

IMPACT DES ORDONNANCES MACRON POUR LES SALARIÉS

Les ordonnances Macron impactent, transforment globalement le code du Travail (sans l'alléger). Elles introduisent un élargissement du principe de subsidiarité de la loi face aux accords collectifs, favorisant la négociation de branche dans certains domaines, la négociation de nombreux thèmes, redessinant la représentation des salariés par les représentants du personnel. Elles impactent également le contrat et les conditions de travail, et les licenciements.

Pour y voir plus clair, vous trouverez dans cette 1^{ère} partie, les changements induits par les ordonnances sur le contrat de travail : informations sur les droits des salariés par l'instauration d'un code du Travail numérique, le télétravail, les CDD.

Une 2^e partie sera développée dans le prochain magazine sur les changements dans les indemnités de licenciement, l'inaptitude et la pénibilité.



UN CODE DU TRAVAIL NUMÉRIQUE

L'objectif est de permettre et de faciliter l'accès à toute personne au droit du travail et aux dispositions législatives et réglementaires, ET aux stipulations conventionnelles applicables. Cet accès, mis en place au plus tard le 1^{er} janvier 2020, sera gratuit. En cas de litige, le salarié ou l'employeur qui se prévaudra des dispositions obtenues au moyen du code sera présumé de bonne foi.

(N'oubliez donc pas d'imprimer les dispositions dont vous réclamerez le bénéfice !)



LE TÉLÉTRAVAIL

La possibilité de télétravailler est élargie. Il est mis en place dans le cadre d'un accord collectif ou d'une charte élaborée par l'employeur (après avis du CSE, ancien CE), précisant les conditions du passage et du retour en télétravail, les modalités de mise en œuvre, les salariés éligibles, le contrôle du temps de travail et la régulation de la charge de travail, les horaires pendant lesquels le salarié peut être contacté. S'il n'y a ni accord ni charte, le salarié et l'employeur peuvent y recourir de manière occasionnelle, en formalisant leur accord par tout moyen.

TELÉTRAVAIL : LA FAQ



MON EMPLOYEUR PEUT-IL ME REFUSER LE TÉLÉTRAVAIL ?

Oui, l'employeur peut le refuser, MAIS si le salarié occupe un poste éligible au télétravail, prévu par l'accord collectif ou à défaut par une charte de l'employeur, il doit motiver son refus (article L 1222-9 du code du Travail). A l'inverse, l'employeur ne peut pas imposer le télétravail à un salarié,

SAUF en cas de circonstances exceptionnelles, telles qu'une menace d'épidémie ou encore en cas de force majeure, le télétravail peut alors être considéré comme un « aménagement du poste de travail rendu nécessaire pour permettre la continuité de l'activité de l'entreprise et garantir la protection du salarié ».



QUI PREND EN CHARGE LE COÛT DU TÉLÉTRAVAIL (ABONNEMENT, LOGICIEL, MATÉRIEL, PARTIE DU LOGEMENT OCCUPÉE, ETC.) ?

La nouvelle loi ne prévoit plus la prise en charge des coûts dus au télétravail par l'employeur. AUSAI, l'accord collectif, ou la charte, doit comporter les modalités de prise en charge des coûts du télétravail régulier.



Les branches professionnelles (la FCE-CFDT en comprend 8) peuvent fixer par convention ou accord collectif étendu des règles concernant les CDD. Au niveau de la FCE, les négociations de branche relatives à ces règles ne sont pas programmées.

L'accord de branche prime sur l'accord d'entreprise. Il s'applique sauf si un accord d'entreprise

octroie des garanties au moins équivalentes.

A défaut d'accord de branche, d'accord d'entreprise, c'est bien le code du Travail qui s'applique si ces règles ne sont pas respectées (durée totale, renouvellement, délai de carence), et le CDD peut être requalifié en CDI ! •

LE NOUVEAU CERCLE DU CDD

DURÉE

Elle est fixée par accord de branche à défaut, c'est le code du Travail qui s'applique, soit :

- **18 mois** maximum (renouvellement inclus)
- **9 mois** si le recours est dû à l'attente d'un salarié recruté en CDI
- **24 mois** si le contrat est exécuté à l'étranger

RENOUVELLEMENT

à défaut d'être fixé par un accord de branche, le renouvellement reste celui fixé par le code du Travail, à savoir :
2 fois pour une durée déterminée

DÉLAI DE CARENCE

à défaut d'être fixé par un accord de branche, le délai de carence est fixé par le code du Travail, soit :

- 1/3 de la durée du CDD (si > 14 jours)
- 1/2 de la durée du CDD (si -14 jours)

LE CDD



SOUS LA HOULETTE !

LE DÉLAI DE CARENCE, À QUOI ÇA SERT ?

Pour pouvoir le poste du salarié dont le contrat à durée déterminée a pris fin, on ne peut pas recourir à un autre contrat de même nature, ni à un contrat de travail temporaire, sans respecter un délai de carence, en fonction de la durée du contrat initial. C'est un « garde-fou » aux recours aux CDD, qui sécurise la succession de CDD sur un même poste.



LE CDI DE CHANTIER OU D'OPÉRATION

Ce type de contrat est fixé par accord de branche étendu. Le contrat est conclu pour la durée d'un chantier ou d'une opération. S'il n'existe pas d'accord ou d'extension de l'accord, le CDI de chantier ou d'opération peut être conclu dans les secteurs où son usage est habituel et conforme à l'exercice de la profession (on trouve ce type de CDI dans les professions du bâtiment et des travaux publics, dans le cinéma, les bureaux d'étude, etc.).