



Réforme du Code du travail : vers un modèle social à deux vitesses ?

La réforme du Code du travail est lancée. Édouard Philippe, le Premier ministre, vient de dévoiler le calendrier des prochaines semaines.

Le 28 juin 2017, présentation en Conseil des ministres du projet de loi autorisant les ordonnances. Du 9 juin au 21 juillet 2017, une « cinquantaine » de réunions seront organisées avec les syndicats et le patronat. Les thèmes abordés seront la nouvelle articulation de l'accord d'entreprise et de l'accord de branche, l'élargissement sécurisé du champ de la négociation collective, le regroupement des instances représentatives du personnel et le plafonnement des indemnités prud'homales.

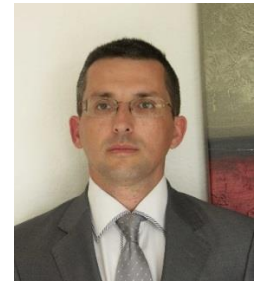
L'inversion de la hiérarchie des normes du travail

Le premier thème de négociation, qui a fait couler beaucoup d'encre, lors de la mise en œuvre de la loi EL KHOMERI, concerne « l'inversion » de la hiérarchie des lois. La négociation d'entreprise prenant le pas, sur celle de branche. Les partisans de cette mesure estiment que les salariés et les entreprises

sont plus à même de négocier des accords, les syndicats de branche étant trop éloignés de la réalité économique de l'entreprise (concurrence, particularités liées au secteur d'activité).

Cette primauté de la négociation au niveau de l'entreprise risque de créer un modèle social à deux vitesses. D'un côté, les représentants du personnel des PME, sans grand pouvoir de négociation, sans moyen, sans formation, soumis à la bonne volonté du chef d'entreprise. De l'autre côté, les grandes entreprises, où le dialogue social est rôdé depuis longtemps, où les rapports de force existent, où les moyens financiers sont plus conséquents. Face aux « chantages » à l'emploi, un risque de disparition des avantages sociaux dans les PME, existe. Va-t-on vers la généralisation des salariés de seconde zone, dans PME ?

Cette situation présente d'ailleurs un risque important pour les employeurs. Quelle petite entreprise pourra recruter des talents, avec des avantages sociaux réduits au minimum ?



Didier FORNO

Président-Directeur Général
Groupe CEOLIS

Editorial

Bonnes vacances à tous

J'ai rencontré la semaine dernière, les nouveaux élus d'un comité d'entreprise.

Ils m'ont fait part de leur désarroi, face à l'ampleur de leur tâche, le manque de temps, de moyen et l'insuffisance de formation.

Je suis très souvent confronté à cette situation.

Depuis 5 ans, le cadre juridique des instances représentatives du personnel, évolue sans cesse. Il serait temps de stabiliser la situation, pour permettre aux élus d'assumer pleinement leur fonction.

Bonnes vacances à tous.

CEOLIS vous donne rendez-vous à la rentrée.

La généralisation de l'instance unique du personnel

La délégation unique du personnel (DUP) consiste à regrouper, en une seule instance, les délégués du personnel, le comité d'entreprise et le CHSCT. Cette possibilité qui existe aujourd'hui dans les entreprises de moins de 300 salariés devrait être étendue à toutes les entreprises, quel que soit l'effectif. Cette fusion présente le risque principal de diluer le rôle du CHSCT. Ce qui est paradoxal, dans un monde, où l'on n'a jamais autant parlé de conditions de travail et de burn-out.

Cette évolution semble hâtive. Le processus lié aux trois nouvelles consultations du comité d'entreprise (orientations stratégiques, situation économique et financière, politique sociale), issu de la loi Rebsamen, est très mal compris et mal appliqué, tant par les

élus, que par les responsables des ressources humaines.

Le référendum d'entreprise

Avec le référendum d'entreprise, il sera possible de faire valider un accord d'entreprise, par les salariés. Ce processus va permettre aux dirigeants d'éliminer le contre-pouvoir des organisations syndicales. Avec le chantage à l'emploi, on voit mal comment l'addition des votes individuels, peut remplacer une négociation avec les représentants du personnel.

