



## Apprentissage, formation, assurance chômage : les réformes à venir

Après les ordonnances MACRON sur la réforme du Code du travail, le gouvernement s'attaque à la transformation de l'apprentissage, de la formation et de l'assurance chômage.

### L'apprentissage est sous-développé

Contrairement à d'autres pays européens, l'apprentissage est sous-développé en France. L'objectif de la réforme est de proposer d'avantages de places aux jeunes en apprentissage. Cette évolution s'articulera autour de l'orientation, la construction des diplômes, le financement de la formation et le statut de l'apprenti.

Les évolutions en matière de formation doivent permettre à chaque salarié de se construire un véritable parcours de formation et d'améliorer la qualité et l'utilité de celles-ci.

### Vers des formations plus qualifiantes

Enfin, le système d'assurance chômage sera profondément revu. Le droit à indemnisation serait étendu aux travailleurs indépendants et aux salariés démissionnaires. La lutte contre la précarité serait renforcée, avec la mise en place d'un système bonus-malus, visant à pénaliser les employeurs qui utilisent prioritairement des contrats précaires. En contrepartie, le contrôle des chômeurs, pour les inciter à retrouver un emploi, serait renforcé.

### L'indemnisation du chômage étendu

Ces réformes « devraient » se faire, après une large concertation avec les partenaires sociaux, selon le gouvernement.



Didier FORNO

Président-Directeur Général  
Groupe CEOLIS

## Editorial

### Les ruptures conventionnelles collectives

Les ruptures conventionnelles collectives constituent la « surprise » des ordonnances Macron.

Cette disposition ne fait que confirmer la grande lassitude des salariés des entreprises.

Bien souvent, en cas de licenciements envisagés, les salariés n'ont même plus la force de se battre et ne souhaitent qu'une chose, quitter l'entreprise au plus vite ... même, dans des conditions très désavantageuses !

## Bon d'achat de fin d'année : attention aux règles URSSAF !

Les bons d'achat sont des prestations classiques des comités d'entreprise. Se pose alors la question du régime social de ces avantages.

Ces dispositifs sont considérés comme des avantages en nature, et donc, en principe soumis à cotisations. Toutefois, l'ACOSS (Agence centrale des organismes de Sécurité sociale) a mis en place un système d'exonération.

### Plafond de 163 euros

1re exonération : si le bon d'achat n'excède pas 163 euros par an et par bénéficiaire, celui-ci est exonéré de cotisations.

Si ce seuil est dépassé, le bon est exonéré, sous réserve de remplir les trois conditions suivantes :

(1) Être attribué à l'occasion des événements suivants (liste limitative) :

- a. Mariage, PACS,
- b. Naissance,
- c. Retraite,
- d. Fête des Mères, fête des Pères,
- e. Sainte-Catherine, Saint Nicolas,
- f. Noël,
- g. Rentrée scolaire (enfant de moins de 26 ans).

(2) Le bon d'achat doit être en relation avec l'événement qu'il est destiné à marquer,

(3) La valeur du bon d'achat par événement et par année civile ne doit pas dépasser 163 euros.

Pour Noël, le seuil s'applique par salarié et par enfant (jusqu'à l'âge de 16 ans révolus).

Les chèques lire, chèques disques et chèques culture ne sont jamais soumis à cotisations sociales, quel que soit le montant.



## La rupture conventionnelle collective, vers la fin des PSE ?

À compter du 1er janvier 2018, il sera possible de négocier un accord collectif portant rupture conventionnelle collective. L'entreprise pourra alors supprimer des emplois dans le cadre de départs volontaires, en excluant tout licenciement.

L'accord collectif sera validé par la DIRECCTE.

L'accord collectif fixera :

- Les modalités et conditions d'information du comité social et économique (CSE),

- Le nombre maximum de départs envisagés,

- Les conditions que doit remplir le salarié pour en bénéficier,

- Les modalités de calcul des indemnités de rupture.

Cette disposition signe quasiment la fin des PSE (plan de sauvegarde de l'emploi) et des avantages qui en découlaient ! En effet, dans un contexte de dégradation généralisée des relations sociales, nombreux seront les salariés qui préféreront partir « volontairement », avec

moins d'avantages, pour tourner définitivement la page.

### Vers une perte des compétences ?

Ce dispositif risque de se retourner contre les entreprises, avec beaucoup plus de demandes de départs que nécessaire. La perte de compétence sera très préjudiciable aux employeurs. Les meilleurs partent toujours en premier, car ils retrouvent plus facilement du travail !

