

FIL D'ACTUALITE

L'actualité sociale met à la charge des entreprises de nouvelles obligations : réforme de la formation professionnelle et création de nouveaux outils comme le compte personnel de formation ou l'entretien professionnel renforcé, mise en place d'un registre obligatoire en matière d'alerte sanitaire et environnementale, création de la base de données unique pour le comité d'entreprise... Certains sujets impactent plus particulièrement les PME, désormais tenues de négocier un accord ou un plan d'action relatif au contrat de génération. Ces changements, sur lesquels nous vous informons, s'ajoutent à l'ensemble des obligations récurrentes de l'entreprise. LSC peut vous accompagner dans leur mise en œuvre.

Bonne lecture !

RÉFORME DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE (Loi n° 2014-288 du 5 mars 2014)

La loi n°2014-288 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale a pour but de permettre à chacun (salarié ou non) d'évoluer professionnellement et de sécuriser son parcours professionnel.

En voici les grands axes.

La mise en place d'une collecte unique des contributions formation : les OPCA deviennent les seuls collecteurs des fonds de la formation. Ils sont en charge de l'accompagnement des TPE/PME, ils mettent en place des outils pour les entretiens professionnels, ils financent le Compte Personnel de Formation (CPF) (avec ou sans accord de l'employeur).

Le Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels sera financé par une part fixe des contributions versées par les employeurs d'au moins 10 salariés.

La contribution formation unique et obligatoire : de 1 % pour les entreprises à partir de 10 salariés et de 0,55 % pour les entreprises de moins de 10 salariés.

La contribution de 1% versée à l'OPCA est calculée sur les rémunérations versées en 2015 et s'appliquera aux contributions recouvrées en 2016.

La disparition du DIF à compter du 1^{er} janvier 2015 et la création Compte Personnel de Formation (CPF) : le CPF est individuel et s'ouvre à l'entrée dans la vie active et se ferme à la retraite. Il vise la qualification et le développement des compétences.

Le crédit d'heures du CPF sera de 24 heures par année de travail à temps complet jusqu'à atteindre 120 heures puis de 12 heures par an jusqu'à l'atteinte d'un plafond de 150 heures. L'acquisition se fait au prorata temporis pour les salariés à temps partiel ou en CDD. Les heures non consommées au titre du DIF restent valables et utilisables dans le cadre du CPF.

Le renforcement de l'entretien professionnel : son but est d'étudier les perspectives d'évolution professionnelle du salarié (qualifications et emploi). Il remplace les autres entretiens obligatoires qui existaient dans l'entreprise (entretien de 2nde partie de carrière, bilan d'étape professionnel).

Il est organisé tous les 2 ans et doit être matérialisé par écrit. Le salarié doit être informé dès son embauche qu'il bénéficiera d'un tel entretien. Tous les 6 ans, l'entretien fait un état des lieux du parcours professionnel du salarié : en vérifiant que le salarié a bien bénéficié de ses entretiens professionnels, a au moins suivi une action de formation, acquis des éléments de certification par la formation ou la validation des acquis de l'expérience, ou bénéficié d'une progression salariale.

Dans les entreprises de plus de 50 salariés, si au cours des 6 dernières années le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus et d'au moins 2 mesures sur 3, le salarié pourra bénéficier d'un "abondement correctif" de son CPF égal à 100 heures pour les salariés à temps plein et 130 heures pour les salariés à temps partiel.

D'autres axes sont à noter comme le développement de l'accès à la formation aux personnes peu qualifiées et la réforme de l'apprentissage.

Notre avis : l'entreprise passe d'une obligation de faire à une **obligation de résultat**. Elle va devoir améliorer la cohérence entre choix de formations et choix stratégiques. Il faudra créer des parcours « formation » pour les individus afin de remplir les obligations du CPF. Il sera nécessaire de mettre en place et de suivre les entretiens professionnels (communiquer sur le CPF, les entretiens, former les managers, créer des outils).

Il reste de nombreuses incertitudes sur les modalités de mise en œuvre de la réforme : définition des formations permettant d'acquérir des compétences, des formations éligibles au CPF, accords de branche à négocier... Nous pouvons vous accompagner dans la gestion des changements liés à cette réforme.

CONTRAT DE GÉNÉRATION : MODIFICATIONS DU DISPOSITIF ET NÉGOCIATION OBLIGATOIRE POUR LES PME (Loi n° 2014-288 du 5 mars 2014)

Le contrat de génération associe à l'embauche d'un jeune le maintien dans l'emploi d'un salarié senior. Il permet aux entreprises de moins de 300 salariés de bénéficier d'une aide financière. La loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle a modifié ce dispositif sur deux points :

Transmission d'entreprise :

Jusqu'à présent, le jeune embauché en vue de reprendre l'entreprise devait être âgé de moins de 26 ans. Cette exigence a été modifiée : l'âge du jeune a été porté à 30 ans pour faciliter les cas de transmission d'entreprise.

