



Coup de « balai » sur les Ordonnances Macron !

Les ordonnances Macron ont nécessité un gros travail de réécriture du Code du travail. Entre erreurs, incohérences et incompréhensions, il était nécessaire de publier (décret 2017-1879 du 29 décembre 2017) des rectifications et précisions sur de nombreux points.

Le gouvernement en profite, malicieusement, pour annuler certains acquis des ordonnances précédentes.

Tour d'horizon de ces ajustements de dernière minute...

Définition du groupe de sociétés

Qu'il s'agisse d'un licenciement économique ou pour inaptitude physique, la définition du groupe est unifiée. Désormais, le groupe se définit par rapport à la détention du capital, des droits de vote ou d'influence dominante. Elle correspond à la définition du comité de groupe.

Licenciement économique / reclassement

En cas de licenciement économique, l'employeur doit chercher à reclasser les salariés, et ce, uniquement sur le territoire national. Cette obligation limitée

concerne également les PSE (plan de sauvegarde de l'emploi).

12 mois pour contester un licenciement.

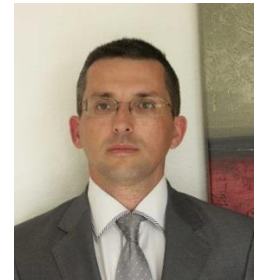
Un salarié licencié pour motif économique peut contester la rupture de son contrat de travail dans les 12 mois qui suivent sa notification. Cette disposition s'applique même si le courrier de licenciement ne précise pas ce délai de prescription de 12 mois.

Le CSE et les modifications juridiques de l'entreprise

Lorsqu'un ou plusieurs établissements sont absorbés par une entreprise dépourvue d'IRP (institution représentative du personnel), et qu'ils conservent un caractère distinct, il doit être procédé, en l'absence d'accord collectif en disposant autrement, à des élections pour la mise en place d'un CSE (comité social et économique) d'établissement au sein de chaque établissement concerné, ainsi qu'à des élections pour la mise en place d'un CSE central.

Suppression de la convention CE / CSE

L'ordonnance du 22 septembre 2017 précisait que lors de la mise en



Didier FORNO

Président-Directeur Général
Groupe CEOLIS

Editorial

Les inégalités de richesses dans le monde

Les estimations de l'organisation non gouvernementale (ONG) britannique Oxfam sont publiées chaque année pour le Forum économique mondial de Davos, en Suisse.

Le chiffre phare du rapport de janvier 2018 est que « 82 % des richesses créées dans le monde l'année dernière ont bénéficié aux 1 % les plus riches ».

Ce déséquilibre s'aggrave chaque année, alors même que partout dans le monde, les salariés sont de plus en plus précarisés.

Il serait temps de s'interroger sur la mondialisation qui devait apporter prospérité et bonheur à la planète entière !

place du CSE, une convention devait être rédigée entre celui-ci et l'ancienne instance du personnel (CE, CCE, DUP, CHSCT) pour définir le sort du patrimoine de cette dernière. Cette disposition est supprimée par l'ordonnance « balai ».

Une nouvelle procédure s'applique. Lors de la dernière réunion de l'ancienne instance, les élus doivent décider de l'affectation du patrimoine de cette instance, au CSE. Le cas échéant, en précisant les conditions du transfert (droits, obligations, créances, dettes, activités transférées).

Lors de la première réunion du CSE, les élus doivent décider à la majorité, soit d'accepter les conditions du transfert, soit de fixer des affectations différentes.

Caducité des accords des anciennes IRP

Avec la disparition des anciennes instances représentatives du personnel disparaissent les accords d'entreprise qui avaient été signés. Les accords cessent de s'appliquer de plein droit (uniquement pour le fonctionnement des anciennes IRP).

Les accords signés avec les délégués syndicaux restent valables.

Possibilité d'un collège unique

Par dérogation, l'ordonnance « balai » prévoit que lorsque l'entreprise n'élit qu'un seul membre titulaire et suppléant, il n'y a qu'un seul collège.

CSSCT dans les entreprises de moins de 300 salariés

Dans les entreprises et établissements de moins de 300 salariés, il est possible de mettre en place une ou des commissions santé,

sécurité et conditions de travail (CSSCT). Cette mise en place se fait par accord collectif, ou en l'absence de délégué syndical, par accord conclu avec le CSE.

L'ordonnance « balai » précise qu'en l'absence d'accord, c'est l'employeur qui fixe le nombre et le périmètre de mise en place de, ou des CSSCT.