## Négociation collective, l'importance des délégués syndicaux

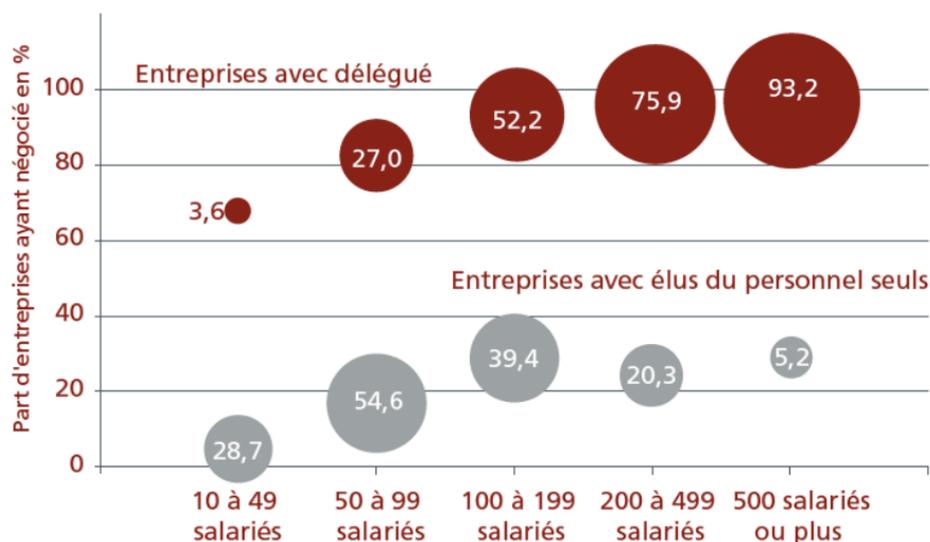
En 2015 (Données DARES), 50 000 accords ont été conclus. Cette négociation est favorisée par la présence de délégués syndicaux (DS). En effet, 86 % des entreprises dotées de DS déclarent avoir négocié au moins une fois dans l'année, contre 6 % des entreprises qui en sont dépourvues.

L'industrie reste le secteur où l'on négocie le plus (23%).

Sur les salaires, les délégués syndicaux ont un rôle décisif. 88 % des entreprises qui en sont pourvues ont négocié sur ce thème.

Les mouvements de grève jouent également un rôle important. 89 % des entreprises déclarant une grève ont négocié un accord collectif, contre seulement 13 % des entreprises qui n'en ont mentionné aucune.

Tenue d'une négociation collective selon la taille de l'entreprise et le type d'instances représentatives du personnel (IRP)



# Flirt, drague, blagues potaches, harcèlement sexuel... où est la limite au travail ?

Aux termes de l'article L.1153-1 du Code du travail, aucun salarié ne doit subir des faits de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui soit porte atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

Selon l'article L. 1153-3 du Code du travail aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné des agissements de harcèlement sexuel ou pour les avoir relatés.

Tout acte contraire à ces dispositions encourt la nullité, sauf à caractériser la mauvaise foi du salarié qui ne peut résulter que de la connaissance par le salarié de la fausseté des faits qu'il dénonce.

Par ailleurs, lorsque survient un litige relatif à l'application des articles L 1153-1 à L 1153-4 du code du travail, l'article L 1154-1 confère au salarié en premier lieu la charge d'établir les faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement puis à la partie défenderesse de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement, avant que le juge ne forme sa conviction, en ordonnant, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

En cas de litige relatif à la mise en cause par l'employeur d'un salarié auquel sont reprochés des agissements de harcèlement sexuel, la charge de la preuve incombe alors

à l'employeur (Cour d'appel, Versailles, 17e chambre, 11 Octobre 2017 – n° 15/04313)

Ont été jugés constitutifs de harcèlement sexuel :

« Trois courriels contenant des blagues « potaches » et d'une grande vulgarité à connotation sexuelle, dont seule une salariée apparaît destinataire. ». Cour d'appel, Paris, Pôle 6, chambre 8, 26 Novembre 2015 – n° 13/00893.



« une petite « tape sur les fesses » le matin ». Cour d'appel, Besançon, Chambre sociale, 16 Octobre 2015 – n° 14/01050.

« salariée attestant avoir été « reluquée » pendant tout le trajet en bus ». Cour d'appel, Besançon, Chambre sociale, 16 Octobre 2015 – n° 14/01050.