Plafonnement des dommages et intérêts des prud'hommes

Cette idée s'appuie sur un postulat, qui n'a jamais été démontré, à savoir, qu'un employeur

n'embauche pas, parce qu'il est difficile de licencier.

Le principe du droit français est de laisser au juge le soin de fixer le montant des dommages et intérêts, en fonction du préjudice subi. Chaque situation étant particulière. On rappelle que ce système du barème a déjà été censuré par le passé, par le Conseil constitutionnel.

Le Code du travail doit être simplifié. Au fil du temps, il est devenu touffu, obscur, difficile à mettre en œuvre, dans certains domaines. Le risque de la réforme proposée est de créer un modèle social à deux vitesses, qui aura des répercussions non seulement pour les salariés, mais également pour les employeurs.

Les semaines à venir seront cruciales, dans le choix du « modèle social à la française ».

Peut-on être licencié pour fautes d'orthographe ?

Les entreprises sont de moins en moins clémentes envers les salariés pris en fautes... d'orthographe.

Les entreprises sont de moins en moins clémentes envers les salariés pris en fautes... d'orthographe.

L'absence dommageable de maîtrise de l'orthographe et de la syntaxe de la langue française d'une secrétaire bilingue justifie un licenciement pour insuffisance professionnelle.

Cour d'Appel de Grenoble, 29 juin 2011 n° 10/01890

L'utilisation systématique du participe passé du verbe 'réaliser' au lieu de l'infinitif rend le message peu clair et le style laconique du document qui ne comporte pas de phrase introductive n'est pas conforme à ce que l'on est en droit

d'attendre d'une secrétaire expérimentée », mais « la rédaction négligée d'un seul courrier qui reste isolé » ne constitue pas un grief suffisamment sérieux pour justifier un licenciement.



Cour d'Appel d'Orléans, 14 juin 2011 n° 397/11, 11/00036

Eu égard à l'importance de l'écrit dans l'exercice de la profession de l'employeur, la commission de nombreuses fautes d'orthographe par une dactylo-réceptionniste est évidemment de nature à nuire à l'image et au fonctionnement de l'Entreprise. Le licenciement pour insuffisance professionnelle est justifié.

Cour d'Appel de Chambéry, 23 novembre 2010 n° 10/00514

Les fautes d'orthographe, certes regrettables, d'un chef de service transport ne sont pas de nature à justifier ni une faute grave, ni même une faute constitutive d'une cause réelle et sérieuse justifiant le licenciement. L'allégation de mauvaise image de l'entreprise donnée par le salarié n'est en outre

pas soutenue par la manifestation de doléances émanant des clients, partenaires commerciaux ou fournisseurs.

Cour d'Appel d'Angers, 23 novembre 2010 n° 09/02856

Un infographiste ne peut laisser sans correction des fautes d'orthographe

ou de frappe. Son licenciement pour insuffisance professionnelle est justifié.

Cour d'Appel de Bordeaux, 21 septembre 2010 n° 09/06052

Cour d'Appel de Bordeaux, 18 mai 2010 n° 09/01946

Éric ROCHEBLAVE

Avocat au Barreau de Montpellier

Spécialiste en Droit du Travail et Droit de la Sécurité Sociale

<http://www.rocheblave.com>

Le turnover dans l'entreprise : un ratio à suivre par les élus du personnel

Le comité d'entreprise (CE) est consulté chaque année sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi. L'article L 2323-15 du Code du travail précise : « La consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi porte sur l'évolution de l'emploi, les qualifications, le programme pluriannuel de formation, les actions de prévention et de formation envisagées par l'employeur, l'apprentissage, les conditions d'accueil en stage, les conditions de travail, les congés et l'aménagement du temps de travail, la durée du travail, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et les modalités d'exercice du droit d'expression des salariés dans les entreprises où aucun délégué syndical n'a été désigné ou dans lesquelles aucun accord sur le droit d'expression n'a été conclu ».