Maintien des réunions « DP » dans les entreprises d'au moins 50 salariés

Une incertitude est levée. Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, l'employeur doit continuer de réunir au moins une fois par mois, les élus titulaires du CSE, pour remplir l'ancien rôle des délégués du personnel. Les élus remettent à l'employeur une note écrite avant la réunion, l'employeur doit répondre par écrit et le registre spécial doit être tenu.

Rémunération du temps passé en réunion

La disposition de l'ordonnance du 22 septembre 2017 qui prévoyait la rémunération (dans certaines limites et sans s'imputer sur les heures de délégation) du temps passé par les élus, en réunion préparatoire, est supprimée.

Recours à l'expertise

Le CSE peut avoir recours à un « expert » pour l'assister sur les trois grandes consultations annuelles (orientations stratégiques, situation économique et financière, politique sociale). L'ordonnance « balai » apporte une précision : l'expert ne peut être qu'un expert-comptable. L'ordonnance ajoute que la rédaction d'un cahier des charges définissant le périmètre de l'expertise n'est plus obligatoire.

Compétence du conseil d'entreprise

Il est possible de mettre en place dans l'entreprise un conseil d'entreprise, à la place du CSE. Celui-ci dispose de la capacité de négocier, de conclure et de réviser un accord collectif. Certains accords (plan de sauvegarde de l'emploi, protocole d'accord préélectoral) étaient exclus. L'ordonnance « balai » supprime cette disposition. Le conseil d'entreprise peut négocier sur tous les sujets.

Désignation d'un délégué syndical

L'ordonnance « balai » durcit les conditions. Désormais, le seuil d'effectif de 50 salariés pour désigner un délégué syndical doit être atteint pendant 12 mois consécutifs, contre 12 mois consécutifs ou non, sur les trois dernières années, précédemment.

Congé sabbatique

Lorsqu'un salarié demande à bénéficier d'un congé sabbatique, l'employeur ne peut lui opposer un refus. Il peut reporter la date du congé, mais seulement dans certaines limites. L'ordonnance « balai » précise qu'en cas d'absence de réponse de l'employeur, dans un délai de 30 jours, l'accord de celui-ci est réputé acquis.

Ces nouvelles précisions de l'ordonnance « balai » sont utiles, car de nombreuses interrogations subsistaient. On peut regretter que cette mise à jour soit l'occasion, de réduire encore un peu plus, les droits des élus et salariés, alors mêmes, que les ordonnances Macron bouleversent déjà considérablement le droit du travail. Était-il nécessaire d'en rajouter ?

Comment négocier au mieux une rupture conventionnelle ?

L'employeur ne peut pas imposer une rupture conventionnelle au salarié. De même, le salarié ne peut pas l'imposer à l'employeur. Il s'agit donc d'une rupture d'un commun accord.

Malheureusement, la rupture conventionnelle est devenue le moyen le plus courant utilisé par les employeurs, pour se séparer d'un salarié (360 000 conventions signées en 2016). Ce système a complètement été détourné de son objectif initial. Lorsqu'une entreprise souhaite se séparer d'un salarié, mais que son licenciement s'avérerait risqué d'un point de vue juridique, elle entame alors la procédure auprès du salarié afin de négocier son départ.

Pour le salarié qui souhaite quitter son entreprise, la rupture conventionnelle est plus avantageuse qu'une démission puisqu'elle permet de bénéficier des allocations chômage.

Première étape de la procédure, l'employeur et le salarié doivent se réunir à l'occasion d'au moins un entretien. Les conditions de convocation à l'entretien sont librement fixées par les parties (date, heure, lieu ...).

Lors de chaque entretien, le salarié peut se faire assister par :

- un salarié de l'entreprise (représentant du personnel ou non) ;

- un conseiller du salarié en l'absence d'institution
- représentative du personnel dans l'entreprise.

Le ou les entretiens permettent de définir les conditions de la rupture (date de la rupture, montant de l'indemnité versée par l'employeur, préavis à effectuer ou non ...). Ces conditions doivent être fixées dans une convention de rupture.

L'employeur et le salarié disposent d'un droit de rétractation de 15 jours calendaires. Le délai débute à compter de la date de signature de la convention.



En l'absence de rétractation dans le délai prévu, la convention doit être adressée à l'administration pour obtenir sa validation.