« les notes manuscrites à connotation sexuelle et intrusives reflétant l'obsession de l'employeur pour les questions sexuelles et les relations vraies ou supposées de ses employées ». Cour d'appel, Versailles, 11e chambre, 16 Février 2012 – n° 10/01795.

N'ont pas été jugés constitutifs de harcèlement sexuel :

« Les invitations faites à Mmes T. et B. à prendre un bain moussant, ou à venir manger du pâté chez lui, et à cette dernière de partir skier avec elle un week end, et même les propos tenus à Mme M. concernant les annonces faites par lui sur les sites de rencontre ne constituent pas des propos à connotation sexuelle. Madame B. hésite d'ailleurs sur l'objectif poursuivi par Monsieur E. 'le copinage ou la drague', ce qui exclut en tout les cas que ces propos aient été ressentis comme créant une situation intimidante hostile ou offensante. ». Cour d'appel, Orléans, Chambre sociale, 21 Février 2017 – n° 15/04091.

Les propos « tu es celle qu'il me faut » ou encore « je t'aime ma chérie » et « tu es une femme douce ». Pour la Cour d'appel de Paris, « Il ne s'agit là ni d'agissements répétés de harcèlement moral qui porterait atteinte à la dignité de Mme L., ni de harcèlement sexuel dans le but d'obtenir des faveurs sexuelles à son profit. Les termes sont de l'ordre, comme l'a constaté de manière lapidaire le premier juge, d'intentions relatives à instaurer une relation plutôt 'amoureuse', de type 'flirt', exempte de pressions hiérarchiques puisqu'il s'agit de salariés de même niveau ». Cour d'appel, Paris, Pôle 6, chambre 3, 1er Juillet 2014 – n° 12/05510.

Lorsque la salariée a adopté un comportement ambigu. « M. L. adjoint au responsable d'exploitation de janvier 2013 à avril 2014 atteste avoir constaté à

plusieurs reprises que Mme D. « draguait ouvertement M. S. » ; que M. J., responsable technique, témoigne avoir constaté à plusieurs reprises les attitudes de provocation de la part de Mme D. à l'accueil, dans le couloir qui mène au bureau de M. S. et même jusqu'à la porte de son bureau, conclut « on aurait dit qu'elle le cherchait que c'était un jeu » ;

Mme L., employée administrative, atteste quant à elle que Mme D. travaillait à l'accueil et avait une attitude provocatrice à l'égard de M. S. , qu'elle la voyait se rendre plusieurs fois par jour dans son bureau pour faire avec lui des plaisanteries et que s'en suivait des rires à gorge déployée ;

De ces éléments il résulte que, pendant plusieurs années, M. S. a échangé avec Mme D. des textos au contenu tout à fait déplacé et même certains à caractère pornographique ;

Le comportement ambigu adopté par Mme D. à l'égard de M. S., établi par les témoignages de ses collègues, ne permet pas que ces propos soient considérés comme étant constitutifs d'un harcèlement sexuel ; ». Cour d'appel, Versailles, 17e chambre, 11 Octobre 2017 – n° 15/04313.

« si les courriels incriminés sont, manifestement, vulgaires et déplacés dans un contexte professionnel, ils ne revêtent aucun

caractère pornographique, il s'agit d'envois groupés à différents collaborateurs de l'entreprise dont Mme Nadia M., de sorte qu'il n'est pas établi que la salariée était visée personnellement et que l'expéditeur attendait de l'intéressée des faveurs sexuelles ». Cour d'appel, Paris, Pôle 6, chambre 9, 4 Octobre 2017 – n° 15/09214.

Éric ROCHEBLAVE

Avocat au Barreau de Montpellier

Spécialiste en Droit du Travail et Droit de la Sécurité Sociale

<http://www.rocheblave.com>

## Harcèlement et nullité du licenciement

Un salarié ne peut pas être licencié pour avoir relaté des agissements de harcèlement moral. La rupture du contrat de travail intervenue dans ces conditions est nulle. Encore faut-il que le salarié qualifie de harcèlement les faits qu'il reproche à son employeur.

Dans une affaire récente, un cadre dirigeant adresse à son employeur un courriel, pour dénoncer le

traitement « abject », déstabilisant et profondément injuste », que l'entreprise lui fait subir.

L'employeur licencie le salarié, pour abus dans l'exercice de sa liberté d'expression, jugeant les accusations sans fondement. La Cour d'appel annule le licenciement.

