

TABLE DES MATIERES

ENVOI DU 8 MARS 2016

	Pages
REUNIONS	
Medef Assemblée Permanente.....	2-3
INFO	4
SOCIAL	
Compte personnel d'activité – CPA	5
Aide à l'embauche.....	6-7
Négociation sur le CPA.....	7
Licenciement économique.....	8



REUNIONS



16 février 2016

ASSEMBLEE PERMANENTE

Pour ouvrir la séance avec satisfaction, le Président Gattaz déclare que le **Pacte de Responsabilité** ne correspond pas à « moins que rien » comme cela a été annoncé et qu'au contraire son bilan est positif puisque 80% des salariés sont couverts, 25 branches ayant signé pour 9 millions de salariés . En dehors de cela nous nous heurtons à des textes contradictoires avec des promesses de simplifications et d'allègements de charges (style pénibilité !) ce qui signifierait de baisser de 40 milliards les taxes et les charges des entreprises .

La réforme de la **représentativité patronale** avec la réduction des $\frac{3}{4}$ du nombre des organisations professionnelles a donné lieu à un accord signé par le Medef et la CGPME et approuvé par l' Artisanat qui permettra de suivre la préparation du projet de loi . Dans l'actualité sociale, les organisations patronales de province se sont engagées à demander à leurs adhérents d'inviter les parlementaires et responsables politiques à de petits stages en entreprises pour leur faire comprendre comment fonctionnent les entreprises .

Il n'est pas possible de supprimer les 35 heures mais on sent la préparation de mesures permettant d'**adapter le temps de travail** . Les discussions sur ce point dans les entreprises nécessiteront des référendums parmi les salariés, sachant que si les syndicats rassemblent 50% des votants sur le non et qu'il y ait 35% de oui les mesures seront adoptées .

Pour les **Conseils de Prudhommes** où il faut conserver la représentation patronale et son pouvoir, on parle de raccourcir les délais, d'améliorer les responsabilités des élus pour éviter que, comme actuellement, la moindre erreur d'adresse ou de téléphone ne conduisent plus à une annulation de la décision.

Egalement on envisage de réduire à 2 trimestres la durée de baisse de chiffre d'affaires permettant des **licenciements économiques** . Les négociations sociales se poursuivent de façon délicate parce que si la délégation patronale, déçue, s'en va, on s'expose à des réactions violentes de la gauche . On travaille donc en terrain miné avec des négociations difficiles où de gros efforts doivent être faits .

Les discussions portent également sur la **refonte du code du travail** avec comme chapitres :

- La négociation du temps de travail, sa répartition et son organisation
- Elargir et faciliter les négociations dans les entreprises
- Une sécurisation des licenciements et des règles prud'homales
- Le contrôle des conditions de travail et de l'embauche

Le 9 mars se tiendra une réunion de travail pour un examen détaillé du projet et négocier les pouvoirs des juges qui doivent se retrouver dans les 3 500 pages du Code du Travail complétées de 61 mesures annexes .

Concernant l'**assurance chômage**, il faudra recalculer le mode d'indemnisation avec une dégressivité, prendre une décision pour le retour à l'emploi avec une formation obligatoire et essayer de cibler la dégressivité faute de possibilité de retrouver un emploi . Il faudra donc parvenir à identifier les besoin des entreprises . La flexibilité est le sujet où il y a le plus d'emplois .

Enfin, l'action du **Medef Bretagne** a été présentée. Celui-ci a lancé une grande étude sur l'écotaxe qui, contrairement à ce qui était prévu, ne favorise pas le transport de marchandises vers et à partir des entreprises bretonnes . En Bretagne également se sont tenues les premières assises de la fonction commerciale avec le lancement de la Fédération de la Vente à Domicile (FVD) qui y a tenu ses premières assises et qui prévoit 200 000 postes de commerciaux indépendants en 2020 .



INFO

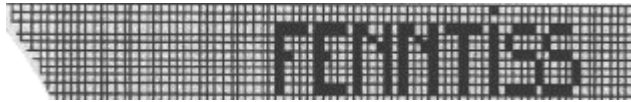
La publication par la CGI à FENNTISS le 24 février de son Veille et Action de février remplace les informations de ce site .

Le chapitre « Social » étant déjà prêt nous l'envoyons quand même, sachant que certaines informations constitueront des doublons .

La question se pose, sauf pour l'Assemblée Permanente du MEDEF, de la nécessité de publier les informations économiques et sociales .