Concernant le calcul de l'indemnité légale de licenciement, on rappelle celui-ci a été modifié par un décret du 25 septembre 2017. Désormais, les indemnités ne peuvent être inférieures à :

- $\frac{1}{4}$ de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années jusqu'à 10 ans,

- $\frac{1}{3}$ de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années à partir de 10 ans.

Pour calculer le salaire de référence, on retient la formule la plus avantageuse :

- soit la moyenne mensuelle des 12 derniers mois précédents la rupture du contrat, ou lorsque l'ancienneté du salarié est inférieure à 12 mois, la moyenne mensuelle de la rémunération des mois précédents la rupture du contrat,
- soit $\frac{1}{3}$ des trois derniers mois.

Si vous souhaitez quitter l'entreprise, et ne pas vous exposer à un refus de votre employeur, il est nécessaire de définir une stratégie.

L'objectif est de mettre toutes les chances de votre côté, pour convaincre votre employeur de vous laisser partir. Vous devez donc argumenter votre décision, pour que celui-ci soit convaincu, qu'une séparation « à l'amiable » est judicieuse. Notez sur le papier tous ces points à développer de vive voix.

Faites comprendre à votre employeur que vous n'êtes plus bien dans l'entreprise, et qu'il n'existe pas d'autre alternative, qu'un départ. Celui-ci aura d'autant moins d'arguments à vous opposer. Un contentieux serait dommageable. Mieux vaut se quitter en bon terme.

Condamnations d'un employeur pour avoir exercé un management par la peur

L'obligation de prévention des risques professionnels et la prohibition des agissements de harcèlement moral sont distinctes et ne se confondent pas.

Le management par la peur est un manquement de l'employeur à son obligation de prévention des risques professionnels à l'égard de l'ensemble des salariés de l'entreprise.

L'article L. 4121-1 du code du travail énonce que « l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Ces mesures comprennent : – des actions de préventions des risques professionnels et de la pénibilité du travail, – des actions d'information et de formation, – la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés. L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes »



L'article L. 4121-2 du même code dispose que « l'employeur met en œuvre les mesures prévues à L. 4121-1 sur le fondement des principes généraux de prévention suivants : 1° Éviter les risques ; 2° Évaluer les risques qui ne peuvent

pas être évités ; 3° Combattre les risques à la source ; 4° Adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ; 5° Tenir compte de l'état d'évolution de la technique ; 6° Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ; 7° Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral et au harcèlement sexuel, tels qu'ils sont définis aux articles L. 1152-1 et L. 1153-1 ; 8° Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ; 9° Donner les instructions appropriées aux travailleurs »

Au demeurant, l'employeur est tenu à l'égard de ses salariés d'une obligation de sécurité de résultat ; aussi doit-il leur assurer une protection effective de leur sécurité et tout mettre en œuvre à cette fin avant qu'il ne survienne l'événement qui portera atteinte à leur intégrité, la protection qui lui incombe devant s'entendre comme portant sur tous risques pouvant affecter les salariés y compris ceux d'origine psychique.



Si la prévention qui incombe à l'employeur commence par la prise en compte du danger dans les mesures d'organisation qu'il décide, elle lui impose également de s'abstenir de mettre en place une organisation de nature à compromettre la santé de ses salariés et donc par exemple un mode de management induisant un danger ou les germes d'un danger.

En l'espèce, il ressort sans ambiguïté des pièces produites par les salariés et notamment des différents procès-verbaux d'audition de leurs collègues de l'époque et du rapport dressé par l'inspection du travail en date du 5 septembre 2008 et adressé au procureur de la République près le tribunal de grande instance de La Roche-sur-Yon, que de très nombreux salariés de l'entreprise ont été confrontés à des situations de souffrance au travail et à une grave dégradation de leurs conditions de travail.

Les témoignages de ces salariés ont fait en particulier apparaître qu'ils étaient, eux-mêmes ou leurs collègues, victimes de « colères, irrespect, manque de considération, pressions psychologiques, d'une hyper surveillance, d'humiliations du fait de réprimandes injustes ou vexatoires en public ou en situation d'isolement dans le bureau du

directeur, de désorganisation de leur travail ou d'incitation à la délation et à des critiques forcées ou encore des pressions systématiques pour les plus vulnérables d'entre eux »

L'inspection du travail relevait en outre que ses investigations l'avait conduite à faire ressortir « *un mode de management par la peur pouvant aller jusqu'à des pratiques de mobbing conduisant à dégrader les conditions de travail, faire souffrir et pousser les salariés de cette entreprise à la démission* » ; elle ajoutait que certains des salariés de l'entreprise avaient évoqué leur état dépressif ou encore l'idée de suicide et que le « *médecin du travail avait confirmé cette situation* » et faisait état des « *inaptitudes totales en urgence* » qu'il avait été amené à prononcer dans le cadre de l'article R. 4624-31 du code du travail ; elle précisait avoir constaté une vague de démissions notamment de la part des salariés les plus anciens.