La Cour de cassation casse la décision. Elle note qu'à aucun

moment, le salarié n'a qualifié les actes dont il était victime, de harcèlement moral.



# Le bruit au travail : un sujet peu audible ?

L'impact du bruit au travail, sur la santé des salariés, est un sujet dont on parle peu. Pourtant, il touche de nombreux salariés. Selon une enquête IFOP de 2016, 91 % des ouvriers et 75 % des salariés du tertiaire souffrent du bruit.

Les effets du bruit sur la santé sont nombreux et peuvent être handicapants : perte auditive, fatigue, manque de concentration, risque d'accident du travail accru, troubles cardiovasculaires, stress, trouble du sommeil et baisse des performances.

Le Code du travail oblige les employeurs à mettre en place un cadre de prévention du bruit dans

l'entreprise (articles R 4431-1 à R 4436-1).

La prévention applicable dépend du niveau de bruit :

- En dessous de 80 décibels, l'employeur est soumis aux obligations générales de prévention,
- À partir de 80 décibels, mise à disposition des salariés, de protections auditives. Une information et une formation des salariés sont également nécessaires,
- À partir de 85 décibels, obligation de porter des protections auditives et signalisation spécifique sur les

lieux de travail, exposés au bruit,

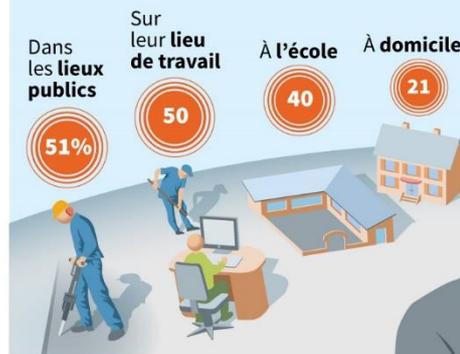
- au-delà de 87 décibels, mise en œuvre de mesures immédiates, pour réduire l'exposition des salariés au bruit.

Tous les lieux de travail sont soumis à la réglementation : bureaux collectifs, bureaux ouverts, plates-formes téléphoniques, restaurant d'entreprise.

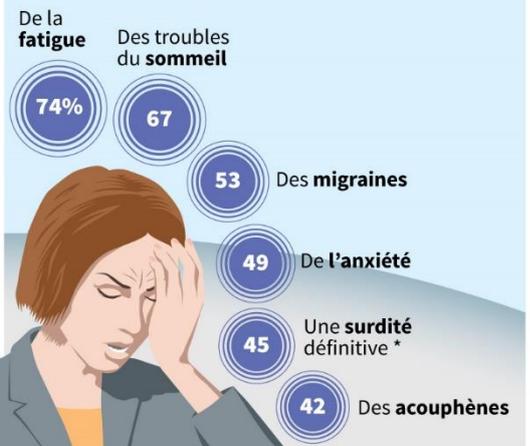
De nombreuses solutions existent pour réduire la nuisance : achat d'équipements moins bruyants, encoffrement des machines, traitement acoustique des locaux, organisation du travail pour limiter l'exposition des salariés.

## Les conséquences du bruit sous-estimées

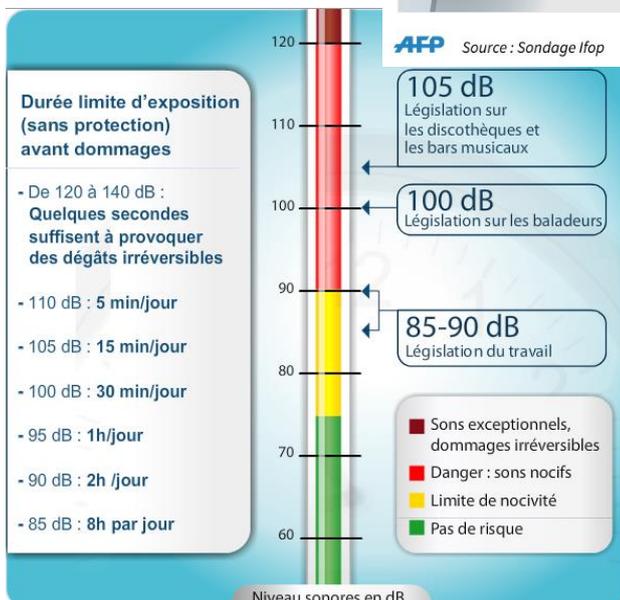
Un Français sur deux se sent agressé par le bruit..  
% des personnes qui se sentent «souvent» ou «très souvent» agressées :



