



Social : que nous réserve Emmanuel Macron ?

Emmanuel Macron devrait rapidement réformer le droit du travail, par ordonnances. Son objectif, dans la droite ligne de la loi Travail (dite loi EL-KHOMRI), est de donner la priorité aux accords majoritaires d'entreprise. Pour l'instant, cette priorité, issue de la loi Travail, ne concerne que la durée du travail et les congés. Emmanuel Macron souhaite l'étendre à tous les sujets. Il souhaite également intégrer dans la loi, la possibilité pour l'employeur de recourir au référendum.

Vers une fusion de toutes les IRP

Les instances représentatives du personnel (CE, CHSCT, DP) seraient fusionnées, sans limite d'effectif. A ce jour, cette possibilité n'est envisageable que dans les entreprises de moins de 300 salariés (délégation unique du personnel).

La durée légale du travail à 35 heures serait maintenue. L'exonération de cotisations sociales sur les heures supplémentaires serait rétablie.

Une assurance chômage universelle permettrait à tous les actifs d'être indemnisés, même les travailleurs indépendants. Un salarié qui démissionnerait (1 fois tous les 5 ans) percevrait une indemnité chômage. En contrepartie, le contrôle de la recherche d'emploi serait renforcé.

En matière de retraite, l'âge de départ resterait fixé à 62 ans. Le nouveau président souhaite instaurer un système de retraite universel identique, pour tous les actifs. Le principe serait que pour un euro cotisé, les droits à la retraite soient les mêmes. Est-ce la fin des régimes spéciaux ?

Mise sous surveillance des détachements de salariés

Il entend également durcir les règles de détachement des salariés. Le détachement en France serait limité à un an.

Cette réforme sera-t-elle entièrement appliquée ? Tout devrait se jouer dans les 3 mois à venir



Didier FORNO

Président-Directeur Général
Groupe CEOLIS

Editorial

Interdiction de vapoter au travail

Un décret publié le 25 avril 2017, apporte des précisions sur les conditions d'application de l'interdiction de vapoter sur les lieux de travail.

Ce décret rend obligatoire une signalisation apparente de l'interdiction de vapoter.

Il prévoit également une contravention à l'encontre des personnes qui méconnaissent cette interdiction.

Ce décret entrera en vigueur le 1^{er} octobre 2017.

Droit à la déconnexion : un sujet de négociation primordiale

La loi Travail du 8 août 2016 consacre un droit à la déconnexion. Elle renvoie à la négociation collective d'entreprise, le choix des modalités d'application.



Dans quel cadre et pourquoi négocier le droit à la déconnexion ?

Selon le Code du travail, « la négociation annuelle sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail porte sur les modalités du plein exercice par le salarié de son droit à la déconnexion, et la mise en place, par, l'entreprise, de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques (...) (article L. 2242-8 alinéa 7).

Le droit à la déconnexion veut ainsi rompre entre l'ultra-connectivité personnelle et professionnelle.

Ce droit s'applique à tous les salariés, quels que soient l'organisation du travail et son statut. Cette négociation fait alors appel à la responsabilité de ses acteurs, employeurs comme employés. Elle se doit donc d'être bien menée car ce droit à la déconnexion est un axe important, afin de préserver la santé et la sécurité au travail.

Comment négocier ce droit à la déconnexion ?

Six étapes à observer afin de répondre avec efficacité à l'objectif fixé par les textes :

- Il faut définir clairement chaque terme régissant ladite négociation, c'est-à-dire qu'il faut faire le point sur les notions de déconnexion, d'outils numériques... afin de s'assurer que chaque partie parle de la même chose.
- Recensement des mécanismes légaux et conventionnels (accords temps de travail, accords horaires variables, chartes d'utilisation des outils informatiques...) déjà applicables pour cibler au mieux le sujet et apporter les premiers axes de réflexion.
- Réalisation d'un diagnostic. Pour être pertinent, il doit être réalisé en concertation avec les services informatiques. Ce diagnostic peut être mené en interrogeant directement les collaborateurs sur l'usage des outils numériques en tant que consommateurs et en tant que récepteur car le point de vue peut changer en fonction du rôle.

