

FIL D'ACTUALITE

Comme nous vous l'avions annoncé dans notre newsletter n°12, la loi relative au dialogue social et à l'emploi (loi « Rebsamen ») a été promulguée le 17 août 2015. Elle réforme en profondeur le fonctionnement des instances représentatives du personnel. D'autres actualités sociales viennent impacter les TPE PME, dont vous trouverez la synthèse dans notre fil d'actualité.

DIALOGUE SOCIAL : PRINCIPALES MESURES DE LA LOI (LOI N° 2015-994 DU 17 AOÛT 2015 RELATIVE AU DIALOGUE SOCIAL ET À L'EMPLOI)

Toutes ces mesures n'entrent pas immédiatement en vigueur : la mise en œuvre de certaines mesures dépend de décrets à paraître.

Une instance représentative pour les TPE :

La loi crée les commissions paritaires régionales interprofessionnelles (CPRI) dans les entreprises de moins de 11 salariés. Elles sont composées de 10 représentants syndicaux et de 10 représentants patronaux.

Ceux-ci bénéficieront d'un crédit d'heures mensuel de délégation. Cette mesure s'applique au 1^{er} janvier 2017.

Une délégation unique du personnel étendue :

La possibilité de mettre en place une DUP est étendue aux entreprises de moins de 300 salariés.

Elle regroupera les membres du CE, DP et CHSCT, sera réunie une fois tous les 2 mois (soit 6 réunions par an) autour d'un ordre du jour unique.

4 fois par an, l'ordre du jour devra comporter des sujets relevant du CHSCT. Des décrets d'application sont attendus.

Représentation hommes/femmes au sein des instances :

Lors des élections professionnelles, pour chaque collège électoral, les listes électorales qui comportent plusieurs candidats devront être composées d'un nombre de femmes et d'hommes proportionnel à la part de femmes et d'hommes inscrits sur la liste électorale.

Le non-respect de cette disposition pourra entraîner l'annulation de l'élection des élus dont l'ordre d'apparition sur la liste des candidats ne respecte pas la parité des sexes.

De nouveaux droits pour les élus :

En matière salariale, les représentants du personnel bénéficieront d'une garantie d'évolution de rémunération afin d'éviter toute forme de discrimination. Pourront bénéficier de cette mesure les représentants dont les heures de délégation dépassent 30% de leur temps de travail.

Les représentants du personnel titulaires, et les délégués syndicaux peuvent désormais demander en début de mandat, à bénéficier d'un entretien individuel avec l'employeur. Cet entretien porte sur les modalités pratiques d'exercice du mandat dans l'entreprise.

Cela ne remplace pas l'entretien professionnel, mais celui-ci est légèrement modifié : pour les représentants, l'entretien professionnel de fin de mandat devra lister les compétences acquises en cours de mandat.

Regroupement des négociations obligatoires et des obligations d'information/consultation :

Les obligations de négocier sont regroupées en 3 négociations :

- une négociation annuelle sur la rémunération, le temps de travail, et le partage de la valeur ajoutée ;
- une négociation annuelle sur la qualité de vie au travail ;
- une négociation triennale sur la gestion des emplois et des parcours professionnels, qui peut également porter sur le contrat de génération.

Les obligations d'information et de consultation, nombreuses, passent à 3 grandes consultations :

- sur les orientations stratégiques et leurs conséquences ;
- sur la situation économique et financière de l'entreprise ;
- sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi.

Dispositions relatives à la santé des salariés :

S'agissant de la pénibilité, la loi supprime l'obligation d'établir des fiches pénibilité.

Un référentiel rédigé au niveau de la branche professionnelle pourra être utilisé par les employeurs pour déterminer l'exposition des salariés à la pénibilité.

En cas d'inaptitude professionnelle, la loi prévoit la possibilité de licencier le salarié inapte sans rechercher de reclassement préalable dans un cas précis. Il faut pour cela que le médecin du travail ait expressément mentionné dans son avis médical que le maintien du salarié dans l'entreprise était préjudiciable à sa santé.