... sans avoir forcément conscience des risques  
% des personnes qui pensent que le bruit peut entraîner :



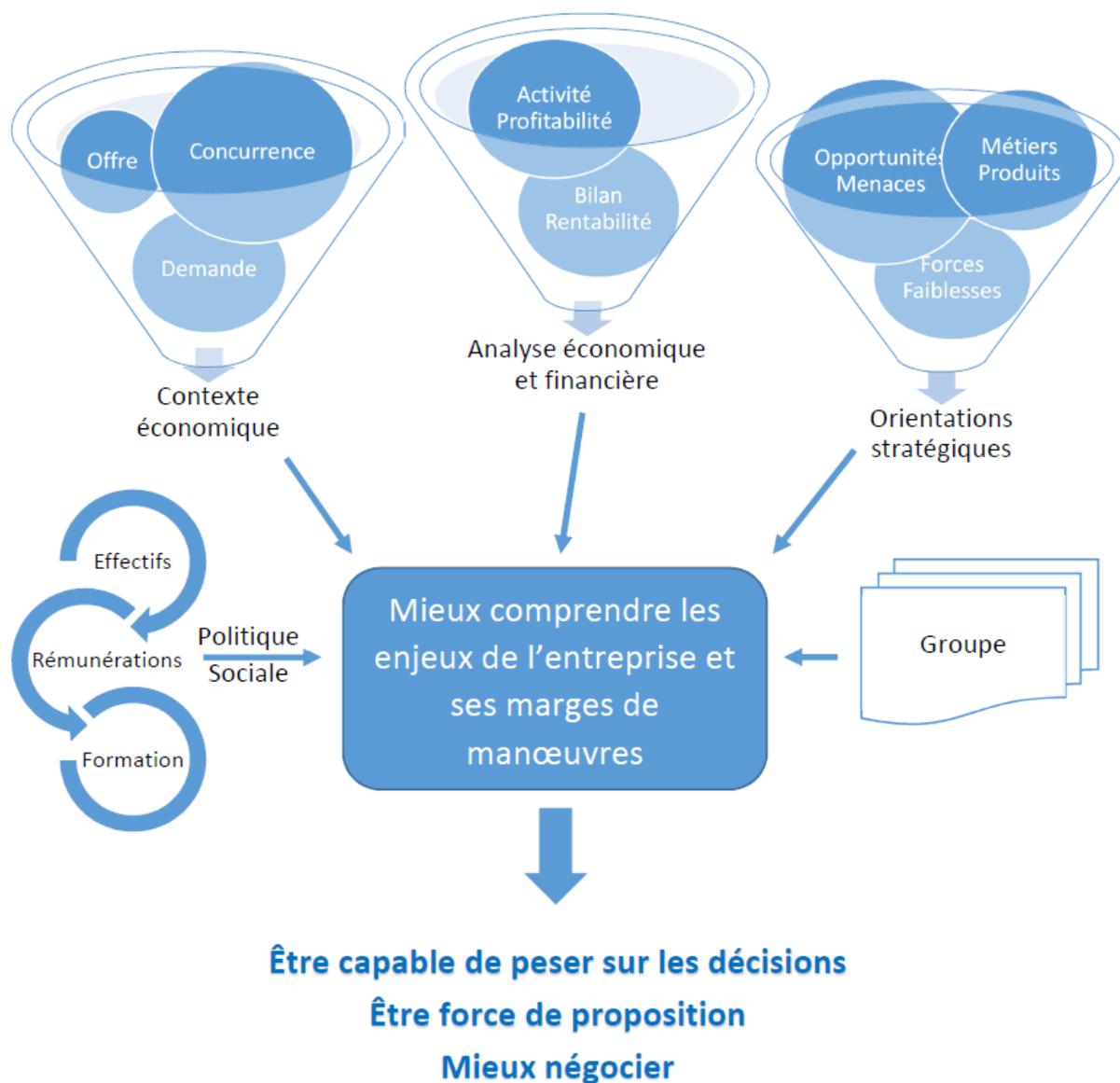
\* seulement 30% des 15-17 ans



# ORIENTATIONS STRATEGIQUES

## SITUATION ECONOMIQUE ET FINANCIERE DE L'ENTREPRISE

### POLITIQUE SOCIALE



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

# FORMATION « NOUVELLE LOI TRAVAIL »



Formation sur 2 jours  
Devis sur simple demande

## 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](http://groupe-ceolis.fr)

N° de téléphone : 09 67 22 32 35