



Présentation du projet de loi devant réformer le code du travail

Le projet de loi devant réformer le code du travail a été présenté au Conseil d'Etat et dévoilé dans la presse.

Alors que l'été 2015 a vu l'adoption de deux lois (loi « Rebsamen » et loi « Macron ») modifiant sensiblement certains aspects du code du travail et notamment les institutions représentatives du personnel dans les entreprises de moins de 300 salariés, ce projet va beaucoup plus loin dans la refondation du dialogue social et la modification de la relation de travail entre le salarié et son employeur.

Quelles en sont les principales dispositions ?

La philosophie principale de ce projet de loi est de permettre l'adaptation des principales dispositions régissant le travail (durée maximale, repos, heures supplémentaires...) au niveau de l'entreprise par la signature d'accords.

Les 61 principes de base issus du rapport présenté début 2016 par

Monsieur Robert Badinter définissent le cadre dans lequel le code du travail édictera des dispositions d'ordre de public et les possibilités de négociation offertes aux partenaires sociaux.

Même si les principaux acquis ne sont pas directement remis en cause (35 heures, majoration des heures supplémentaires, temps de repos minimum,...) de nombreuses dérogations pourront être « négociées » ce qui conduira à avoir autant de versions du code du travail qu'il y aura d'entreprises !

Mise en place de référendum pour valider des accords

Actuellement, la plupart des accords d'entreprise sont validés si les organisations syndicales signataires représentent 30% des salariés et que les organisations syndicales représentant plus de 50% des salariés ne s'y opposent pas.

Demain, les accords d'entreprise ne seraient validés que s'ils sont signés par des organisations syndicales représentant plus de 50% des salariés ; par ailleurs, les organisations syndicales non signataires ne pourraient plus s'y



Didier FORNO

Président-Directeur Général
Groupe CEOLIS

Editorial

Retrouvez nous sur le salon des comités d'entreprise ELUCEO

les 9 et 10 mars 2016,

au Stade de France, à Saint-Denis :

STAND EC 071



A cette occasion, nous vous présenterons notre nouveau guide des comités d'entreprises (à jour de la loi REBSAMEN).

Celui-ci sera bientôt téléchargeable gratuitement sur notre site internet.

opposer. Dans le cas où les organisations signataires ne représenteraient que 30% des salariés, elles pourraient demander l'organisation d'un référendum. En cas d'approbation par plus de 50% des suffrages valablement exprimés lors du référendum, l'accord serait déclaré valide.

En conséquence, le refus de signer un accord par des organisations syndicales représentant plus de 50% des salariés pourra être contourné par l'expression directe des salariés avec l'accord d'une ou plusieurs organisations syndicales minoritaires !

Révision et dénonciation des accords

Actuellement un accord ne peut être révisé ou dénoncé que par les organisations syndicales qui l'ont signé. Le projet de loi prévoit, qu'après une période initiale couvrant le cycle électoral en cours, tout accord pourra être révisé ou dénoncé par l'ensemble des organisations syndicales représentatives même si elles n'ont pas signé cet accord.

Accord en vue de la préservation ou le développement de l'emploi

Les accords de « maintien dans l'emploi » apparus dans la loi LSE de juin 2013 et modifiés à l'été 2015 ont pour but de permettre à une entreprise de modifier, pendant une durée maximale de 5 ans, les dispositions essentielles telles que la durée du travail ou le niveau de rémunération en cas de graves difficultés économiques conjoncturelles. En cas de refus de la part du salarié, celui-ci est licencié pour motif économique sans

pouvoir bénéficier des dispositions liées au PSE.

Le projet de loi propose d'étendre ces accords au développement de l'emploi (sans nécessité de la présence de difficultés économiques) et en supprimant la



notion de licenciement économique pour les salariés qui refuseraient un tel accord : le licenciement ne serait plus que pour motif personnel et reconnu comme ayant une cause réelle et sérieuse par le code du

travail : la possibilité d'obtenir la réparation d'un préjudice du fait de ce licenciement devient quasi nulle.

