



Loi Travail : ce que la réforme change

Les ordonnances sur la réforme du Code du travail sont enfin publiées ! Après plusieurs semaines de suspens (et de secret bien gardé), focus sur les 5 ordonnances qui entendent bouleverser le droit du travail. Des décrets préciseront, par la suite, un certain nombre de points pratiques.

3^{ème} réforme en 3 ans !

Après la loi Rebsamen, puis la loi El-Khomri, c'est la troisième réforme en moins de trois ans !

Les députés de l'opposition de gauche ont saisi le Conseil Constitutionnel. Selon eux, « *la marge d'appréciation exorbitante laissée au gouvernement aboutit à une imprévisibilité susceptible de conduire à des atteintes à des droits et libertés ayant valeur constitutionnelle* ». La position du Conseil Constitutionnel est attendue cette semaine.

Les primes ne seront plus sanctuarisées

L'employeur va pouvoir revoir le régime des primes des salariés (primes d'ancienneté, de nuit, ou 13e mois, par exemple). C'est la conséquence de l'inversion de la hiérarchie des lois. L'accord

d'entreprise primant sur les accords de branche. Si l'employeur arrive à négocier un accord majoritaire sur ce thème, les primes pourront être remises en cause. Les salariés des petites entreprises feront-ils le poids, face aux dirigeants, pour défendre leurs acquis sociaux ? Le doute est permis.

La reconnaissance du télétravail

Les ordonnances reconnaissent un droit au télétravail (qui concerne aujourd'hui 17 % des salariés). Ce n'est plus au salarié de demander à l'employeur de travailler chez lui, mais à l'employeur de démontrer que ce n'est pas possible. De même, une sécurisation est apportée au niveau des accidents du travail. Si un accident a lieu pendant des heures de travail au domicile, la présomption d'accident du travail s'appliquera.

Les licenciements simplifiés

La jurisprudence actuelle est remise en cause. En cas de licenciement dans une filiale française, d'un groupe international, la situation économique et financière, qui justifie les licenciements, ne sera appréciée qu'au niveau national. Le danger est qu'un groupe qui décide de fermer un site en France vide



Didier FORNO

Président-Directeur Général
Groupe CEOLIS

Editorial

Une rentrée en fanfare !

Une fois de plus, la rentrée est riche en actualité sociale.

Les ordonnances concernant la Loi Travail viennent d'être publiées.

Fusion des instances du personnel, primauté de la négociation d'entreprise, les nouveautés sont nombreuses.

CEOLIS vous accompagnera à nouveau, dans le suivi de cette réforme.

CEOLIS vous souhaite une bonne rentrée.

l'entreprise de sa substance (par exemple en « siphonnant » la trésorerie), pour justifier sa fermeture. Ce genre de manipulation est très difficile à démontrer et à contrer.

Un plafonnement des dommages et intérêts aux prud'hommes est instauré (plafonné à 20 mois de salaires pour les salariés ayant trente ans d'ancienneté). Cette disposition ne sera pas applicable en cas de faute particulièrement grave de l'employeur (harcèlement moral, sexuel ou lié à une discrimination). Une disposition identique, de la loi Macron, avait déjà été envisagée. Elle avait été censurée par le Conseil Constitutionnel.

Le délai de prescription pour contester un licenciement est réduit à un an.

Les procédures pour vices de forme ne pourront plus être invoquées par le salarié. Un formulaire CERFA sera (comme dans le cadre de la rupture conventionnelle) institué. L'objectif étant de réduire les contentieux liés à la forme.

En contrepartie de cette évolution, les indemnités légales de licenciements sont augmentées de 25 %.

Les modalités de négociation dans l'entreprise sont modifiées

Suivant la taille de l'entreprise, l'employeur pourra négocier directement avec les salariés, et soumettre l'accord à référendum (validé si les deux tiers des salariés l'approuvent), ou négocier avec un élu non mandaté par un syndicat.



Derrière l'argumentaire utilisé (les salariés de l'entreprise sont plus à même de négocier que les syndicats de branche), n'est-ce pas la volonté de court-circuiter les syndicats ? Un salarié d'une PME, aura-t-il le poids suffisant, pour négocier avec son patron. Le chantage à l'emploi risque de couper toute velléité de discussion.

