



ECOLE DE MANAGEMENT



Réunion de l'ADNRH Midi Pyrénées

Réunion annuelle juridique

Paul-Henri BERNARD

20 Novembre 2014



Compte rendu rédigé par les étudiants du Master II GRH de l'IAE Toulouse :

DA CUNHA Samantha: samantha.da-cunha-sendao@iae-toulouse.fr

HAMANA Mohamed-Hamine: mohamed.hamana@iae-toulouse.fr

RAYMOND Dorine: dorine.raymond@iae-toulouse.fr

VIGON Frédéric: frederic.vigon@iae-toulouse.fr

SEUVE Alexandra : alexandra.seuve@iae-toulouse.fr

Introduction

La réunion de l'ANDRH du jeudi 20 Novembre 2014 s'est déroulée dans les locaux de l'IAE de Toulouse. Madame CASAMATA, directrice de l'IAE Toulouse se fait excuser pour son absence en début de séance, par le biais de Monsieur EL AKREMI. En tant que responsable du Master II GRH de l'IAE de Toulouse, Monsieur EL AKREMI ouvre cette conférence en souhaitant la bienvenue à Maître BERNARD ainsi qu'à l'ensemble de tous les participants.

La conférence débute avec une brève présentation des nouveaux entrants à l'ANDRH accompagnés par leurs parrains respectifs. Puis, un rappel sur la prochaine réunion a été fait, celle-ci aura lieu le 11 Décembre, et aura pour thème la gestion des démissions intérieures.

Après avoir remercié les participants, Maître BERNARD commence son intervention en précisant l'articulation et le déroulement de cette conférence. Il rappelle le sujet abordé lors de sa dernière réunion à l'ANDRH, à savoir le **contrat de génération**. De son point de vue, ce dernier est un échec. Ce dispositif n'a pas réellement été utilisé, pour preuve, une partie des fonds consacrés à ce projet n'a pas été épuisée. Maître BERNARD a choisi de nous éclairer sur les dernières **actualités juridiques et sociales**. Pour ce faire, il est revenu sur les textes de droit qui ont marqué l'année 2013 et 2014 :

- *Loi sur la sécurisation de l'emploi*
- *Loi sur la réforme des retraites*
- *Loi sur le « dumping social » visant à lutter contre la concurrence sociale déloyale*
- *Loi tendant au développement, à l'encadrement des stages et à l'amélioration du statut des stagiaires*
- *Loi HAMON*
- *Loi égalité Femme, Hommes*
- *Les ordonnances de simplification*
- *Divers arrêts de la cour de Cassation*

Afin d'introduire son sujet, Maître BERNARD, souhaite nous sensibiliser au sujet des accords nationaux interprofessionnels (ANI). A cet égard, le gouvernement sollicite les partenaires sociaux afin qu'ils négocient des accords nationaux interprofessionnels. L'intérêt de cette démarche est de fournir ensuite une base à l'élaboration de textes de droit.

Cependant, ces négociations ne se révèlent pas efficaces, puisque chaque partie n'est pas dans l'optique de coopérer. De plus, ces discussions ne suppriment aucune norme, au contraire elles en ajoutent. Effectivement, d'après Me BERNARD les ANI ne sont pas maîtrisés, les partenaires n'ont pas la maturité nécessaire de revenir à zéro pour recommencer à écrire de nouveaux textes de façon plus logique. De ce fait, les lois qui en résultent sont souvent complexes et contradictoires avec les ANI. Les textes se révèlent maigres, et nécessitent souvent la publication de décrets afin de préciser un certain nombre de points. Aussi, les délais de publication des décrets sont longs, ceci étant dû aux forces politiques s'opposant (ex : ANI de 2013 → décret Octobre 2014). Pour Maître BERNARD, ces ANI sont donc peu vertueux. Au final, tout ceci engendre l'étalement dans le temps de la norme sociale.