Plafonnement des indemnités en cas de licenciement abusif

Alors que le Conseil des prud'hommes peut attribuer des indemnités en cas de licenciement abusif selon son jugement, celles-ci seraient plafonnées en fonction de l'ancienneté du salarié :

- Maximum 3 mois de salaire pour une ancienneté inférieure à 2 ans
- Maximum 6 mois de salaire pour une ancienneté entre 2 et 5 ans
- Maximum 9 mois de salaire pour une ancienneté entre 5 et 10 ans
- Maximum 12 mois de salaire pour une ancienneté entre 10 et 20 ans
- Maximum 15 mois de salaire pour une ancienneté d'au moins 20 ans



Ce plafonnement ne s'appliquera pas en cas de « harcèlement moral », « licenciement discriminatoire », d'« atteinte à la dignité » ou de licenciement sans autorisation d'un salarié protégé.

En cas de nullité de licenciement d'un licenciement économique, l'indemnité minimale fixée actuellement à 12 mois de salaire serait abaissée à 6 mois de salaire.

Durée du travail

La durée légale du travail reste fixée à 35 heures mais un accord d'entreprise peut fixer une durée supérieure, les heures à partir de la 36^{ème} étant considérées comme des heures supplémentaires majorées au minimum de 10% ou faisant l'objet d'un repos compensateur.

La durée maximale quotidienne est fixée à 10 heures mais un accord d'entreprise peut l'étendre à 12 heures.

La durée maximale hebdomadaire est fixée à 48 heures au cours d'une même semaine ou 44 heures sur une durée maximale de 16 semaines (12 actuellement). Toutefois, un accord pourra porter ces durées à 60 heures sur une même semaine et 46 heures sur 16 semaines.

En cas de signature d'un accord d'aménagement du temps de travail qui prévoit le calcul de la durée sur une période de référence celle-ci pourra être portée à 3 ans. A défaut d'accord, la période de référence est de 16 semaines dans les entreprises de moins de 50 salariés et de 4 semaines pour les entreprises d'au moins 50 salariés.

Pour les salariés en forfait jour, la période de repos minimale de 11

heures qui est actuellement non fractionnable pourra être fractionné. Un accord d'entreprise pourra définir les catégories de salariés susceptibles de conclure une convention individuelle de forfait (en heures ou en jour) ainsi que les modalités de ces conventions. En cas d'absence d'accord dans les entreprises de moins de 50 salariés, des conventions individuelles de forfaits en heures ou en jours pourront être proposées par l'employeur aux salariés.

Le droit syndical

Le gouvernement prévoyant une inflation du nombre de négociations à la suite de ce bouleversement, le nombre d'heures de délégation accordées aux délégués syndicaux augmente légèrement :

- Entreprise ou établissement de 50 à 150 salariés : 12 heures au lieu de 10
- Entreprise ou établissement de 151 à 499 salariés : 18 heures au lieu de 15
- Entreprise ou établissement d'au moins 500 salariés : 24 heures au lieu de 20

La subvention de fonctionnement du comité d'entreprise

Actuellement limitée au financement des attributions économiques et professionnelles du comité d'entreprise, la subvention pourra être utilisée pour :

- Financer la formation des Délégués du Personnel et des Délégués Syndicaux
- Financer la réalisation d'expertise par le CHSCT en cas de non prise en charge par l'employeur

Licenciement économique

Il est également question d'élargir les possibilités offertes aux entreprises pour justifier des licenciements économiques. Une baisse du chiffre d'affaires qui se prolonge (on parle d'une durée de 3 trimestres) permettrait à un employeur d'effectuer des licenciements économiques alors même que la rentabilité de l'entreprise n'est pas menacée !

Autres dispositions

Ce projet de loi prévoit de modifier beaucoup d'autres dispositions du

code du travail concernant les apprentis, le travail de nuit, le compte personnel d'activité, la dématérialisation du bulletin de paye, le télétravail et le travail à distance.

Avec ce projet de loi, il est évident que la volonté du gouvernement est de permettre aux partenaires sociaux de négocier au sein même de l'entreprise les principales dispositions qui régissent la relation de travail entre l'employeur et les salariés.

Sous couvert d'apporter plus de flexibilité dans le dialogue social et une meilleure réponse aux problématiques spécifiques rencontrées par chaque entreprise, ce mécanisme risque de remettre en cause beaucoup d'acquis sociaux, en particulier dans les entreprises dépourvues de représentation syndicales ou lorsque celle-ci est faible.

Emploi et chômage des seniors en 2014

En 2014, 50,7 % des personnes âgées de 55 à 64 ans sont actives en France métropolitaine : 47,0 % ont un emploi et 3,7 % sont au chômage. Ce taux d'activité a augmenté de 2,4 points au cours de l'année 2014 et n'a jamais été aussi élevé depuis 1975.