- Rappeler les règles de bonnes pratiques du quotidien concernant l'utilisation des outils numériques. Par exemple, s'interroger sur la pertinence des emails par rapport aux outils de communication disponibles...
- Choisir les principes et les actions à mettre en œuvre, il faudra ici déterminer les axes et les actions souhaités et voir respectés.
- Arrêter les modalités d'information, d'accompagnement voire de formation en interne, sur ces sujets en fonction des axes définis.



Si pour certains salariés, l'outil numérique est un réel confort, pour d'autres, cela fait émerger des problématiques plus importantes comme celles liées à la charge de travail, à son organisation personnelle...

La répartition des heures de délégation dans la DUP

La délégation unique du personnel (DUP) issue de la loi Rebsamen du 17 août 2015, consiste à regrouper en une seule instance, le comité d'entreprise, les délégués du personnel et le CHSCT.

Annualisation et mutualisation des heures

Pour exercer leur rôle, les élus titulaires bénéficient :

- De 18 heures de délégation par mois, dans les entreprises de 50 à 74 salariés,

- De 19 heures de délégation par mois, dans les entreprises de 75 à 99 salariés,
- De 21 heures de délégation par mois, dans les entreprises de 100 à 299 salariés.

Les élus titulaires ont la possibilité d'annualiser et de mutualiser ces heures. L'annualisation offre la possibilité de cumuler les heures de délégation sur 12 mois. La mutualisation offre la possibilité de répartir les heures entre élus

titulaires et entre élus titulaires et suppléants.

Pour l'annualisation et la mutualisation, chaque élu ne peut pas disposer dans le mois de plus d'une fois et demie le crédit d'heures mensuel normalement prévu.

Dans les deux cas, un délai de prévenance de l'employeur, au plus tard huit jours avant la date prévue d'utilisation, doit être respectée.

L'essor du temps partiel au fil des générations

L'emploi à temps partiel est un des éléments essentiels de la transformation du marché du travail des dernières décennies. Il touche toutes les générations et concerne une part croissante de la population en emploi.

La part de l'emploi à temps partiel s'est stabilisé pour les femmes depuis les années 2000, pour les hommes, elle continue d'augmenter. Mais, les femmes restent toujours les premières concernées par le travail à temps partiel. Certaines privilégient cet emploi pour des raisons familiales, d'autres pour des caractéristiques professionnelles (diplôme, secteur d'activité...)

Depuis le milieu des années 1980, la part du temps partiel dans l'emploi a doublé. Cet essor s'explique par la flexibilité qu'il apporte aux employeurs : c'est un moyen d'ajuster la main d'œuvre au rythme d'activité.

Le secteur des services est le principal pourvoyeur d'emplois à temps partiel.



Entre 20 et 40 ans, six grands types de parcours professionnels peuvent être identifiés : emploi à temps complet, à temps partiel, chômage ou inactivité.

Les parcours type temps partiel en continu, représentant un emploi stable à temps partiel plutôt tertiaire, pour les cadres à 40 ans.

Les parcours temps partiel tardif sont quasiment exclusivement exercés par des femmes (98%),

Les parcours de type temps partiel peu actif concerne davantage les femmes ayant au moins deux enfants, ce parcours se caractérise par une alternance entre des emplois courts et des périodes d'inactivité.

Le temps partiel transitoire concerne plutôt les personnes peu diplômées, mais avec des quotités de travail élevées.

Tandis que **le temps partiel permanent** implique aussi des quotités de travail élevées et assure une situation professionnelle à 40 ans, plus fréquemment pourvus par des

femmes.

Pour finir, **le temps partiel d'entrée** est une modalité d'accès à l'emploi à temps complet.

Pour les personnes peu qualifiées, le temps partiel apparaît comme un attribut et un accélérateur de fragilisation sur le marché du travail.

(D'après une étude de la DARES)

Combien de faits faut-il pour caractériser un harcèlement sexuel ?