Loi du 14 Juin 2013 de sécurisation de l'emploi

Le but de cette loi est de donner de la flexibilité aux entreprises, tout en sécurisant l'emploi des salariés. Comme le souligne Me BERNARD, ces deux idées sont parfois antinomiques. Plusieurs dispositifs sont traduits dans cette loi :

▪ Protection sociale complémentaire

Le but est ici de généraliser au maximum la protection sociale complémentaire. Ce dispositif a été introduit dans la loi, en vue d'uniformiser cette protection. De nombreuses inégalités ont été constatées entre les salariés des grandes et petites entreprises, mais aussi entre les différentes catégories de salariés au sein d'une même société (cadres/ non cadres).

Le déroulement de ce programme s'organise de la manière suivante :

- 2014 à 2016 : négociation de branches
- 2016 : si aucun accord de branche n'est conclu, les entreprises prennent le relai et négocient
- 1^{er} Janvier 2016 : application d'un régime complémentaire frais de santé minimum légal (financement 50% employeur - 50% salarié).

De plus, une obligation de mettre en place un régime de **prévoyance collectif** est imposée aux entreprises afin qu'elles puissent bénéficier de l'exonération sur le montant de la cotisation patronale. Si ce régime ne revêt pas le caractère collectif, alors il est considéré comme un avantage en nature (salaire). En revanche, cette somme rentre dans l'assiette de l'impôt sur le revenu pour le salarié. C'est un moyen pour les pouvoirs public de se désengager vis-à-vis du financement des frais de santé.

▪ Portabilité de la prévoyance et des frais de santé

Jusqu'à maintenant, la portabilité de la prévoyance était cofinancée pendant neuf mois, par le salarié et son entreprise, si celui-ci le souhaitait. Dorénavant, les sociétés seront obligées de proposer et de financer à titre gratuit, la portabilité des frais de santé et de prévoyance durant 12 mois.

▪ La formation professionnelle

En complément de la loi de la sécurisation de l'emploi, une loi du 5 Mars 2014 vient réformer en profondeur le régime actuel de la formation professionnelle. Trois dispositifs sont revisités - en voici les deux principaux :

➤ Le Compte Personnel de Formation (1^{er} Janvier 2015)

Le CPF vient se substituer au DIF, il s'adresse à tous les salariés dès leur entrée sur le marché du travail (à partir de 16 ans jusqu'à la retraite), et n'est plus limité aux frontières de l'entreprise.

Le salarié disposera d'un compte d'heures de formation externalisé, qui devrait lui permettre de développer son employabilité en toute autonomie. Grâce au CPF, le salarié pourra choisir ses formations, et suivra son compteur depuis un serveur externe. A la différence du DIF, ce dernier choisira seul ses formations. L'entreprise interviendra seulement si la formation est réalisée pendant le temps de travail (et touche l'organisation du temps de travail).

Ceci aura une influence notamment pour les entreprises qui utilisaient le DIF en complément du plan de formation.

En ce qui concerne la dotation de ce compte, elle se fait de la manière suivante :

➔ **24h/an** dans la limite de **120h** puis **12h/an jusqu'à 150h** (proratisé pour les temps partiels). Autrement dit, lorsque le compte atteint 120h, il est ensuite alimenté de 12h/an jusqu'à atteindre la limite de 150h.

Me BERNARD rappelle également que le DIF disparaîtra totalement à la fin Décembre et qu'aucune obligation ne pèsera plus sur les entreprises concernant ce dispositif. Les formations éligibles par ce dispositif du CPF seront fixées et validées par décrets ou accord de branche.

➤ L'entretien professionnel d'évolution

Tous les deux ans, l'employeur et le salarié devront se rencontrer afin d'échanger sur les perspectives d'évolution professionnelle du salarié et notamment en terme de qualification et d'emploi. Tous les six ans, une synthèse devra être établie, afin de vérifier que l'employeur a respecté cette obligation mais également de vérifier la pertinence des moyens mis en œuvre pour l'évolution du salarié (rémunération, carrière, formation...). Si tel n'est pas le cas, un abondement de 100h, ou 130h pour les temps partiels, sera versé au CPF, que l'entreprise devra financer à hauteur de 30€/h (pour les entreprises de plus de 50 salariés).