Toutefois, le taux d'activité est très différent pour les 55-59 ans et les 60-64 ans : alors que pour les premiers le taux d'activité s'élève à

73,8% (dont 5,6% sont au chômage), celui-ci n'est plus que de 26,9% pour les seconds. De même, le taux d'activité est sensiblement différent selon le sexe : 53,0% pour l'ensemble des hommes âgés de 55 à 64 ans et 48,6% pour les femmes de la même tranche d'âge.

Pour les 60-61 ans, concernés par le report progressif de l'âge légal d'ouverture des droits à la retraite, la hausse a atteint 5,2 points, contre

1,9 point pour les 62-64 ans et 1,3 point pour les 55-59 ans.

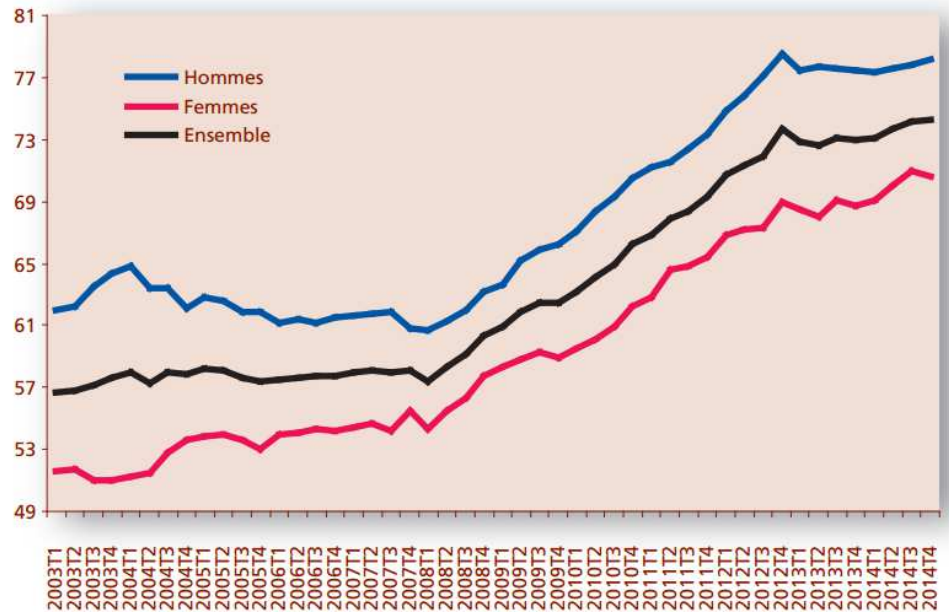
En 2014, le taux d'activité des 55-64 ans en France est inférieur de 5,2 points à celui de l'Union européenne, mais l'écart a tendance à se réduire (6,7 points en 2011). Il apparaît particulièrement faible pour les hommes de 60-64 ans : en effet, seuls 27 % sont actifs en 2014, soit 20 points de moins que la moyenne européenne, 35 points de

moins qu'en Allemagne, en Suède, aux Pays-Bas et aux Etats-Unis et 50 points de moins qu'au Japon. Pour les hommes de 55-59 ans, l'écart par rapport à l'Union européenne n'est que de 1 point mais il de presque 20 points pour les 60-64 ans !

Le taux d'activité des femmes de 55-64 ans est proche de la moyenne européenne. Il est de 6,5 points plus élevé pour celles âgées de 55 à 59 ans et de 5,5 points plus faible pour celles de 60-64 ans.

Taux d'activité des 55-59 ans depuis 2003

Moyennes trimestrielle CVS en %



Concepts : activité au sens du BIT ; âge atteint à la date de l'enquête.

Lecture : en moyenne au 4^e trimestre 2014, 74,3 % des 55-59 ans sont actifs, en emploi ou chômage.

Champ : population des ménages de France métropolitaine.

Source : Insee, enquêtes Emploi 2003-2014 ; calculs Dares.

Elus, voici des clés pour faire respecter les droits des salariés !

CHSCT : convocation et transmission de l'ordre du jour

Le Code du travail précise que l'ordre du jour d'une réunion du CHSCT doit être transmis aux membres au moins 15 jours avant la date de la réunion (art. R4614-3) sauf cas exceptionnel justifié par l'urgence. Toutefois il ne précise pas les modalités pratiques de cette transmission. L'envoi par mail des convocations et de l'ordre du jour est-il légal ?