Parmi les nombreuses informations sociales que l'employeur doit fournir aux élus, dans le cadre de cette consultation, le turnover s'analyse avec attention. En effet, l'évolution de ce ratio peut être le symptôme de dysfonctionnements. En France, le taux de rotation du personnel atteint 15 %. Il est bien sûr très différent suivant les secteurs

d'activités et l'âge des salariés. Les secteurs les plus touchés par ce phénomène sont le commerce (51 %), suivis des professionnels de l'IT (informatique et télécommunication) et de ceux de la téléprospection (41 %). D'après une enquête SAP et Oxford Economics, moins de la moitié des salariés se disent satisfaits de leur emploi et un sur cinq affirme qu'il démissionnera dans les six mois.



Généralement, un turnover de moins de 5 % est considéré comme très faible, 5 % à 10 % comme faible, 10 % à 15 % comme moyen, au-delà, la situation doit inquiéter.

Le renouvellement élevé du personnel coûte cher. Il englobe le coût du recrutement, le coût d'intégration (formation), la perte de productivité (un nouvel embauché est moins performant qu'un ancien salarié) et le coût de la démotivation des autres salariés (face à la multiplication des départs).

Une enquête réalisée en 2012 par le groupe de prestataires de services en ressources humaines, Kelly Services, a mis en lumière, dans l'ordre, les cinq facteurs principaux de la fidélisation des travailleurs dans une entreprise :

1. Le **bien-être** des employés au sein de l'entreprise,
2. La **recherche infructueuse** de meilleures opportunités professionnelles ailleurs,
3. L'**équilibre** entre la vie professionnelle et la vie privée,
4. Une **perspective réelle d'évolution** au sein de l'entreprise,
5. Le **salaires** et les autres avantages.

Les salariés recherchent en priorité, à travailler dans un environnement serein où ils peuvent s'épanouir.

Pour garder ses collaborateurs, l'employeur doit donc établir une bonne ambiance de travail, maintenir une cohésion entre les équipes et impliquer davantage les collaborateurs dans les décisions.

Le personnel doit adhérer au projet d'entreprise et à sa culture. La mise en place d'une communication transparente et audible est indispensable.

Il est de la responsabilité des élus du CE d'attirer l'attention de l'employeur sur le coût de ce turnover et de lui faire prendre conscience des coûts cachés d'un mauvais management. Avec la base

de données économique et sociale (BDES), les élus disposent de données pour analyser « l'ambiance sociale » de l'entreprise. La loi prévoit que le CE peut se faire assister d'un expert-comptable, dans le cadre de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi. Celui-ci saura vous apporter les outils pour peser sur le dialogue social.

Canicule : les bons réflexes au travail

La France vient de connaître son premier épisode de canicule. Avec le réchauffement climatique, ce phénomène va se multiplier dans les années à venir. Quelles sont les mesures à prendre par l'employeur pour assurer la santé des salariés ? Rappel de quelques dispositions de bon sens...

Le Code du travail précise dans son article L 4 121 -1 que l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des salariés. Il

est évident qu'en période de canicule, les mesures de prévention sont renforcées.

Le document unique d'évaluation des risques doit intégrer les dispositions à mettre en œuvre en cas de fortes chaleurs. Le CHSCT et les représentants du personnel doivent être informés et consultés, sur les mesures proposées.

L'employeur fournit aux travailleurs de l'eau potable et fraîche. Sur les chantiers, il met à disposition de chaque employé, au minimum trois

litres d'eau par jour. Sur les chantiers extérieurs, il doit prévoir des zones d'ombres, des abris, voir des locaux climatisés.

Deux bonnes pratiques sont à encourager : l'adaptation des horaires de travail (commencer plus tôt le matin) et la mise en place de pauses supplémentaires.

Enfin, une sensibilisation des salariés aux signes et symptômes des coups de chauds est indispensable.



Un salarié peut-il refuser d'exécuter les astreintes prévues dans son contrat de travail ?

Selon l'article L. 3121-7, dans sa rédaction antérieure à celle issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, les astreintes sont mises en place par convention ou accord collectif de travail étendu ou par accord d'entreprise ou d'établissement qui en fixe le mode d'organisation ainsi que la compensation financière ou sous forme de repos à laquelle elles donnent lieu.