Nous pensons que tous nos adhérents auront pris connaissance de l'e-mail de la CGI :

FENNTISS : Veille et action sociale CGI de février 2016



SOCIAL

COMPTE PERSONNEL D'ACTIVITE CPA

Au cours des dernières années, les organisations patronales et syndicales ont impulsé une mutation en profondeur du modèle de protection juridique et sociale en le faisant peu à peu passer d'une logique de droits d'abord attachés au statut vers une logique de droits davantage attachés à la personne. On peut citer notamment la création du compte personnel de formation, la portabilité de la complémentaire santé ou encore les droits rechargeables à l'assurance chômage.

Pour les partenaires sociaux, le CPA s'inscrit dans cette continuité. Il doit permettre de poursuivre la mutation du modèle économique et social

Au cours des dernières années, les organisations patronales et syndicales ont impulsé une mutation en profondeur du modèle de protection juridique et sociale en le faisant peu à peu passer d'une logique de droits d'abord attachés au statut vers une logique de droits davantage attachés à la personne. On peut citer notamment la création du compte personnel de formation, la portabilité de la complémentaire santé ou encore les droits rechargeables à l'assurance chômage.

Pour les partenaires sociaux, le CPA s'inscrit dans cette continuité. Il doit permettre de poursuivre la mutation du modèle économique et social pour mieux protéger les actifs, renforcer leur autonomie, favoriser les mobilités professionnelles, sécuriser les parcours de professionnels et de vie et améliorer la compétitivité des entreprises. Poursuivant une logique d'universalité, il s'inscrit dans un mouvement de long terme

Le CPA est ouvert à partir du moment où la personne bénéficie d'un des droits qui le constituent.

Au 1^{er} janvier 2017, le CPA est constitué du compte personnel de formation et du compte personnel de prévention de la pénibilité, en prenant en compte les travaux en cours. L'intégration de ces dispositifs dans le CPA n'en modifie ni les conditions d'accès, ni les conditions d'utilisation, présentes ou à venir

Il s'éteint au moment de la liquidation de l'ensemble des droits à la retraite.

Un gérant de société (toutes formes juridiques comprises) peut-il bénéficier de l'aide s'il se salarie lui-même ?

Oui, le gérant de société pourra bénéficier de l'aide pour ses salariés mais également pour lui-même sous réserve qu'il soit minoritaire (existence d'un lien de subordination).

Un gérant d'entreprise peut-il bénéficier de l'aide pour l'embauche d'un associé ou d'un cogérant ? L'aide peut être accordée pour l'embauche d'un associé ou d'un cogérant sous réserve qu'ils soient salariés de l'entreprise.

Un groupement d'employeur est-il éligible à l'aide ? Oui, le groupement d'employeurs est une entreprise et il peut, dès lors qu'il remplit les conditions d'éligibilité, bénéficier de l'aide. Les contrats de travail dont il est tenu compte pour l'attribution de l'aide sont à la fois ceux des salariés permanents du groupement et ceux des salariés mis à disposition au sein des entreprises adhérentes du groupement.

Un gérant de société (toutes formes juridiques comprises) peut-il bénéficier de l'aide s'il se salarie lui-même ? Oui, le gérant de société pourra bénéficier de l'aide pour ses salariés mais également pour lui-même sous réserve qu'il soit minoritaire (existence d'un lien de subordination).

Un gérant d'entreprise peut-il bénéficier de l'aide pour l'embauche d'un associé ou d'un cogérant ? L'aide peut être accordée pour l'embauche d'un associé ou d'un cogérant sous réserve qu'ils soient salariés de l'entreprise.

Calcul des effectifs

- Pour les entreprises dont la date de création est antérieure à l'année 2015 L'effectif est calculé au 31 décembre 2015, en fonction de la moyenne, au cours des douze mois de l'année 2015, des effectifs déterminés chaque mois. Pour la détermination des effectifs du mois, il est tenu compte des salariés titulaires d'un contrat de travail le dernier jour de chaque mois, y compris les salariés absents.
- Pour les entreprises créées au cours de l'année 2015 la moyenne des effectifs est calculée sur les mois d'existence de l'entreprise.
- Pour les entreprises créées au cours de l'année 2016 l'effectif est calculé à la date de sa création.