Les ruptures conventionnelles collectives

Cette nouvelle possibilité signe « quasiment » la fin des plans de sauvegarde de l'emploi (PSE). En cas de difficultés économiques, une entreprise pourra négocier des départs « volontaires », dans le cadre de ruptures conventionnelles collectives. Les avantages liés au PSE (indemnités plus importantes, formations, aides diverses) disparaissent. La situation sera donc beaucoup moins favorable pour les salariés concernés. L'autre risque est que les entreprises profitent de ce



dispositif, pour se séparer des salariés seniors.

Extension du CDD de chantier

Jusque là, uniquement utilisé dans le BTP, le contrat de chantier va être possible dans toutes les branches professionnelles. Le contrat s'arrête lorsque le chantier ou le projet est terminé. Le salarié a droit aux indemnités chômage, mais pas à la prime de précarité.

Fusion des Instances Représentatives du Personnel

La fusion des Instances Représentation du Personnel est généralisée à toutes les entreprises (elle ne concernait jusqu'à maintenant obligatoirement que les structures jusqu'à 300 salariés). Cette nouvelle instance prend le nom de **Comité Social et Economique (CSE)**. Cette instance concentre les rôles du Comité d'entreprise (CE), des délégués du personnel et du CHSCT. Le CSE, comme le CE, sera consulté sur les orientations stratégiques, la situation économique et financière et la politique sociale de l'entreprise. Ce CSE disposera d'un droit d'alerte (économique, atteinte aux personnes, danger grave et imminent).

Les délégués syndicaux pourraient fusionner avec le CSE et prendre alors le nom de « conseil d'entreprise ».

Tout comme le CE, le CSE bénéficiera d'un budget de fonctionnement et d'un budget des œuvres sociales, mais avec la possibilité de transférer l'excédent annuel d'un budget sur l'autre. Le risque, surtout dans les petites entreprises, est que les élus basculent tout le budget de

fonctionnement sur les œuvres sociales. Dans ce cas, le CSE n'aura plus les moyens de recourir à un Avocat ou à un Expert, pour défendre les salariés.

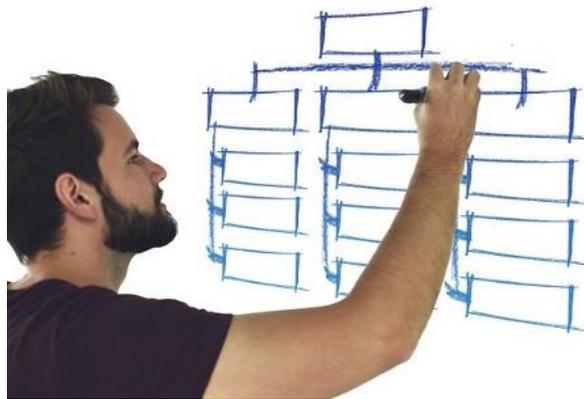
Vers une disparition de la question de la santé au travail ?

Le CHSCT disparaît et est remplacé par une commission santé, sécurité et conditions de travail, dans les entreprises de plus de 300 salariés. En dessous de ce seuil d'effectif, c'est le CSE qui sera chargé de traiter les questions santé et sécurité. Cette évolution est surprenante, alors même que l'on n'a jamais autant parlé de conditions de travail et de burn-out. A priori, dans les PME, la santé au travail sera reléguée au second plan.

Le CSE va réduire le nombre d'élus du personnel et le nombre d'heures de délégation. Difficile d'exercer son rôle dans ces conditions !

Les suppléants n'assisteront plus aux réunions du CSE. Dans le cas du remplacement d'un titulaire par un suppléant, celui-ci n'aura aucune idée des sujets débattus au CSE. Pratique pour remplacer un titulaire...

Autre nouveauté, en cas de déclenchement du droit d'alerte par le CSE, celui-ci devra contribuer à hauteur de 20 % au coût de l'expertise. Le droit d'alerte du CSE a un rôle préventif : c'est tirer la sonnette d'alarme en cas d'apparition de difficultés. Les élus sont souvent les mieux placés, pour détecter les signes de détérioration économique de l'entreprise. Le fait de mettre à la charge du CSE, une partie de l'expertise, risque d'insister les élus à ne rien faire. Tout l'intérêt du droit d'alerte s'en trouve perdu.