Me BERNARD attire notre attention sur le fait qu'il faudra bien établir des documents distincts pour chaque entretien (évolution, évaluation, forfait jours...) même si ces derniers sont tenus aux mêmes dates.

- **L'assurance chômage**

Même s'il n'y a pas de vraie révolution en la matière, Me BERNARD attire notre attention sur les nouveaux délais de carence. Auparavant, tout le supra-légal concernant les indemnités de licenciement générait des jours de carence plafonnés à 75 jours. Désormais, ce plafond est fixé à 180 jours (surlégal/90). Tout salarié percevant, au-delà de ses droits légaux, des indemnités égales ou supérieures à 16.200,00 euros subira en conséquence une carence de 180 jours qui s'ajoutera à la carence de base de 7 jours et à celle liée au solde de congés payés.

Il faut préciser que cette carence ne s'applique pas aux licenciements pour motif économique. Pour ceux-ci l'ancien système plafonné à 75 jours reste en vigueur.

- **La mobilité professionnelle**

L'objectif est de mettre en place des mécanismes de mobilité professionnelle. Pour cela, trois outils ont été mis en place :

- La mobilité volontaire

Ceci concerne les entreprises de plus de 300 salariés, elle vise à favoriser l'insertion professionnelle des salariés en leur offrant la possibilité de trouver un emploi dans une autre entreprise, avec une garantie de retour si cet essai n'était pas concluant. Cependant, la loi limite ce dispositif uniquement aux grandes entreprises, et n'a pas permis aux sociétés d'exploiter ce projet de manière collective dans le cadre de la GPEC.

- Les accords de mobilité

Ceci concerne les entreprises qui n'ont pas de problèmes de volume d'emploi mais des besoins de mobilité géographique ou professionnelle.

Il s'agit d'écrire un accord qui prévoit d'élargir la zone géographique de mobilité ou de zone professionnelle de mobilité. Cette mobilité s'impose au salarié, dans le cas où il viendrait à la refuser, l'entreprise pourrait le licencier individuellement pour motif économique (valable

même si plus de 10 salariés ayant fait part d'un refus et donc => pas de Plan de Sauvegarde de l'Emploi).

➤ Les accords de maintien dans l'emploi

Celui-ci remplace le dispositif des accords dits de « compétitivité », il peut se traduire par une augmentation du temps de travail et/ou une baisse de la rémunération des salariés, ceci en contrepartie du renoncement de l'employeur à procéder à des licenciements économiques. Ces accords sont particuliers, en effet, ils ont une durée de vie de deux ans, et doivent être signés par des organisations syndicales représentatives détenant une majorité de 50%. A ce jour, aucun réel accord de ce type n'a été signé.

Lutte contre la précarité

Deux mesures sont mises en place afin de lutter contre la précarité. Premièrement, une majoration des cotisations de l'assurance chômage pour les CDD courts (inférieurs à 3 mois).

Deuxièmement, depuis le 1^{er} Juillet 2014, la durée minimale des temps partiels est fixée à 24h. Il est cependant possible de déroger à cette obligation, si le salarié en fait la demande expresse et motivée. Me BERNARD nous conseille de privilégier les documents personnalisés et manuscrits.

▪ **Les modalités de consultation des IRP**

➤ Délais de consultation

Le décret du 27 Décembre 2013 prévoit de nouveaux délais de consultation du Comité d'Entreprise.

Délai classique	Délai si intervention expert	Délai si intervention du CHSCT
1 mois	2 mois	3 mois

Si au terme de ces délais l'entreprise n'a pas reçu de réponse de la part du CE, elle pourra considérer que cela représente un avis négatif. Il est nécessaire de préciser que le délai court à partir de la remise des documents au CE.