Dans cette affaire, un salarié, membre du CHSCT, assigne le Président du CHSCT en justice pour trouble illicite du fonctionnement de l'institution au motif qu'il avait

envoyé la convocation et l'ordre du jour aux membres du CSCHT par courriel.

Le salarié gagne en première instance, les juges estimant que l'employeur doit être en mesure de justifier que chacun des membres du CHSCT a bien été informé par écrit et de façon individuelle de la date de la réunion et de l'ordre du jour.

La Cour de cassation, saisie par l'employeur n'est pas du même avis et conclut que la loi ne précisant pas le moyen à employer, l'envoi de ces documents par voie électronique au moyen d'une liste de distribution est valable.

Cass. soc. 25 nov. 2015, n°14-16.067

Le contenu d'une messagerie personnelle est couvert par le secret de la correspondance même s'il est présent sur un ordinateur professionnel !

La jurisprudence sur le caractère personnel des dossiers, documents ou courriels enregistrés sur un ordinateur professionnel est constante : l'employeur a le droit d'accéder au contenu de ceux-ci sauf s'ils sont marqués comme « personnel » soit dans le nom du dossier soit dans le sujet ou le contenu du courriel.

Quand est-il pour les messages issus d'une messagerie personnelle mais enregistrés sur le disque dur d'un ordinateur professionnel ?

Dans une affaire qui opposait une entreprise à l'une de ses salariées et pour laquelle l'employeur avait produit des courriels issus de la messagerie personnelle de la salariée et stockés sur l'ordinateur professionnel, la Cour de cassation a rappelé que ces « messages électroniques devaient être écartés des débats en ce que leur production en justice portait atteinte au secret des correspondances ».

Le secret de la correspondance couvre l'ensemble des messages issus d'une messagerie personnelle même si l'accès à celle-ci est fait à partir d'un ordinateur professionnel et que les messages sont stockés sur le disque dur et ne sont pas identifiés comme « personnel ».

Cass. soc. 26 janv 2016, n°14-15.360

Des irrégularités sur le PV d'élections professionnelles peuvent-elles entraîner leur annulation ?

La cour de cassation a récemment rendu une décision sur une affaire opposant un syndicat à un employeur quant à la validité des élections professionnelles organisées au sein de l'entreprise.

Seul candidat au 1^{er} tour des élections des délégués du personnel ou un seul siège était à pourvoir, le candidat présenté par l'organisation syndicale n'a pas été élu car le quorum n'avait pas été atteint ; il manquait un vote valable. Lors du second tour des élections, un candidat indépendant a été élu face au candidat présenté par l'organisation syndicale.

Hors, le PV du 1^{er} tour des élections faisait état de 3 votes blancs et nuls sans que les enveloppes et bulletins blancs ou nuls ne soient annexés à

celui-ci. Il n'était donc pas possible pour le syndicat de contrôler la véracité des votes blancs ou nuls ; il a donc demandé l'annulation des élections devant la justice qui en première instance et en appel l'a débouté.

Mais la cour de cassation n'est pas du même avis et considère que l'absence des bulletins blancs ou nuls est de nature à porter atteinte à la sincérité du scrutin car :

- un seul vote valable supplémentaire aurait permis d'atteindre le quorum au premier tour et donc l'élection du seul candidat présenté sur liste syndicale ;
- les bulletins blancs, au lieu d'être annexés au PV, ont seulement été signés par les membres du bureau et confiés à l'employeur ;
- ces bulletins blancs produits par l'employeur ne portent aucune indication des causes de leur nullité.

Elle fait donc droit à la demande de l'organisation syndicale !

Cass. soc. 25 janv 2016, n°14-29-796

Le Représentant de Section Syndicale (RSS) : quand et comment est-il désigné ?

Les articles L2142-1-1 et suivants du code du travail régissent le rôle et la désignation du représentant de section syndicale.

Celui-ci est nommé par un syndicat lorsqu'il crée une section syndicale dans une entreprise mais que, n'étant pas représentatif, il ne peut nommer un délégué syndical. Dans les entreprises ou établissements de moins de 50 salariés, le RSS doit être

nommé parmi les délégués du personnel.

Contrairement au délégué syndical, le RSS ne peut pas négocier des accords collectifs.