Que peut-on attendre, au final, de cette réforme du Code du travail ?

Après la loi EL KHOMRI, c'est une nouvelle réforme du droit social, motivée, par un argument : «la libération» du travail. Le problème, c'est que depuis 40 ans, à chaque nouvelle réforme, on nous fait croire, que cette fois, le chômage va baisser. Or, depuis 40 ans, la France vit avec un chômage de masse. Il faut rappeler que le taux de chômage structurel en France (c'est-à-dire le taux incompressible) est estimé à 8,5 % par les économistes. On peut donc, une fois de plus, douter de l'impact sur l'emploi, de telles mesures.

Petite anecdote croustillante... Au moment même où les ordonnances étaient publiées, on apprenait que sur le 1er semestre 2017, les entreprises du CAC 40 avaient accumulé autant de bénéfices que sur l'ensemble de l'année 2013 et presque autant qu'en 2015 : 50,241 milliards d'euros, soit une hausse de 23,6 % sur un an. Preuve, que le coût du travail et les rigidités du Code du travail n'empêchent pas les entreprises de réaliser d'excellentes performances...

Baisse du chômage : faut-il y croire ?

La France bénéficie depuis quelques mois d'une amélioration conjoncturelle. La croissance devrait atteindre 1,5 % en 2017. Cette embellie est le résultat du redressement du commerce mondial, de taux d'intérêt bas et du prix du pétrole très favorable.

Les entreprises recommencent à investir et le moral des entrepreneurs, sur le climat des affaires, est en forte hausse.

Les mauvais chiffres du chômage au mois de juillet 2017 viennent tempérer ce constat. Le nombre de personnes relevant de la catégorie A – qui regroupe ceux qui n'ont pas du tout travaillé – a progressé de 34 900

en France métropolitaine, soit une hausse de 1 %, repassant la barre symbolique des 3,5 millions franchie il y a à peine un mois. Les chiffres du chômage continuent donc de faire le yoyo, alternant baisse et hausse.



Les politiques et spécialistes auraient donc tort de se réjouir trop

vite et d'interpréter les chiffres à la hâte.

Un chômage incompressible de 8,5 %

Il faut rappeler que le taux de chômage structurel en France (c'est-à-dire le taux incompressible) est estimé à 8,5 %. Cela signifie que même dans une situation économique très favorable, toute baisse importante du chômage, relève, actuellement, de la vue de l'esprit.

La France n'en a pas fini avec ce fléau de masse qui mine la France depuis plusieurs décennies.

Hausse du chômage en juillet

3 518 100 chômeurs



© AFP

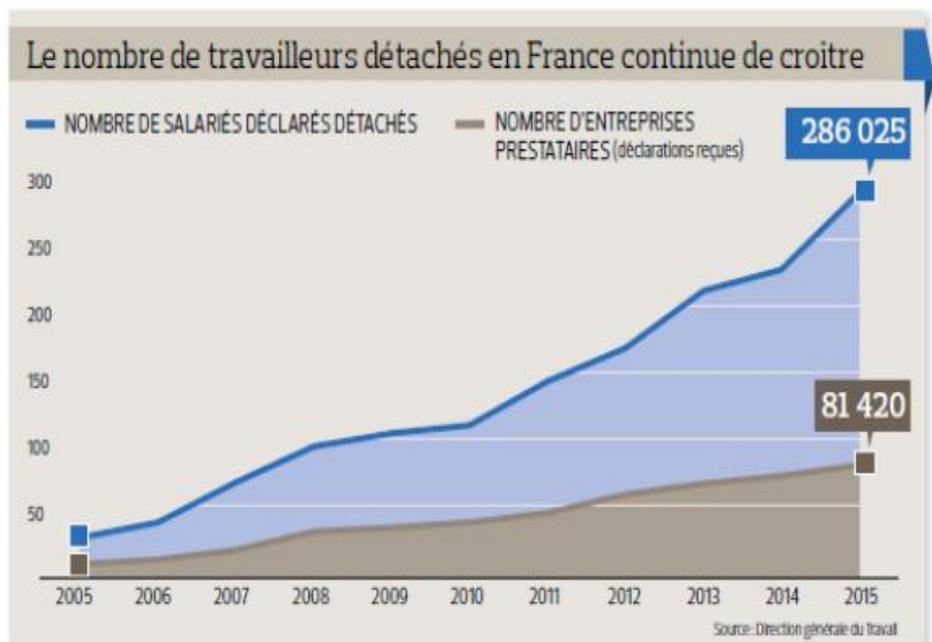


Source : ministère du Travail, chiffres France métropolitaine

Les travailleurs détachés : un enjeu économique et politique

Depuis 2005, le nombre de travailleurs détachés a explosé en Europe. En France, ils sont près de 290 000.