Me BERNARD note que ces délais sont des durées maximums, cela suppose de repenser la manière dont on planifie et organise les plannings de consultations des CE. Au final, il faudrait repenser la communication avec le CE.

➤ Base de données économique et sociale (BDES)

Cette base de données permet la mise à disposition des informations nécessaires à la nouvelle consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise.

L'ensemble des informations contenues dans celle-ci doit contribuer à donner une vision claire et globale des principaux indicateurs économiques et sociaux de l'entreprise. La base comporte également l'ensemble des informations communiquées de manière récurrentes au CE (bilan social...).

L'entreprise devra fournir un certain nombre d'informations organisées sur 6 ans : de N-2 à N+3. Cette obligation court depuis juin 2014 pour les entreprises de plus de 300 salariés, et pour les autres à compter de juin 2015.

Cette base doit être physique ou numérique, dans les deux cas de figure, des moyens doivent être mis à disposition du CE afin que ses membres puissent accéder à ces fichiers. L'idée, in fine, est de dématérialiser totalement la communication avec le CE.

Loi du 20 janvier 2014 : Réforme des Retraites / Pénibilité

Il est à noter que c'est la troisième fois en l'espace de 10 ans qu'un gouvernement modifie les systèmes de retraites. Cette dernière réforme a essentiellement pour objet d'intégrer un nouveau dispositif de prise en compte de la pénibilité tant sur le plan collectif qu'individuel. La mise en œuvre du dispositif de pénibilité a fait l'objet de 6 décrets publiés le 9 octobre 2014. Ils ont notamment pour objet :

- De modifier les dispositions législatives et les obligations des entreprises en matière de mise en œuvre d'accords ou de plan d'action visant à lutter contre la pénibilité (il est à noter que ces dispositions ne sont applicables qu'à compter du 1^{er} janvier 2018).
- De préciser les modalités de mise en œuvre des fiches d'exposition et les modalités d'alimentation du compte personnel de prévention et pénibilité pour les salariés considérés comme exposés.

Loi du 10 juillet 2014 : Lutte contre le dumping social

Cette loi vise à un nouveau renforcement de la responsabilisation du donneur d'ordre quant au respect par les entreprises sous-traitantes de la législation sociale du travail en France.

En cas de non-respect, le donneur d'ordre risque des sanctions pénales, administratives, mais surtout il peut voir sa coresponsabilité fiscale, sociale engagée au côté du sous-traitant défaillant.

Loi du 10 juillet 2014 : Encadrement des stages

Tout d'abord, il est nécessaire de mettre en relief que la source qui encadre les stages est le code de l'éducation nationale. On rappelle également, qu'un stage ne peut pas avoir pour vocation de pourvoir à des emplois permanents ou temporaires (remplacement de salariés...).

Me Bernard souligne deux principales mesures vertueuses :

- Un quota est mis en place : une entreprise peut recourir à des stagiaires dans la limite de 10% de son effectif total. Cette idée permet de limiter les abus dans le recours des stagiaires.
- La gratification des stagiaires augmente : elle devrait passer à 13,75% du plafond horaire de la sécurité sociale le 1^{er} décembre 2014 et à 15% le 1^{er} septembre 2015.

Loi du 4 AOUT 2014 : égalité femme/homme

Cette loi dépasse très largement le périmètre de l'entreprise. En droit du travail elle a notamment pour objet de redéfinir et de re-répartir la prise en compte des problématiques d'égalité Homme Femme entre la négociation annuelle obligatoire (NAO) et la négociation spécifique sur l'égalité.

Ordonnance des simplifications du 26 juin 2014

La loi du 2 janvier 2014 a habilité le Gouvernement à prendre par ordonnance certaines mesures relevant du domaine de la loi, afin de :

➤ D'une part, de simplifier, dans le respect des droits des salariés, les dispositions du Code du Travail concernant les obligations des employeurs en matière d'affichage et de transmission de documents à l'administration.

➤ D'autre part, d'adapter, dans le respect des droits des salariés et des employeurs, les règles applicables à la rupture du contrat de travail pendant la période d'essai.