Obligation de négocier dans les PME :

L'aide financière était directement accessible pour les entreprises de moins de 50 salariés, sans que celles-ci aient à négocier un accord.

Les entreprises dont l'effectif est compris entre 50 et moins de 300 salariés n'avaient quant à elles pas d'obligation d'utiliser le dispositif du contrat de génération. Toutefois, en cas de conclusion volontaire d'un accord collectif ou d'un plan

d'action, elles pouvaient percevoir une aide financière.

Depuis la loi du 7 mars dernier, les PME de 50 à 299 salariés peuvent bénéficier directement de l'aide financière, sans avoir à justifier de la conclusion préalable d'un accord ou d'un plan d'action.

Toutefois, qu'elles demandent ou non à bénéficier de l'aide, **les entreprises de 50 à 299 salariés ont désormais l'obligation de négocier un accord collectif ou un plan d'action relatif au contrat de génération.**

Elles ont jusqu'au 31 mars 2015 pour aboutir dans leur négociation. A cette date, les entreprises qui n'auront pas négocié seront soumises à une pénalité financière.

Cette pénalité est égale au montant le plus élevé entre :

- 10% du montant de la réduction Fillon correspondant aux rémunérations versées sur la période pendant laquelle l'entreprise n'était pas couverte par un accord ou un plan d'action,
- ou 1% de la masse salariale de cette même période.

COMITÉ D'ENTREPRISE : PRÉCISIONS SUR LA BASE DE DONNÉES UNIQUE (BDU) (Circ. DGT n° 2014-1, 18 mars 2014)

La loi relative à la sécurisation de l'emploi a mis en place la base de données unique, destinée à regrouper toutes les informations à caractère économique et social transmises au comité d'entreprise.

La BDU doit contenir des informations sur les deux années précédentes, sur celle en cours et des mesures prospectives pour les trois années à venir. Toutefois, pour l'année de mise en place de la BDU, l'employeur n'est pas tenu d'y inscrire les informations relatives aux deux années précédentes.

Dans un premier temps, seules les informations nécessaires à la consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise et leurs conséquences y figureront. La date de mise en

place d'une base (comprenant à minima ces données) est fixée au :

- 14 juin 2014 pour les entreprises de 300 salariés et plus ;
- 14 juin 2015 pour les entreprises de moins de 300 salariés.

Les entreprises auront jusqu'au 31 décembre 2016 au plus tard pour mettre à disposition des membres du comité d'entreprise les autres informations récurrentes dont il est destinataire (par exemple en matière de formation professionnelle, de rapports relatifs à la santé au travail, etc...).

L'administration vient d'apporter des précisions sur sa mise en place.

- **Création** : la BDU est créée au niveau de l'entreprise, sans obligation de la constituer dans chaque établissement. Elle doit également être mise en place au niveau de l'UES mais n'est pas obligatoire au niveau du groupe. L'administration recommande que cette création fasse l'objet d'une négociation avec les représentants du personnel au niveau de l'entreprise ou du groupe.
- **Mise à jour** : les éléments d'information doivent être mis à jour dans le respect des périodicités prévues par le Code du travail. Les personnes pouvant y accéder doivent être informées des mises à jour apportées à la base.
- **Accès** : elle est accessible à tous les membres (titulaires et suppléants) des CE, DUP, CHSCT et aux délégués syndicaux. Les délégués du personnel n'y ont pas accès. Elle est accessible à tout moment, mais l'employeur peut définir des conditions d'accès.
- **Contenu** : elle contient les informations transmises de manière récurrente au comité d'entreprise et non pas celles liées à un événement ponctuel.
- **Organisation de la base de données** : le code du travail prévoit des rubriques dans lesquelles les données doivent être classées (C. trav. art. R. 2323-1-3 et R. 2323-1-4).

- **Substitution aux obligations d'information du CE** : la mise à disposition de la BDU remplace l'obligation de communication des informations au CE, sous réserve que les informations soient mises à jour selon les délais prévus par le code du travail et que les membres du CE soient informés de la mise à jour des informations. Les données (notamment chiffrées) doivent également être accompagnées d'explications et d'analyse lorsque cela est imposé par le code du travail.