Les plus grands contingents de travailleurs étrangers détachés en France sont les Polonais, les Portugais, les Espagnols et les Roumains.



Emmanuel Macron souhaite durcir la législation sur les travailleurs détachés. L'objectif est de lutter contre le dumping social en Europe. Les pays d'Europe de l'Est sont hostiles à toute modification sur cette question. C'est un sujet très sensible, car là où certains pays voient dans cette réforme, une atteinte aux libertés de circulation des personnes, d'autres y voient des pratiques déloyales. Les négociations au niveau européen s'annoncent longues et difficiles.

Que veut obtenir le gouvernement français ?

Renforcer les droits des travailleurs détachés « À travail égal, salaire égal », c'est la principale mesure proposée par la France. Aujourd'hui, les travailleurs détachés peuvent percevoir un salaire jusqu'à 50 % inférieur aux travailleurs locaux.

Limiter la durée du détachement

Il s'agirait de limiter le détachement à 12 mois, sur une période de 24 mois. Actuellement le détachement est possible jusqu'à 36 mois.

Lutter contre la fraude

Les échanges entre administrations nationales seraient renforcés, pour lutter efficacement contre les fraudes.

Inclure le transport routier

Le secteur du transport routier serait intégré dans l'application de la législation sur les travailleurs détachés, alors que la Commission européenne souhaite appliquer un régime particulier à ce secteur.



Les négociations au niveau européen s'annoncent épiques, chaque pays ayant ses propres intérêts.

Réforme du code du travail : comment les licenciements seront-ils facilités ?

Les licenciements seront facilités par des modèles de lettre de licenciement

Lorsque l'employeur décide de licencier un salarié, il lui notifie sa décision par lettre recommandée avec avis de réception. Cette lettre comporte l'énoncé du ou des motifs invoqués par l'employeur. Un décret en Conseil d'État fixera des modèles que les employeurs pourront utiliser pour procéder à la notification des licenciements. Ces modèles rappelleront en outre les droits et obligations de chaque partie.

Les licenciements seront facilités par la possibilité de préciser/compléter les motifs de licenciement après leur notification

Les ordonnances Macron mettront fin à la jurisprudence selon laquelle, toute insuffisance dans la motivation du licenciement rend le licenciement sans cause réelle et sérieuse (cass. ass. plén. 27 novembre 1998, n° 97-40423, n° 96-40199 et n° 96-44358)

Les motifs énoncés dans la lettre de licenciement pourront, après la notification de celle-ci, être précisés ou complétés, soit par l'employeur, soit à la demande du salarié, dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat.

La lettre de licenciement, complétée le cas échéant par l'employeur, fixera les limites du litige en ce qui concerne les motifs de licenciement.

À défaut pour le salarié d'avoir demandé à l'employeur de préciser ou de compléter le motif de licenciement, l'irrégularité que constitue une insuffisance de motivation de la lettre de licenciement ne privera pas, à elle seule, le licenciement de cause réelle et sérieuse et ouvrira droit à une indemnité qui ne pourra excéder un mois de salaire.

En l'absence de cause réelle et sérieuse du licenciement, le préjudice résultant du vice de motivation de la lettre de rupture sera réparé par l'indemnité allouée conformément aux dispositions de l'article L.1235-3.

Lorsqu'une irrégularité de forme sera commise au cours de la procédure, notamment si le licenciement d'un salarié intervient sans que la procédure requise aux articles L.1232-2, L.1232-3, L.1232-4, L.1233-11, L.1233-12 et L.1233-13 ait été observée ou sans que la procédure conventionnelle de consultation préalable au licenciement ait été respectée, mais pour une cause réelle et sérieuse, le juge accorde au salarié, à la charge de l'employeur, une indemnité qui ne pourra être supérieure à un mois de salaire.

