

# Synthèse

jeudi 5 octobre 2017

## Les impacts des « ordonnances Macron » sur les pratiques RH

Les avocats de Sutra Corre & Associés et les experts de SIACI SAINT HONORE analysent les impacts de quelques-unes des « ordonnances Macron » sur les pratiques RH. Basées sur la conception que l'accompagnement des réalités de l'entreprise est un véritable enjeu politique, les ordonnances Macron proposent une rupture fondamentale. L'objectif : la flexibilité.

### **Rendre les entreprises plus adaptables**

La meilleure adaptabilité de l'entreprise passe par la facilitation de la négociation collective. Du point de vue juridique, le principe de faveur – application de la disposition la plus favorable au salarié – connaîtra deux entailles. Tout d'abord, hormis un certain nombre de « blocs » listés par la loi, l'accord d'entreprise l'emportera sur l'accord de branche. L'employeur est doté de ce fait d'une liberté nouvelle. De plus, afin d'éviter que des contraintes individuelles puissent bloquer un projet collectif, en matière de durée du travail, de rémunération, de lieu de travail ou d'emploi, la prévalence de l'accord d'entreprise sur le contrat de travail est consacrée. Pour obtenir l'acceptation sociale de tels changements, les aspects sociaux et RH devront désormais être portés au niveau de la stratégie globale et dans l'action même des dirigeants de l'Entreprise.

En matière de dialogue social, une nouvelle instance est créée : le CSE (Comité social et économique), qui remplace l'ensemble des IRP existantes (DP, DUP, CHSCT) tout en reprenant l'ensemble de leurs attributions. Sur accord d'entreprise, cette instance pourra éventuellement recevoir

## Les impacts des « ordonnances Macron » sur les pratiques RH

un pouvoir de négociation et s'intitulera alors « conseil d'entreprise ». Désormais, les DRH n'auront plus à présenter deux fois le même projet de réorganisation à des interlocuteurs identiques, au motif qu'ils se réunissent d'abord en CE et dans la foulée en CHSCT. Il est prévu également qu'une partie des expertises soit cofinancée par le CES, ce qui vise à éviter un certain nombre de dérives (multiplication des expertises, dérapage des tarifs).

### Organiser la fluidité de l'emploi

La flexibilité résulte aussi des mesures renforçant la prévisibilité et la sécurité juridique pour les entreprises notamment engagées dans des procédures de licenciement pour motif économique. Les trois étapes du « parcours du combattant » sont traitées :

- La justification économique : le motif économique n'est apprécié que sur le marché français, vis-à-vis de concurrents réellement comparables.
- L'obligation de reclassement : l'offre de reclassement obligatoire porte uniquement sur le territoire français.
- L'ordre des licenciements : les critères d'ordre de licenciement sont appliqués au niveau de la zone d'emploi de l'établissement concerné et non au plan national.

Dans le même ordre d'idées, la notion de « rupture conventionnelle collective » supprime l'obligation d'inscrire les plans de départs volontaires dans un PSE. En outre, le régime de réparation financière en justice des licenciements est borné plus strictement, notamment sur les petites anciennetés (moins de 5 ans), pour lesquelles le plafond est fixé à moins de 6 mois de salaires, ceci notamment afin de limiter le risque financier pour les petites entreprises.

Enfin, l'organisation de la fluidité de l'emploi se joue également dans l'apparition d'un droit à l'erreur concernant la motivation

des lettres de licenciement (les catégories de griefs annoncés dans la lettre pourront être précisées a posteriori) et dans la fin de la requalification automatique du CDD en CDI en cas de non-transmission du contrat dans le délai de 48 heures.

Ces changements guidés par l'esprit pratique justifient le terme de « rupture », sous réserve de faire preuve de la prudence qui s'impose avant la parution des décrets d'application, mais aussi, d'anticiper un certain nombre de risques juridiques (par exemple, des demandes variées de dommages et intérêts afin de compenser le « manque à gagner » pour le salarié licencié).

*In fine*, les ordonnances Macron représentent le premier volet de l'approche de « flexsécurité » du gouvernement, dans l'attente des réformes de la formation et de l'assurance-chômage, qui en seront le corollaire du point de vue du salarié. ■

### Contacts

**Philippe CARE**



[Philippe.care@s2hgroup.com](mailto:Philippe.care@s2hgroup.com)

Tél.: + 33 6 23 91 43 330

**Chantal COUTAUD**



[Chantal.coutaud@s2hgroup.com](mailto:Chantal.coutaud@s2hgroup.com)

Tél.: + 33 6 21 96 34 55

**Jean-Christophe LACAZE**



[Jeanchristophe.lacaze@s2hgroup.com](mailto:Jeanchristophe.lacaze@s2hgroup.com)

Tél.: + 33 7 71 32 09 21

Retrouvez  
toutes nos publications  
sur [www.s2hgroup.com](http://www.s2hgroup.com)  
et suivez notre actualité  
sur [LinkedIn](#) et [twitter](#).