À défaut de conclusion d'une convention ou d'un accord, les conditions dans lesquelles les astreintes sont organisées et les compensations financières ou en repos auxquelles elles donnent lieu sont fixées par l'employeur après information et consultation du comité d'entreprise ou, en l'absence de comité d'entreprise, des délégués du personnel s'il en existe, et après information de l'inspecteur du travail.

Pour débouter un salarié de ses demandes relatives à la rupture du contrat de travail, la Cour d'appel de Colmar a retenu que des astreintes peuvent également être prévues

dans le contrat de travail et ont dès lors un caractère obligatoire pour le salarié, que tel a été le cas en l'espèce, que le salarié ne pouvait refuser d'accomplir des astreintes au prétexte qu'elles n'avaient été prévues ni par un accord collectif ni par une décision unilatérale de l'employeur après consultation des organes représentatifs du personnel, qu'elles étaient obligatoires pour lui en vertu d'un engagement contractuel qu'il ne pouvait remettre en cause unilatéralement.

Pour la Cour de cassation, en statuant ainsi, après avoir relevé que les astreintes n'avaient été ni prévues par accord collectif, ni fixées après consultation des institutions représentatives du personnel, la Cour d'appel de Colmar, qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations, a violé l'article L. 3121-7, dans sa rédaction antérieure à celle issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 et les articles L. 1221-1 et L. 1232-1 du Code du travail.

Cass. soc. 23 mai 2017 n° 15-24.507



Ainsi, un salarié peut refuser d'exécuter les astreintes prévues dans son contrat de travail dès lors qu'elles ne sont ni prévues par accord collectif ni fixées par décision unilatérale de l'employeur après consultation des institutions représentatives du personnel s'il en existe, et après information de l'inspecteur du travail.

Éric ROCHEBLAVE

Avocat au Barreau de Montpellier
Spécialiste en Droit du Travail et
Droit de la Sécurité Sociale
<http://www.rocheblave.com>

Infos express

Pas de visite médicale pendant 30 ans : quelles conséquences ?

Un salarié peut demander la résiliation judiciaire de son contrat, aux torts de son employeur, en cas de manquements graves de celui-ci, à ses obligations.

Un salarié qui n'a jamais passé de visite médicale pendant 30 ans, peut-il demander la résiliation judiciaire de son contrat de travail ?

La Cour de cassation (décision du 29 mars 2017) vient de répondre par la négative. Elle estime que cette situation n'est pas suffisante pour faire obstacle à la poursuite du contrat.

Retraites : le système déficitaire jusqu'en 2040 !

Le Conseil d'orientation des retraites (COR) vient de rendre son verdict, le système des retraites ne sera pas à l'équilibre, avant 2040, voire 2050. Initialement, le retour à l'équilibre était prévu pour 2016 !



Cette révision des prévisions s'explique essentiellement par la baisse du taux de croissance du PIB. D'autres facteurs impactent négativement l'équilibre : la baisse

du solde migratoire annuel et l'allongement de l'espérance de vie.

L'âge de départ en retraite, le niveau de cotisation et le montant des pensions influent sur l'équilibre financier du système. S'orienté-t-on vers une nouvelle réforme ? Emmanuel Macron envisage une réforme complète, avec l'instauration d'un régime par points, qui tiendrait compte de l'espérance de vie.

Réunions en entreprise, une perte de temps ?

Une étude d'OpinionWay met en évidence la faible efficacité des réunions en entreprise. Selon l'étude, à peine une réunion sur deux serait productive. 18 % des salariés déplorent qu'il n'y ait pas d'ordre du jour ou d'objectif clairement défini. 26 % des salariés ne voient pas l'utilité de leur présence à ces réunions. 4 salariés sur 10 font autre chose pendant ces réunions. Seule une réunion sur quatre aboutit à une prise de décision.

Quand on sait qu'un salarié passe en moyenne 4,5 heures en réunion par semaine et plus du double pour les cadres. On peut s'interroger sur la persistance dans l'entreprise de cette réunionite aiguë.

« Travail au noir », redressement record en 2016 !

L'ACOSS vient de publier les chiffres des redressements 2016,

concernant le travail dissimulé. La somme représente 555 millions d'euros, en hausse de 20 % par rapport à 2015.