Les licenciements seront facilités par l'atténuation des conséquences des motifs illicites de licenciement

Les ordonnances Macron mettront fin à la jurisprudence selon laquelle,

en cas de pluralité des motifs de licenciement, lorsque le juge relève que l'un d'entre eux est illicite (atteinte à une liberté ou un droit fondamental), le licenciement est considéré nul dans son ensemble, sans qu'il y ait lieu d'examiner les autres motifs de licenciement pour vérifier l'existence d'une cause réelle et sérieuse (cass. soc. 3 février 2016, n° 14-18600; cass. soc. 8 février 2017, n° 15-28085).

En cas de pluralité de motifs de licenciement, si l'un des griefs reprochés au salarié porte atteinte à une liberté ou un droit fondamental, la nullité encourue de la rupture ne dispensera pas le juge d'examiner l'ensemble des griefs énoncés, pour en tenir compte, le cas échéant, dans l'évaluation [qu'il fait] de l'indemnité à allouer au salarié, sans préjudice des dispositions de l'article L.1235-3-1.

Ces textes vont être transmis au Conseil d'État et présentés aux différentes instances paritaires nationales (CNNC, Cnefop, Conseil supérieur de la prud'homie, Coct... etc.), avant d'être adoptés en Conseil des ministres le 22 septembre 2017, puis publiés au Journal officiel. Dans l'intervalle, le projet de texte peut encore évoluer.

Éric ROCHEBLAVE

Avocat au Barreau de Montpellier

Spécialiste en Droit du Travail et Droit de la Sécurité Sociale

<http://www.rocheblave.com>

Forte hausse des sommes versées au titre de l'intéressement et de la participation

En 2015, 55 % des salariés ont eu accès à au moins un dispositif de participation, d'intéressement ou d'épargne salariale. Plus l'entreprise est de taille importante, et plus ces dispositifs de rémunérations sont présents. Le bénéfice des trois systèmes simultanément ne concerne que 42 % des personnes, essentiellement dans les entreprises de plus de 1 000 salariés. Ces dispositifs sont également plus

fréquents dans celles proposant les salaires les plus élevés.

2 422 euros en moyenne par salarié

Le secteur d'activité joue un rôle important. Plus de 90 % des salariés ont eu accès à au moins un dispositif dans l'industrie de cokéfaction et la raffinerie. D'autres secteurs sont moins chanceux, comme

l'hébergement et la restauration, la santé humaine et l'action sociale.

Les sommes globales distribuées en 2015 sont en forte hausse (+ 7,4 %). Les montants versés au titre de l'intéressement dépassent ceux versés au titre de la participation. Le complément moyen de rémunération de tous les dispositifs est de 2 422 euros par salarié (+ 110 euros par rapport à 2014).

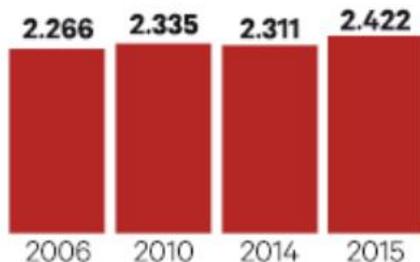
| Evolution des sommes versées | 2006 | 2010 | 2014 | 2015 |
|--|-------|-------|-------|-------|
| Montant moyen de la participation | 1 391 | 1 494 | 1 301 | 1 407 |
| Montant moyen de l'intéressement | 1 568 | 1 546 | 1 673 | 1 772 |
| Montant moyen de l'abondement (PEE) | 551 | 593 | 661 | 656 |
| Montant moyen global par salarié | 2 266 | 2 335 | 2 311 | 2 422 |
| Part dans la masse salariale du bénéficiaire | 7,6 % | 7,1 % | 6,4 % | 6,5 % |