Le mandat du RSS prend fin avec les élections professionnelles organisées dans l'entreprise et si, lors de ces élections, le syndicat devient représentatif il peut alors nommer un délégué syndical et dans le cas contraire, « le salarié qui perd ainsi son mandat de représentant syndical ne peut pas être désigné à nouveau comme représentant syndical au titre d'une section jusqu'aux six mois précédant la date des élections professionnelles suivantes dans l'entreprise » (art. L2142-1-1).

Depuis l'apparition du RSS en 2008, la jurisprudence a éclairci quelques points le concernant :

- Il ne peut y avoir qu'une section syndicale (et donc un seul RSS) par entreprise ou par établissements distincts de l'entreprise si celle-ci est composée de plusieurs établissements
- En cas d'établissements multiples, un syndicat non représentatif peut désigner un RSS par établissement mais ne peut pas désigner de « RSS central »
- L'interdiction de désigner à nouveau un RSS suite à des élections professionnelles qui ont montré la non-représentativité du syndicat ne joue pas lorsque le périmètre des élections est différent de celui retenu lors des élections précédentes et sur lequel le salarié a exercé son mandat (Cass. soc. 6 janvier 2016, n°15-60.138 et n°15-60.139)

Infos express

L'utilisation du vélo pour aller travailler pourra être indemnisée 25 centimes du kilomètre

Le décret n°2016-144 du 11 février 2016 fixe à 25 centimes d'euros l'indemnité que pourra verser un employeur à ses salariés utilisant un vélo (y compris avec assistance électrique) pour se rendre au travail. Malheureusement, l'employeur n'a pas d'obligation de prise en charge.

Cette indemnité pourra être cumulée avec celle existante remboursant la moitié du coût de l'abonnement de transport collectif mais uniquement pour la partie de trajet « domicile – arrêt transport collectif » ou « arrêt transport collectif – lieu de travail ».

Il n'y a pas de plafond pour le montant de l'indemnité kilométrique vélo mais celle-ci ne sera exonérée d'impôt et de cotisations sociales que dans la limite de 200 euros par an.

Un accident survenu pendant les heures de délégation est-il un accident du travail ?

Tout accident survenu sur le lieu de travail pendant les horaires de travail est considéré par défaut comme un accident du travail. Qu'en est-il pour un accident survenu alors que le salarié, titulaire d'un mandat, est en délégation ?

Les heures de délégation sont considérées comme du temps de

travail effectif et payées en conséquence par l'employeur. Par défaut, un accident qui arrive pendant les heures de délégation sera donc considéré comme un accident du travail.

Ceci est vrai pour les accidents survenus pendant les réunions convoquées par l'employeur (ou les trajets pour s'y rendre et en revenir) qui ne sont pas décomptées des heures de délégation mais également lorsque le salarié effectue une mission dans le cadre de son mandat et a posé des heures de délégation.

Dans le cas d'un accident survenu lors d'un trajet effectué vers le domicile en dehors des horaires normaux de travail (retour d'une réunion de commission ou de préparation par exemple), celui-ci sera considéré comme un accident de trajet si le salarié n'avait pas posé d'heures de délégation.

Les élus doivent donc faire attention à bien déclarer les heures de délégation afin de bénéficier des compensations offertes par la reconnaissance « accident de travail » en cas de coup dur pendant leur mandat !

Obligation d'emploi de travailleurs handicapés : les assouplissements apportés par la loi Macron

Toutes les entreprises employant plus de 20 salariés sont dans l'obligation d'employer des travailleurs handicapés. Cela peut se faire par l'embauche de salariés

handicapés mais également par d'autres moyens :

- Faire appel à un atelier/sous-traitant employant des travailleurs handicapés
- Accueillir en stage des personnes handicapées
- Appliquer un accord de branche, de groupe ou d'entreprise prévoyant la mise en œuvre d'un programme annuel en faveur des travailleurs handicapés
- Verser une cotisation annuelle au fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés

La loi Macron, adoptée en août 2015 a étendu ces possibilités :

- Les entreprises peuvent désormais faire appel à des travailleurs handicapés indépendants
- Les stagiaires de l'enseignement général en période d'observation (stage d'au moins 35 heures) et reconnu comme handicapés sont pris en compte
- L'accueil de personnes handicapées pour une mise en situation en milieu professionnel (découverte d'un métier, confirmation d'un projet professionnel ou initiation d'une démarche de recrutement) permet également de contribuer à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés

DECOUVRIR NOS FORMATIONS POUR LES ELUS DU PERSONNEL

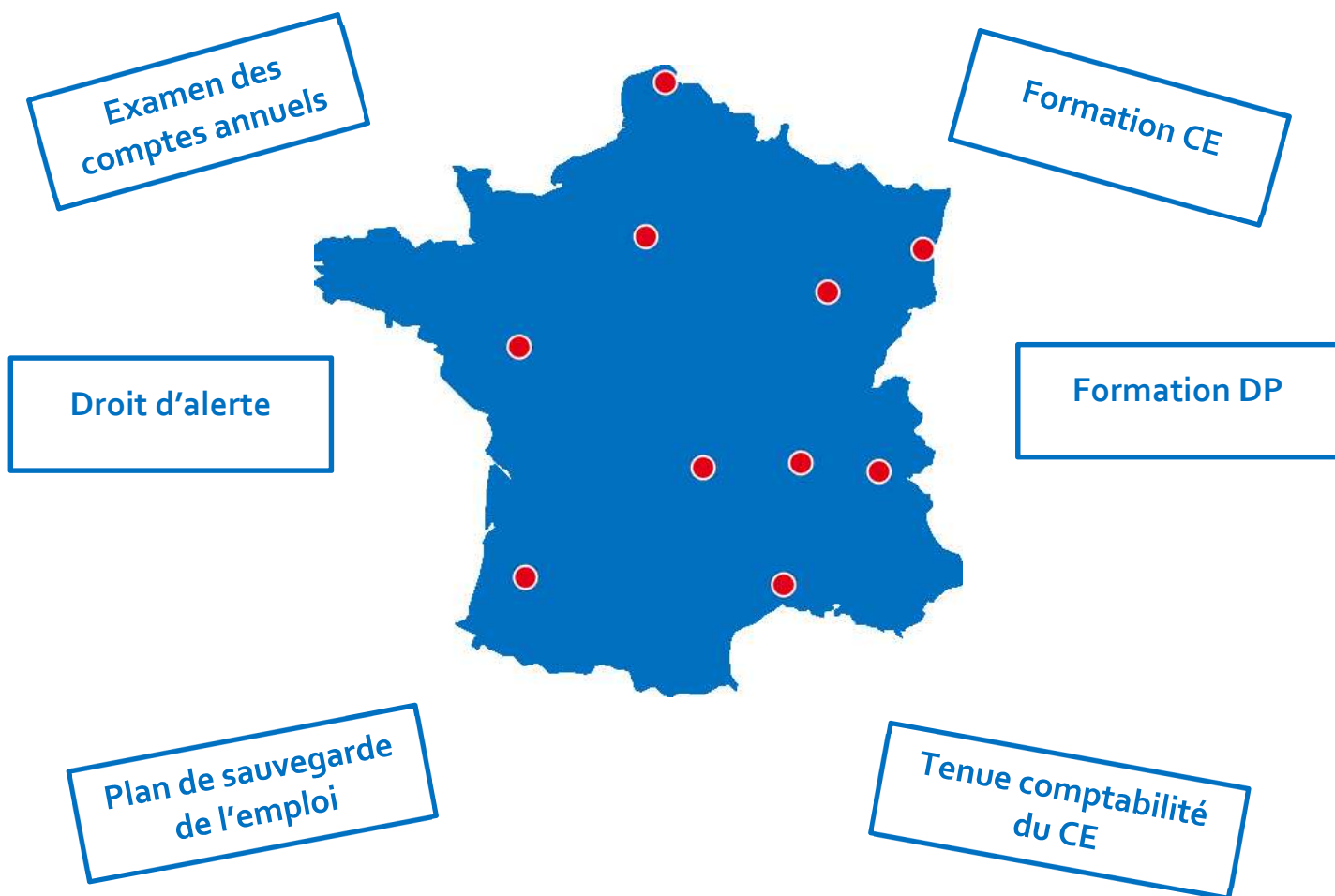
- Formation générale du comité d'entreprise
- Formation du Secrétaire du CE
- Formation du Trésorier du CE
- Formation des Délégués du personnel
- Formation loi "Rebsamen"

Formations réalisées dans votre entreprise

- Devis sur simple demande
- Catalogue téléchargeable sur notre site

**CEOLIS est
organisme agréé
de formation**

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