À lui seul, le secteur du BTP regroupe la moitié des cas.

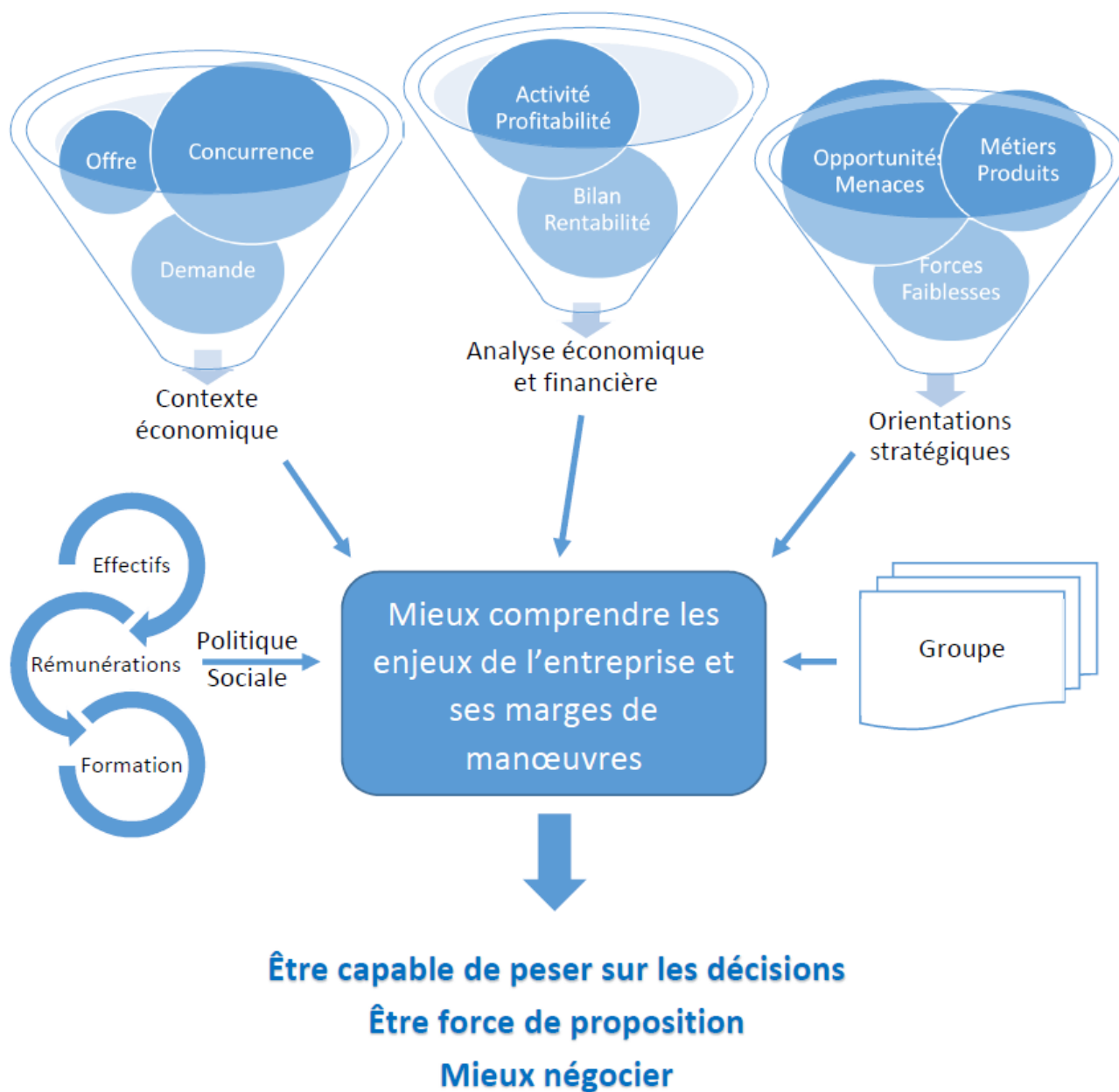
Un écart de rémunération peut-il être justifié par une différence de diplôme ?

« À travail égal, salaire égal » est un des grands principes du droit du travail.