Participation, intéressement et épargne salariale : davantage de bénéficiaires

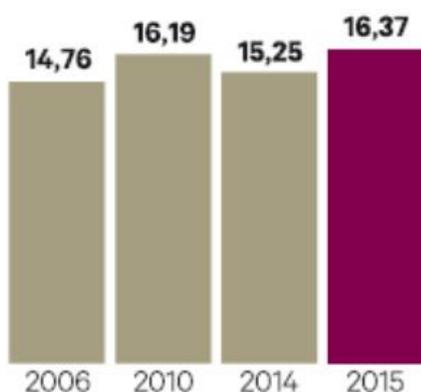
Bénéficiaires, en millions



Montant moyen, en euros

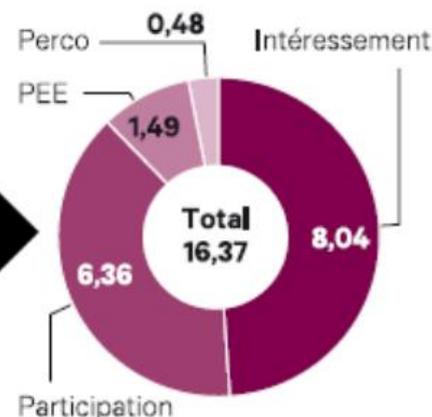


Montant brut distribué, en milliards d'euros



L'intéressement représente la moitié des versements

Part du montant total brut distribué, en milliards d'euros (2013)



Entreprise de 10 salariés ou plus, montants versés au titre des exercices mentionnés.

« LES ÉCHOS » / SOURCE : DARES

Infos express

L'ennui au travail ou le syndrome de bore-out

Vous vous ennuyez au travail ? Vous êtes peut-être victime de bore-out. C'est un syndrome d'épuisement professionnel par l'ennui.



30 % des salariés seraient touchés par ce problème. Cette situation s'explique par le manque de travail, la mise au placard, le manque de responsabilité ou la surqualification.

Le salarié victime peut se rendre malade psychologiquement.

Les conséquences du bore-out sont nombreuses : l'absence de satisfaction de soi, le sentiment d'inutilité, la perte de l'estime de soi, le stress, la peur de perdre son travail, l'épuisement, l'anxiété, la perte de concentration et la dépression.

Selon plusieurs études, les risques d'accident cardiovasculaire sont deux à trois fois supérieurs, chez les salariés qui s'ennuient.

Cette situation coûte cher aux entreprises, les salariés en question, étant souvent en arrêt maladie.

Les dirigeants d'entreprise doivent être attentifs à ce problème et mettre en place des actions de prévention.