Montant de l'aide

- Ayant embauché un salarié en CDD de 5 mois puis prolongé son contrat de 3 mois peut-on bénéficier de l'aide ? L'aide n'est pas ouverte pour un CDD conclu pour une durée de moins de 6 mois, même si le contrat initial est prolongé et totalise finalement une durée cumulée de 6 mois ou plus.
- J'embauche un salarié en CDI à temps partiel représentant 80% d'un temps plein. A combien s'élèvera l'aide ? L'entreprise pourra prétendre à 80% de l'aide, soit un maximum de 3 200 €, sur 24 mois, à raison d'un versement de 400 € par trimestre.
- J'embauche un salarié en CDD de 6 mois à temps complet. A combien s'élèvera l'aide ? Pour un CDD de 6 mois à temps complet, le montant de l'aide ne pourra excéder 1 000 €, à raison d'un versement de 500 € par trimestre.
- J'ai embauché un salarié en CDD de 5 mois puis prolongé son contrat de 3 mois. Puis-je bénéficier de l'aide ? L'aide n'est pas ouverte pour un CDD conclu pour une durée de moins de 6 mois, même si le contrat initial est prolongé et totalise finalement une durée cumulée de 6 mois ou plus.
- J'embauche un salarié en CDI à temps partiel représentant 80% d'un temps plein. A combien s'élèvera l'aide ? L'entreprise pourra prétendre à 80% de l'aide, soit un maximum de 3 200 €, sur 24 mois, à raison d'un versement de 400 € par trimestre.

- J'embauche un salarié en CDD de 6 mois à temps complet. A combien s'élèvera l'aide? Pour un CDD de 6 mois à temps complet, le montant de l'aide ne pourra excéder 1 000 €, à raison d'un versement de 500 € par trimestre.

- Quelle rémunération est prise en compte pour apprécier la rémunération du salarié et l'éligibilité à l'aide ? La rémunération prise en compte pour l'appréciation de l'éligibilité à l'aide est celle définie par le contrat de travail au moment de l'embauche du salarié. Cette rémunération peut comprendre le salaire de base et les éléments accessoires de rémunération (primes, gratifications, avantages en nature ou en argent, etc.).

Néanmoins, seuls les éléments connus au moment de la demande seront pris en compte pour le calcul du niveau de rémunération. Par exemple, le montant d'une prime de performance, calculé annuellement et en fin d'année, ne pourra entrer dans le calcul.

NEGOCIATION SUR LE CPA

Communiqué commun CGPME - MEDEF – UPA

Les organisations d'employeurs ont proposé ce jour une position commune sur le compte personnel d'activité (CPA) à la signature des organisations syndicales.

Elles tiennent à souligner que, depuis de nombreux mois, elles négocient en vue d'établir un régime de « flexi-sécurité » des salariés français qui permette de diminuer la double peur qui paralyse notre marché du travail (peur du chômage chez les salariés et peur de l'embauche pour les employeurs).

Concernant la « sécurité » et l'employabilité des salariés pour faciliter leur mobilité, depuis quelques années, ont ainsi été mis en place le compte personnel de formation, la portabilité de la complémentaire santé et les droits rechargeables dans l'assurance chômage. Le CPA s'inscrit dans cette dynamique.

Pour autant, les organisations d'employeurs constatent que :

1/ Les réformes visant à introduire la « flexibilité », notamment la réforme du code du travail, sont encore très floues et peu ambitieuses. Les organisations d'employeurs attendent donc d'avoir rapidement une visibilité plus complète sur les ambitions réelles au-delà des bonnes paroles qui doivent être portées dans le cadre de la loi sur la réforme du travail.

2/ L'indication du « C3P » (compte personnel de prévention de la pénibilité) dans le texte du relevé de conclusion présenté ce jour ne peut pas être considérée comme une acceptation d'un dispositif qui reste, en l'état, impossible à mettre en œuvre pour les entreprises. Les organisations d'employeurs ont accepté de prendre leurs responsabilités dans l'attente que la mission actuellement en cours sur la pénibilité permette de trouver réellement un atterrissage de ce dispositif toujours impraticable.

En choisissant cette démarche, les organisations d'employeurs veulent montrer leur volonté d'avancer résolument dans le sens d'une réforme ambitieuse gagnante pour notre pays. Elles soumettront cependant cet accord à leurs instances décisionnaires dès le courant de la semaine prochaine et une décision définitive sera alors prise sur cette position commune.

Le **licenciement économique** est l'un des volets de la **réforme du droit du travail**, dont le projet de loi sera rendu public le 9 mars. Dans la volonté d'en préciser les contours et laisser moins de marge de manœuvre aux juges, le gouvernement explore deux pistes contradictoires : la première, inspirée de la réforme entreprise en Espagne en 2012, qui pose comme condition des **difficultés économiques persistantes** pour trois trimestres consécutifs. Option qui semble être plus favorable au salarié. A l'opposé, la **préservation de la compétitivité**, sans qu'il y ait de difficultés économiques, est une autre option issue d'une jurisprudence de 1995. Cette argumentation signifierait un assouplissement des règles et semble plutôt favorable aux employeurs. C'est dire si le débat qui s'annonce est presque manichéen outre qu'extrêmement sensible. Il sera intéressant de voir comment la ministre **El Khomri** va arbitrer entre exigences patronales et syndicales.