Recommandation : cette disposition s'applique seulement si le médecin du travail a mentionné le caractère préjudiciable du maintien du salarié dans la société. Si celui-ci a mentionné qu'aucun reclassement n'était possible, l'employeur ne peut pas licencier sans recherche préalable. Il devra se tourner vers le médecin pour lui faire préciser son avis.

De plus, la loi n'évoque que l'inaptitude professionnelle. Dans l'attente d'une précision, nous conseillons de rechercher systématiquement un reclassement en cas d'inaptitude non professionnelle, quelle que soit la rédaction de l'avis.

Lorsque le salarié ou l'employeur forme un recours auprès de l'inspecteur du travail pour contester l'avis d'inaptitude du médecin du travail, il sera tenu d'informer l'autre partie. Jusqu'à maintenant, cette information mutuelle n'était pas obligatoire.

Le volet « emploi » :

Désormais les employeurs pourront renouveler deux fois (au lieu d'une actuellement) les CDD et contrats de travail temporaires. La durée maximale de ces contrats ne change pas et reste à 18 mois.

Les contrats d'apprentissage conclus après le 18 août 2015, comporteront une période d'essai qui passe de 2 mois à 45 jours, consécutifs ou non. L'employeur pourra ainsi juger l'apprenti sur le temps réellement passé dans l'entreprise et pourra rompre le contrat au cours de ces 45 premiers jours.

L'embauche des apprentis est facilitée. Les entreprises de moins de 250 salariés peuvent bénéficier d'une aide au recrutement pour les contrats conclus depuis le 1^{er} juillet 2014 si elles embauchent leur 1^{er} apprenti ou un apprenti supplémentaire. À compter du 1^{er} juillet 2015, l'aide devait être réservée aux entreprises dont la branche avait négocié des accords en faveur de l'alternance. Cette condition est supprimée par la loi.

Le compte personnel d'activité

Un compte personnel d'activité sera mis en place. Il regroupera tous les comptes et les droits des salariés : compte personnel de formation, compte pénibilité, compte épargne-temps... Il serait créé à partir de 2017.

PORTABILITÉ DE LA PRÉVOYANCE : ELLE DURE DÉSORMAIS 12 MOIS (LOI DE SÉCURISATION DE L'EMPLOI DU 14 JUIN 2013)

En cas de rupture du contrat de travail donnant droit à indemnisation par l'assurance chômage, le salarié continue à bénéficier du régime de prévoyance de son ancienne entreprise.

La durée de la portabilité est limitée à la durée de son contrat de travail, dans la limite maximale d'un plafond qui était égal à 9 mois.

La loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 prolonge de 9 à 12 mois le délai maximum pendant lequel les anciens salariés peuvent bénéficier de leur régime de prévoyance.

Sont concernées les garanties suivantes :

- Risques décès
- Incapacité de travail
- Invalidité.

Cette nouvelle durée de portabilité s'applique pour tous les contrats de travail rompus à compter du 1^{er} juin 2015.

Autre changement, le financement du régime de portabilité, qui pouvait être cofinancé ou mutualisé ne pourra plus faire l'objet d'une participation du salarié. La portabilité s'effectue donc à « coût zéro » pour le salarié.

Ainsi, à compter du 1^{er} juin 2015, elle doit être financée uniquement par un dispositif de mutualisation.

Recommandation : pour rappel, l'employeur a l'obligation d'informer le salarié qui quitte la société du maintien de ses droits liés à la prévoyance.

Nous vous invitons à modifier vos documents de fin de contrat pour y intégrer cette nouvelle durée maximale.

CRÉATION D'UNE INDEMNITÉ KILOMÉTRIQUE « VÉLO » : (LOI RELATIVE A LA TRANSITION ÉNERGÉTIQUE POUR LA CROISSANCE VERTE DU 18 AOÛT 2015)

La loi prévoit le versement, pour les trajets effectués à compter du 1^{er} juillet 2015, d'une indemnité kilométrique pour les salariés qui se rendent sur leur lieu de travail à vélo.

La mise en place de cette indemnité est facultative : elle est organisée par négociation collective ou, en l'absence d'organisations syndicales, par décision unilatérale de l'employeur.