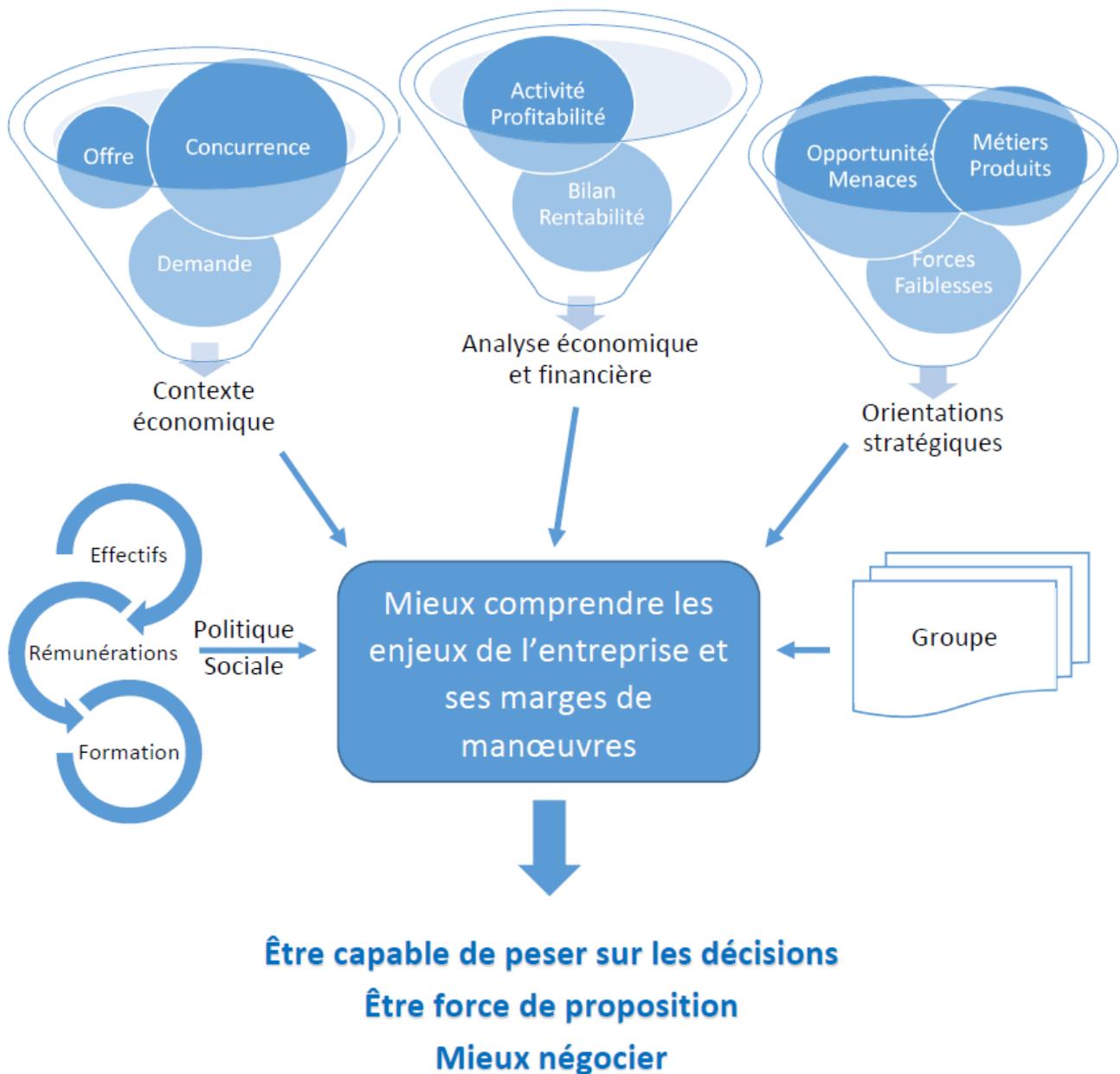
Prud'hommes : le nombre d'affaires en forte baisse

Au 1er trimestre 2017, le nombre d'affaires traité par la cour d'appel de Paris est en baisse de 41 %. Au niveau de la France, cette baisse serait d'un quart à un tiers.

Cette situation s'explique par deux phénomènes : le changement de formulaire à remplir lorsque l'on veut saisir la juridiction (il comporte sept pages eu lieu d'une précédemment) et la forte augmentation des ruptures conventionnelles.



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



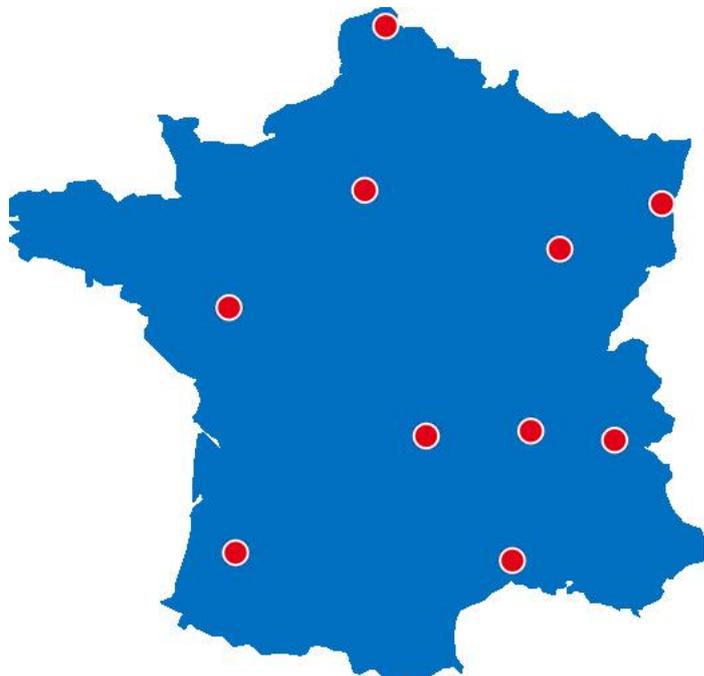
*CEOLIS est organisme de formation agréé pour les élus du personnel

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 (septembre 2017)