DROIT D'ALERTE EN MATIÈRE SANITAIRE ET ENVIRONNEMENTALE : CRÉATION D'UN NOUVEAU REGISTRE OBLIGATOIRE (Décret n° 2014-324 du 11 mars 2014 relatif à l'exercice du droit d'alerte en matière de santé publique et d'environnement dans l'entreprise)

La loi n°2013-316 du 16 avril 2013 a instauré la possibilité pour tout salarié d'exercer un droit d'alerte au sein de l'entreprise s'il estime, de bonne foi, que les produits ou procédés de fabrication utilisés ou mis en œuvre par son employeur font peser un risque grave sur la santé publique ou l'environnement (C. trav. art. L.4133-1). L'alerte peut également être déclenchée par un représentant du personnel ou du CHSCT, si celui-ci constate, notamment par l'intermédiaire d'un travailleur, qu'il existe un tel risque.

Depuis le 1^{er} avril 2014, toutes les entreprises ou établissements doivent consigner ces alertes dans un registre spécial dans lequel l'alerte doit être datée et signée, mentionner les produits ou procédés de fabrication dont le travailleur estime qu'ils présentent un risque grave pour la santé publique ou l'environnement ainsi que les conséquences éventuelles pour la santé publique ou l'environnement.

Le registre doit être tenu à la disposition des représentants du personnel au CHSCT (C. trav. D. 4133-3).

RÉGIME FISCAL ET SOCIAL DE L'INDEMNITÉ FORFAITAIRE DE CONCILIATION

En cas de litige relatif à un licenciement, l'employeur et le salarié peuvent y mettre fin par un accord. Cet accord prévoit le versement d'une indemnité forfaitaire dont le barème est fixé par l'article D. 1235-21 du code du travail.

L'indemnité de conciliation suit le même régime social et fiscal que celui de l'indemnité de licenciement sans cause réelle et sérieuse ou pour procédure irrégulière :

Exonération d'impôt sur le revenu dans la limite la plus élevée entre :

- le montant de l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement,
- le double du montant de la rémunération brute annuelle perçue l'année précédant le licenciement,
- 50 % du montant de l'indemnité perçue ;

Les deux dernières valeurs (double de la rémunération et 50 % de l'indemnité) ne peuvent pas excéder la limite de 6 plafonds annuels de la Sécurité sociale (225 288 € en 2014).

Exonération de cotisations sociales :

- L'indemnité forfaitaire de conciliation est exonérée de cotisations de sécurité sociale si, cumulée avec l'indemnité de licenciement, son montant est inférieur à deux plafonds de la sécurité sociale (75 096 € en 2014).
- Elle est soumise à CSG et CRDS dès lors qu'elle dépasse le montant de l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement.

Si l'indemnité dépasse 10 fois le plafond annuel de la sécurité sociale (375 480 € en 2014), elle est soumise à cotisations et contributions sociales dans son intégralité.

JOURNÉE DE SOLIDARITÉ L'EMPLOYEUR NE PEUT PAS IMPOSER UN JOUR DE CONGÉ PAYÉ (Cass. Soc. 15 janvier 2014, n° 11-19974)

L'approche des jours fériés est l'occasion de faire le point sur l'organisation de la journée de solidarité dans l'entreprise. Cette journée vise à

assurer le financement d'actions en faveur de l'autonomie des personnes âgées ou handicapées. Elle se traduit par une journée de travail supplémentaire et ne donne pas lieu à rémunération supplémentaire, dans la limite de 7 heures pour les salariés à temps plein.

En contrepartie, l'employeur verse une contribution de 0,3 % de la masse salariale à la Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie.

Les modalités d'accomplissement sont fixées par un accord d'entreprise, d'établissement ou de branche. A défaut d'accord, il revient à l'employeur d'en définir les modalités après consultation du comité d'entreprise ou à défaut, des délégués du personnel.

Dans cette dernière hypothèse, l'employeur doit définir une journée qui sera travaillée au titre de la journée de solidarité : il pourra s'agir du travail d'un jour férié (à l'exception du 1^{er} mai), ou de toute autre modalité permettant le travail d'un jour précédemment non travaillé. Il est également possible de fractionner cette journée en répartissant les 7 heures de travail sur une période donnée.

Comme le rappelle la Cour de Cassation, il n'est pas possible d'imposer aux salariés une journée de congé payé. En revanche, les salariés ne souhaitant pas travailler ce jour peuvent poser, de manière individuelle, une demande de congé. L'initiative doit provenir du salarié et non de l'employeur.

Recommandation LSC - Information des salariés : la loi ne prévoit pas d'obligation particulière. Toutefois, après consultation des représentants du personnel, il est nécessaire de prouver que les salariés ont été informés des modalités d'accomplissement de la journée de solidarité a minima par affichage, en respectant un délai de prévenance raisonnable.

N'hésitez pas à nous solliciter pour obtenir un modèle d'information.