Le montant de cette indemnité reste à définir par décret. Dans la limite de ce montant, l'indemnité kilométrique « vélo » sera exonérée de cotisations sociales et d'impôt sur le revenu. Elle sera en principe cumulable avec le remboursement de l'abonnement aux transports.

UN CONGÉ SUPPLÉMENTAIRE POUR LES ÉTUDIANTS DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR (LOI N°2015-990 DU 6 AOÛT 2015 POUR LA CROISSANCE, L'ACTIVITÉ ET L'ÉGALITÉ DES CHANCES ÉCONOMIQUES DITE LOI « MACRON »)

Pour rappel, aujourd'hui, les apprentis disposent de jours de congés pour préparer les examens en vue de leur diplôme.

Ce congé est de 5 jours ouvrables et donne droit au maintien du salaire. (Code du travail, L. 6222-35).

La loi Macron prévoit désormais que les étudiants de l'enseignement supérieur ont droit à un congé supplémentaire pour préparer leurs examens.

Ce congé est de 5 jours ouvrables par tranche de 60 jours ouvrables travaillés prévus par son contrat de travail. Il n'est pas rémunéré.

Ce congé devra être pris dans le mois qui précède les examens.

Ce congé s'ajoute aux congés payés.

STAGIAIRES : AUGMENTATION DE LA GRATIFICATION HORAIRE

Le montant de la gratification des stages passe à 3,60 euros par heure à compter du 1^{er} septembre 2015, soit 15% du plafond horaire de la sécurité sociale.

COMPTE PERSONNEL DE FORMATION : LA LISTE DES FORMATIONS ÉLIGIBLES EST ÉTOFFÉE

La liste des formations éligibles au CPF s'est enrichie de plus de 200 certifications.

Y sont notamment inscrites les habilitations électriques, les CACES et les certifications en langues comme le TOEFL et le TOEIC.

Cet inventaire comprend également les formations qui permettent d'acquérir le socle de connaissances et de compétences, défini comme « l'ensemble des connaissances utiles à l'insertion professionnelle et à la vie sociale, civique et culturelle ».

Vous pouvez consulter la liste des formations éligibles sur le portail dédié :

www.moncompteformation.gouv.fr

CLAUSE DE MOBILITÉ : QUAND LE REFUS DU SALARIÉ EST-IL FAUTIF ? (CASS. SOC. 21 JANVIER 2015, N° 13-26011)

Pour être valable, la clause de mobilité prévue dans le contrat de travail doit définir précisément la zone géographique au sein de laquelle elle s'applique. Son périmètre est librement défini par l'employeur, en fonction des intérêts de l'entreprise et des caractéristiques du poste occupé par le salarié.

En revanche, ce périmètre ne peut pas être variable : ainsi, l'employeur ne peut pas prévoir que la zone de mobilité change en cas d'ouverture d'agences, d'extension de l'activité ou de futurs clients. Seules les zones sur lesquelles l'entreprise exerçait son activité lors de la signature du contrat de travail sont visées par cette clause.

A défaut, la clause est nulle.

Lorsque l'employeur souhaite mettre en œuvre la clause de mobilité, et que celle-ci est nécessaire aux intérêts de l'entreprise, celle-ci s'impose en principe au salarié, qui ne peut pas en refuser l'application.

En cas de refus, le salarié commet une faute pouvant justifier son licenciement pour cause réelle et sérieuse.

Mais la Cour de Cassation rappelle régulièrement la limite de cette clause : sa mise en œuvre ne doit pas porter atteinte au droit du salarié à une vie personnelle et familiale. En cas d'atteinte injustifiée et disproportionnée à la vie personnelle et familiale, le salarié peut légitimement refuser la mise en œuvre de la clause.

L'exception des salariés protégés : aucun changement ni aucune modification des conditions de travail ne peuvent être imposés à un salarié protégé sans son accord. Par conséquent, l'employeur ne peut pas imposer une mutation un salarié protégé qui refuse d'appliquer la clause de mobilité prévue à son contrat de travail.