Pour la Cour d'appel de Poitiers, l'ensemble de ces éléments fait clairement apparaître que l'employeur a gravement manqué à ses obligations en matière de prévention des risques psycho-sociaux et du harcèlement moral.

Les dommages et intérêts octroyés par la Cour d'appel de Poitiers au sept salariés au titre du manquement à l'obligation de prévention des risques psycho-sociaux s'élèvent à 2.000 €, 3.000 € ou 4.000 € selon les cas.



L'employeur a fait grief aux arrêts de la Cour d'appel de Poitiers de le condamner à payer à la salariée une somme à titre de dommages-intérêts pour manquement à l'obligation de prévention des risques psycho-sociaux

Pour la Cour de cassation, l'obligation de prévention des risques professionnels, qui résulte de l'article L. 4121-1 du code du travail, est distincte de la prohibition des agissements de harcèlement moral instituée par l'article L. 1152-

1 du Code du travail et ne se confond pas avec elle.

La Cour de cassation a considéré que la cour d'appel, qui a relevé qu'il ressortait notamment de divers procès-verbaux d'audition et d'un rapport de l'inspection du travail

que de très nombreux salariés de l'entreprise avaient été confrontés à des situations de souffrance au travail et à une grave dégradation de leurs conditions

de travail induites par un mode de management par la peur ayant entraîné une vague de démissions notamment de la part des salariés les plus anciens, a caractérisé un manquement de l'employeur à son obligation de prévention des risques professionnels à l'égard de l'ensemble des salariés de l'entreprise.

Éric ROCHEBLAVE

Avocat au Barreau de Montpellier
Spécialiste en Droit du Travail et
Droit de la Sécurité Sociale

<http://www.rocheblave.com>

Infos express

Indices et taux au 1/01/2018

Plafond mensuel de la sécurité sociale : 3 311 euros

Plafond annuel de la sécurité sociale : 39 732

SMIC horaire brut : 9,88 euros

SMIC mensuel brut : 1 498,50 euros

Bons d'achat et cadeaux attribués par le CE : plafond de 165,55 euros

Macron, Président des riches ?

L'OFCE (Observatoire français des conjonctures économiques) vient de publier une étude sur l'impact de la politique sociofiscale du gouvernement. Cette étude analyse notamment les conséquences de ces mesures, sur le pouvoir d'achat des ménages.



Entre suppression de l'impôt sur la fortune, mise en place du prélèvement forfaitaire unique sur les revenus du capital, baisse des

APL et réduction des emplois aidés, qui sont les gagnants et les perdants de cette réforme ?

Selon l'OFCE, les ménages les plus aisés seraient les grands gagnants, ils capteraient 42 % des gains en pouvoir d'achat, alors qu'ils ne représentent que 5 % des ménages. Les 5 % des Français les plus modestes devraient voir leur niveau de vie reculé.

<https://www.ofce.sciences-po.fr/>

Régime fiscal et social des indemnités de rupture conventionnelle collective

Les indemnités versées lors d'une rupture conventionnelle collective et d'un congé mobilité sont non imposables et :

- Exonérées de cotisations de sécurité sociale dans la limite de deux fois le plafond annuel de la sécurité sociale (79 464 euros en 2018),
- Exonérées de CSG et de CRDS pour la fraction exonérée de cotisations de sécurité sociale.

Requalification du CDD en CDI

Le contrat à durée déterminée doit être rédigé par écrit et contenir des mentions obligatoires sous peine pour certaines d'entre elles,

d'engendrer la requalification du contrat en CDI. Oublier de préciser la date de conclusion du contrat permet-elle de demander sa requalification en CDI ?