Me BERNARD retient en particulier une mesure de simplification, celle relative à l'ordonnance du 26 juin 2014, liée aux affichages obligatoires.

Ces obligations pesant sur l'employeur sont, pour la plupart, destinées non pas à l'information de l'administration, mais à celle des salariés ou des organisations syndicales. Le texte remplace certaines d'entre elles, qui apparaissent non pertinentes et trop restrictives, par une obligation d'information par tout moyen. Ceci offre plus de souplesse à l'employeur et des garanties équivalentes ou supérieures aux salariés en termes de droit à l'information. Tel est le cas pour :

➤ Les obligations d'affichage relatives aux sanctions pénales encourues en cas de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel.

➤ Les obligations d'affichage du Plan de Sauvegarde de l'Emploi (PSE), dans une entreprise dépourvue de Comité d'Entreprise (CE) ou de délégués du personnel (DP) et de la ventilation ou de l'homologation de ce plan par l'autorité administrative.

➤ Celles relatives aux élections des DP et des représentants du personnel au CE.

S'agissant de la publicité des postes disponibles dans le cadre de la priorité de réembauche applicable en cas de licenciement économique, le texte supprime l'affichage dans la mesure où l'employeur doit également en informer directement le salarié.

Conclusion

Pour conclure, il est important de souligner que toutes les lois promulguées en 2013 et 2014 ont fait augmenter le volume du Code du Travail de 5% par rapport à 2013, ce qui souligne la complexification du droit social.

En outre, des arrêts de Cassation entre 2013 et 2014, sont venus détailler des lois. Me Bernard nous cite trois principaux arrêts.

Tout d'abord, un arrêt de la Cour de Cassation du 9 avril 2014 précise ce qu'est un acte disciplinaire. En effet, le champ de l'acte disciplinaire s'élargit. Désormais, mêmes les e-mails, les SMS peuvent être considérés comme entrant dans les actes disciplinaires.

Dans cet arrêt, un employeur avait écrit un e-mail à un salarié lui faisant état de reproches à son égard. Puis quelque temps après, l'employeur a voulu licencier ce salarié. La Cour de Cassation, en vue du principe de *non bis in idem*, a considéré que l'employeur avait sanctionné deux fois les mêmes faits fautifs. Le licenciement a donc été privé de cause réelle et sérieuse.

De plus, un arrêt du 26 novembre 2013 portant sur le forfait jour des cadres tend à considérer comme invalide les conventions collectives du BTP (après celles des notaires, des commerces de gros et de la chimie) « seul la métallurgie tient encore », selon Me Bernard. La Cour de Cassation précise qu'elle veut un calendrier annuel, avec un décompte précis et total des jours travaillés et non travaillés (congés...). La Cour de Cassation tend à remettre en cause le principe du forfait jour, en statuant en faveur de la comptabilisation des heures supplémentaires, au cours des contentieux.

Enfin, une série d'arrêts sur la rupture conventionnelle nous rappelle que la validité d'une telle procédure n'est garantie qu'en l'absence de vice de consentement, mais la Cour de Cassation valide des procédures signées par un salarié en arrêt de travail. Nous remarquons donc qu'elle a une vision très libérale. Toutefois, Me Bernard nous recommande de veiller au formalisme, notamment dans le fait de préciser au salarié qu'il peut se faire assister.

De plus, une rupture conventionnelle se suffit à elle-même. On ne peut transiger que sur des éléments relatifs à l'exécution du contrat non pas sur les éléments de la rupture conventionnelle, sous peine de nullité de la rupture.

A la fin de la conférence de Me Bernard, ce dernier a accepté de répondre à des questions de l'auditoire. Par exemple, une des questions portait sur la juridiction compétente pour les litiges concernant les stages sachant que la source en la matière est le code de l'éducation nationale et non pas le code du travail. Me Bernard nous confirme que c'est bien le Conseil des Prud'hommes qui est compétent en cas de demande de requalification de stage en contrat de travail.