« Les agissements de harcèlement de toute personne dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle à son profit ou au profit d'un tiers sont interdits. » (Article L1153-1 du Code du travail)

« Lorsque survient un litige relatif à l'application des articles L. 1152-1 à L. 1152-3 et L. 1153-1 à L. 1153-4, le candidat à un emploi, à un stage ou à une période de formation en entreprise ou le salarié présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'un harcèlement.

Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement.

Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin,

toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles. » (Article L1154-1 du Code du travail)

Pour débouter une salariée de sa demande de dommages-intérêts pour manquement de l'association à son obligation de sécurité, la Cour d'appel de Metz avait retenu que le seul fait établi à l'encontre du président de l'association était isolé, qu'il ne pouvait « constituer un harcèlement qui suppose la répétition d'agissements » ni un manquement à l'obligation de sécurité de l'employeur

Pour la Cour de cassation, en statuant ainsi, la Cour d'appel de Metz qui a constaté que le président de l'association avait « conseillé » à la salariée qui se plaignait de coups de soleil de « dormir avec lui dans sa chambre », « ce qui lui permettrait

de lui faire du bien », ce dont il résultait que la salariée établissait un fait qui permettait de présumer l'existence d'un harcèlement sexuel, la Cour d'appel a violé les textes susvisés.

Un fait unique peut donc suffire à caractériser un harcèlement sexuel.

Cass. Soc. 17 mai 2017 n° 15-19.300

Éric ROCHEBLAVE

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

<http://www.rocheblave.com>

Lanceurs d'alerte : procédure de recueil des signalements dans l'entreprise

Le lanceur d'alerte est une personne qui révèle des faits répréhensibles (menace ou préjudices graves pour l'intérêt général, crime, délit, etc.) dont elle a eu personnellement connaissance.

Dans la mesure où l'alerte est justifiée, le lanceur d'alerte ne peut pas être poursuivi au pénal. Il ne peut pas non plus subir des sanctions de la part de son employeur.

Pour être à l'abri de ces poursuites, le lanceur doit d'abord agir de bonne foi et de manière désintéressée.

Ensuite, un processus doit être respecté. Le lanceur d'alerte doit d'abord saisir son supérieur hiérarchique, son employeur ou un référent. Si rien ne bouge, le lanceur peut saisir les autorités administratives. Et en dernier recours, il peut rendre son signalement public.

Les entreprises d'au moins 50 salariés doivent mettre en place une procédure de recueil des signalements des lanceurs d'alerte. Ce document est élaboré unilatéralement par l'employeur et

soumis au comité d'entreprise. La procédure est ensuite portée à la connaissance de tous les salariés.



Recours abusif à l'intérim : possibles sanctions pénales

Il n'est pas possible pour un employeur d'utiliser abusivement l'intérim, sous peine de s'exposer à de lourdes sanctions pénales.

Le Code du travail donne une définition précise des possibilités de recours à l'intérim. L'article L 1251-5 précise que le contrat de mission, quel que soit son motif, ne peut avoir ni pour objet, ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise utilisatrice.

Cette mission doit avoir pour objet l'exécution d'une tâche précise et temporaire et s'inscrire dans le cadre d'un remplacement d'un

salarié, d'un surcroit temporaire d'activité ou d'un emploi saisonnier. En dehors de ces cas, il y a risque de requalification du contrat en CDI.



La Cour de cassation vient, une nouvelle fois, de dénoncer cette pratique courante (Arrêt du 28 mars 2017). Dans cette affaire, une

entreprise de travaux publics avait eu recours à des intérimaires mis à sa disposition par une entreprise de travail temporaire polonaise.

Ces travailleurs détachés étaient occupés à des tâches similaires de celles accomplies par d'autres salariés appartenant à l'entreprise, sans aucune spécificité ou prestation présentant un caractère propre. Certains travailleurs détachés occupant des postes dans l'entreprise depuis 3 ans.

La société a été reconnue pénalement responsable et condamnée à 50 000 euros d'amende.

Pouvez-vous manger dans votre bureau ?

Dans de nombreuses entreprises, les salariés mangent leur repas dans leur bureau. Cette pratique est-elle légale ? Quelles sont les obligations de l'employeur ?

Le Code du travail précise qu'il est interdit de laisser les travailleurs prendre leur repas dans les locaux affectés au travail (Code du travail art. R 4228-19).