Certaines conventions collectives conditionnent l'exercice de certains métiers, à un certain niveau de qualification ou la possession d'un diplôme particulier. Dans cette situation, un salarié non diplômé peut-il revendiquer un classement et une rémunération identique à son collègue diplômé, exerçant des tâches identiques ?

La Cour de cassation vient de répondre par la négative. Elle précise (décision du 11 mai 2017) qu'en dehors de l'hypothèse du diplôme exigé par la convention collective, il n'est pas possible de fonder une différence de rémunération sur la seule différence de diplôme, entre deux salariés, exerçant les mêmes fonctions.

ANALYSE DE LA SITUATION ECONOMIQUE ET FINANCIERE DE L'ENTREPRISE



Nomination de l'expert-comptable par le comité d'entreprise,
Coût de l'expertise à la charge de l'entreprise

AVEZ-VOUS BESOIN D'INFORMATIONS ET DE DOCUMENTATIONS SUR LE FONCTIONNEMENT DE VOTRE CE ?

CEOLIS vous propose une assistance technique.

CEOLIS s'engage à répondre à toutes les questions du comité d'entreprise relatives à son fonctionnement et à ses attributions.

Le périmètre d'intervention de la société CÉOLIS, dans le cadre du contrat d'assistance du Comité d'entreprise couvre les points suivants :

- Le fonctionnement du comité d'entreprise
- Les attributions économiques et financières du CE
- Les attributions sociales et culturelles du CE
- Les obligations administratives et comptables
- Le budget de fonctionnement
- Le budget des activités sociales et culturelles

**ABONNEMENT
ANNUEL A
PARTIR DE 950
euros HT**

EXPERTISE-COMPTABLE DES COMITÉS D'ENTREPRISE

FORMATION CE* - DP - CHSCT, ASSISTANCE
JURIDIQUE



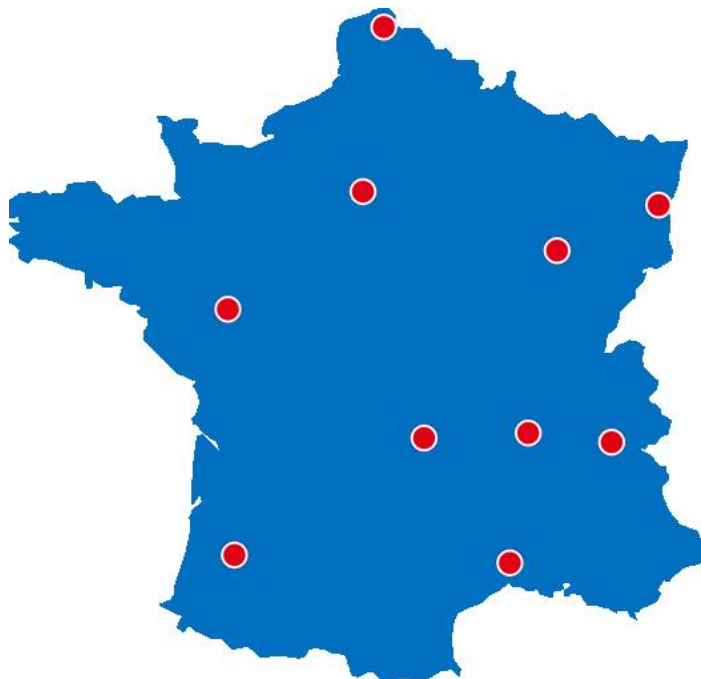
*CEOLIS est organisme de formation agréé pour les élus du personnel

Groupe CEOLIS :

Site internet : groupe-ceolis.fr

N° de téléphone : 09 67 22 32 35

Groupe CEOLIS : implantations géographiques



Groupe CEOLIS

Expertise-comptable des comités d'entreprises

Commissariat aux comptes

Formation des Instances représentatives du personnel

Assistance juridique

Tél : 09 67 22 32 35

Mail : contact@groupe-ceolis.fr

Site internet : groupe-ceolis.fr

Abonnement
newsletter
gratuit sur notre
site internet

Céolis

Toute l'actualité du comité d'entreprise (juillet août 2017)