mis à disposition des entreprises, afin d'aider les dirigeants, notamment des TPE, à expliquer pourquoi ils souhaitent se séparer d'un salarié. Côté employés, la lettre devrait permettre une meilleure compréhension de leur licenciement. Dans le but de favoriser les reconversions, les ruptures de contrat de travail d'un commun accord sont également facilitées.

Télétravail et congé de mobilité : combattre l'immobilisme et stimuler l'emploi Depuis le 1er janvier 2018, les entreprises ont l'obligation de justifier un refus de télétravail. Pour combattre l'immobilisme et aider les salariés qui le souhaitent à se reconvertir, ces derniers ont désormais accès au congé de mobilité. Concrètement, durant une période donnée, l'employé peut demander à sortir de l'entreprise tout en restant protégé socialement, il s'agit d'une forme de mise entre parenthèse de son contrat de travail.

Ordonnances Macron : faciliter le dialogue et accorder plus de flexibilité en entreprise « Il est très important d'une part, de rassurer les salariés inquiets de ces changements et d'autre part, d'aider les chefs d'entreprise dans la mise en œuvre des ordonnances. Les ordonnances Macron visent à faciliter et rendre plus efficaces les relations sociales et les négociations d'entreprises sur des thématiques fortes telles que les salaires, l'égalité homme-femme, ou encore les horaires et la durée de temps de travail », assure Marion Ayadi, avocat associé du cabinet **RaphaëlAvocats**