La Cour de cassation a déjà eu l'occasion de préciser que l'omission de certaines de ces mentions n'entraînait pas la requalification du contrat. Tel est le cas de :

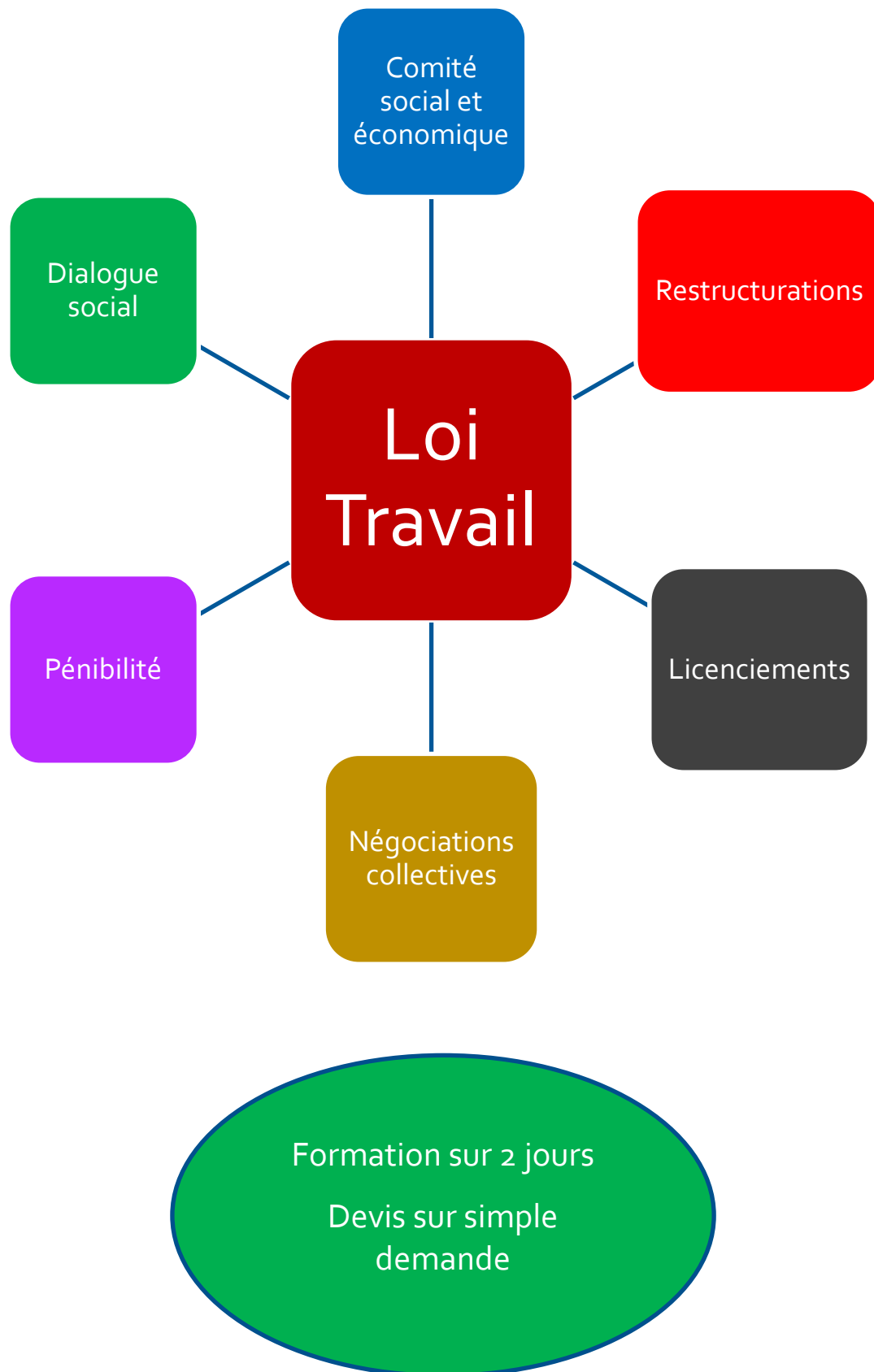
- l'intitulé de la convention collective ;
- du montant de la rémunération ;
- de la mention relative à la caisse de retraite et à l'organisme de prévoyance.

Récemment, elle a indiqué que, la date de conclusion du CDD ne figurant pas au titre des mentions obligatoires, son omission n'est pas de nature à entraîner une requalification du contrat.

NOUVEAU GUIDE GRATUIT !



FORMATION « Ordonnances Macron »





EXPERTISE-COMPTABLE DES COMITÉS D'ENTREPRISE

FORMATION CE* - DP - CHSCT, ASSISTANCE
JURIDIQUE



*CEOLIS est organisme de formation agréé pour les élus du personnel

Groupe CEOLIS :

Site internet : groupe-ceolis.fr

N° de téléphone : 09 67 22 32 35



Toute l'actualité du comité d'entreprise (février 2018)