Un autre article du Code du travail (R 4228-22) précise que dans les établissements où le nombre de travailleurs souhaitant prendre habituellement leur repas sur le lieu

de travail est au moins égal à 25, l'employeur, après avis du CHSCT, met à leur disposition un local. Ce local doit être pourvu de sièges et de tables en nombre suffisant. Il doit comporter un accès à l'eau potable (froide et chaude), pour 10 usagers. Il doit également comporter des réfrigérateurs et des moyens pour réchauffer les plats.

L'employeur qui finance des tickets restaurant peut-il s'exonérer de la mise en place de ce local de restauration ?



Non, Le Conseil d'Etat s'est opposé au fait que l'employeur puisse se dégager de son obligation de mettre à disposition de ses salariés un local pour déjeuner, même si il attribue des titres restaurant.

Infos express

Expert CHSCT et secret médical

L'expert désigné par le CHSCT, en cas de risque grave ou en raison d'un projet important susceptible d'avoir des répercussions sur la santé au travail, doit pouvoir entrer librement dans l'entreprise. Cet accès peut être limité, en raison du secret médical. Les juges viennent de l'admettre, dans le cadre d'une expertise dans un hôpital. L'expert souhaitait accéder aux blocs opératoires, pendant les interventions. Le Directeur de l'hôpital avait refusé cet accès.

Congés

Le congé de reclassement ne constituant pas du travail effectif, son indemnisation n'ouvre pas droit à congés payés (Cass. soc. 23-5-2017 n° 16-12.369 F-D).



Résiliation judiciaire du contrat de travail

A fait ressortir la gravité des manquements de l'employeur justifiant la résiliation judiciaire du contrat de travail à ses torts la cour d'appel retenant qu'il a tenu des propos menaçants à l'encontre de la salariée à l'annonce de sa grossesse, a omis d'organiser l'examen médical de l'intéressée par le médecin du travail à sa demande, n'a pas transmis à l'assurance maladie les attestations de salaire entraînant un retard dans la perception des indemnités journalières, et a tardé à transmettre ses arrêts de travail à l'organisme de prévoyance (Cass. soc. 23-5-2017 n° 16-15.968 F-D).

Les astreintes

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. A 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,

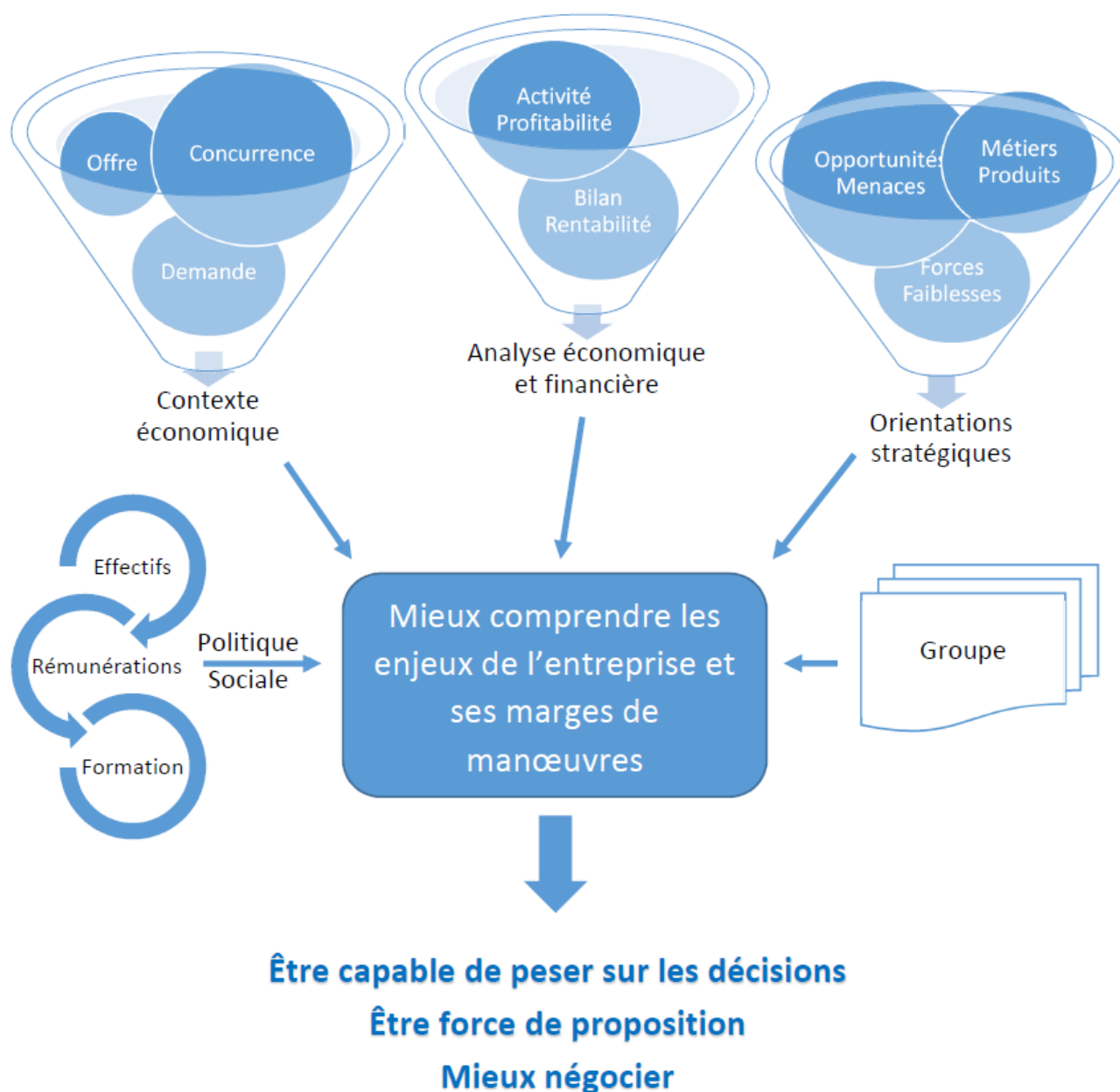
des délégués du personnel s'il en existe, et après information de l'inspecteur du travail (Cass. soc. 23-5-2017 n° 15-24.507 FP-PB).

Durée du travail

La **preuve** du respect des **seuils et plafonds** prévus par le droit de l'Union européenne et des **durées maximales** de travail fixées par le droit interne incombe à l'employeur (Cass. soc. 23-5-2017 n° 15-24.507 FP-PB).



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



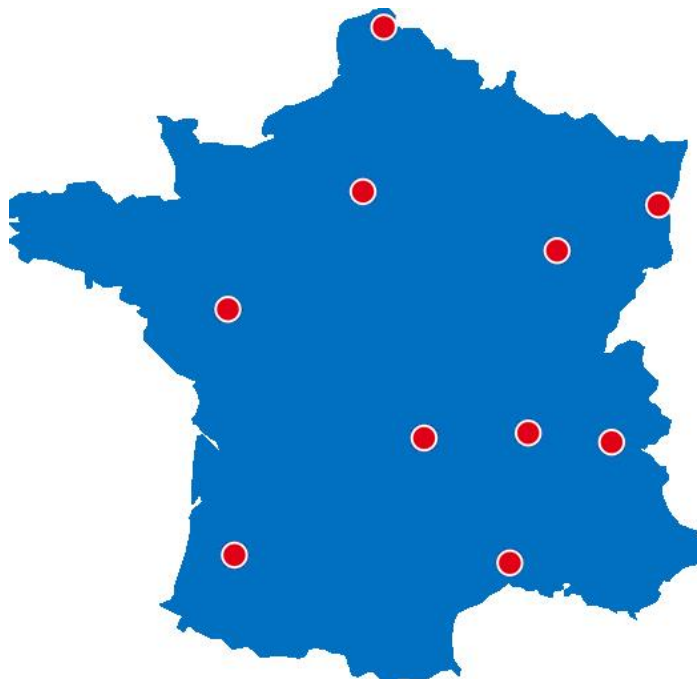
*CEOLIS est organisme de formation agréé pour les élus du personnel

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 (juin 2017)