

Avril 2016

SOMMAIRE :

- **Projet de loi El Khomri** – p. 1
- **Décrets DUP (loi Rebsamen)** – p.3
- **Pénibilité** – p.4
- **DSN** – p.4
- **Jurisprudence** – p. 5

Contact:

Olivia Berthod
Tel : 01 44 55 35 15
oberthod@cgi-cf.com

I- Projet de loi El Khomri

La ministre en charge du travail, Myriam El Khomri, et le ministre en charge de l'économie, Emmanuel Macron, ont présenté, au Conseil des ministres du 24 mars 2016, la nouvelle version de projet de loi visant à instituer de nouvelles libertés et de nouvelles protections pour les entreprises et les actifs.

Les principales évolutions :

▪ **Mesures abandonnées**

- Le caractère obligatoire du barème des indemnités prud'homales : celui-ci ne deviendrait qu'indicatif ;
- La possibilité pour les entreprises de moins de 50 salariés de recourir aux forfaits annuels en l'absence d'accord collectif : l'employeur pourra passer par la voie de la négociation avec un salarié mandaté (les conditions du mandatement étant élargies), soit par l'application directe d'accords types conclus au niveau de la branche ;
- L'allongement du temps de travail des apprentis à 40h hebdomadaires sans autorisation préalable.

▪ **Mesures ajoutées**

- Le CPF: plafond relevé de 150 à 400h pour les salariés sans diplôme ;
- La garantie jeunes (sans emploi ni formation) pendant 1 an : accompagnement renforcé, périodes en entreprises et allocation de 450€
- Le principe de l'accord majoritaire est maintenu. En revanche, le recours au référendum d'entreprise ne serait possible que sur certains sujets ;
- Licenciement économique : le juge pourra vérifier que les multinationales n'organisent pas artificiellement leurs difficultés économiques sur le territoire français pour licencier.

Lors de ses réunions du mardi 5 avril, mercredi 6 avril et jeudi 7 avril, la commission des affaires sociales de l'Assemblée nationale a adopté le projet de loi.

La commission a apporté les **principales modifications suivantes** :

- **Suppression des 61 principes fondateurs** censés encadrer les travaux de la commission de refondation du code du travail ;
- Adoption de quatre amendements afin notamment de mieux **lutter contre les agissements sexistes au travail** ;
- Introduction des dispositions visant à **étendre la durée de la période légales de protection contre le licenciement** des mères à l'issue de leur congé maternité ;
- Adoption de deux amendements visant à reporter au 1^e janvier 2017 l'entrée en vigueur des nouvelles règles de validité des accords portant sur la durée du travail, les repos et les congés, et à substituer à la généralisation des accords majoritaires au 1^{er} septembre 2019, un rapport d'évaluation de l'application des nouvelles règles de majorité aux accords portant sur la durée du travail, les repos et les congés ainsi que les accords de préservation ou de développement de l'emploi ;
- Précisions sur les modalités de **contestation du coût de l'expertise décidée par le CHSCT** ;
- Maintien du compte personnel d'activité ouvert **jusqu'au décès de son titulaire** ;
- Elargissement du compte personnel d'activité à des dispositifs supplémentaires ;
- Adoption d'un amendement complétant le droit à la déconnexion par un « **devoir de déconnexion** » (mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'usage des outils numériques) ;
- **Réécriture de l'article relatif à la définition du motif économique de licenciement.** La commission a supprimé le renvoi à la négociation collective et à défaut d'accord, à des dispositions supplétives pour déterminer les difficultés économiques d'une entreprise, en redonnant à la définition de ces difficultés un caractère d'ordre public.
S'agissant de la définition des difficultés économiques, elle a maintenu le caractère mécanique d'un seul des indicateurs retenus par le projet de loi, celui de la baisse des commandes et du chiffre d'affaire pendant une durée déterminée : en conséquence, la commission a introduit une **différenciation de la durée exigée en fonction de la taille des entreprises**. Les autres critères, auxquels la Commission a ajouté la dégradation de l'excédent brut d'exploitation, feront l'objet d'une appréciation du juge, qui continuera à se prononcer sur leur ampleur.

A partir du 3 mai, débats à l'Assemblée nationale puis au Sénat, puis le gouvernement souhaite que **le texte soit voté avant l'été**.

Le 1^{er} ministre a présenté lundi 11 avril une série de mesures en faveur de la jeunesse, notamment :

- Prolongation des bourses pour les titulaires d'un CAP, d'un bac pro, d'un BTS, d'un DUT, d'une licence, d'un master boursier pendant leurs études;
- Taxation des CDD;
- Amélioration de la rémunération et des droits des apprentis.

II – Loi Rebsamen : parution des décrets relatifs à la DUP et à l’instance de regroupement

Deux décrets d’application du 23 mars 2016 de la loi du 17 août 2015 (loi Rebsamen) sont parus au Journal officiel le 24 mars dernier. Ces décrets concernent la délégation unique du personnel (DUP) pour les entreprises de moins de 300 salariés et l’instance de regroupement pour les entreprises de 300 salariés et plus.

▪ Entreprises de 50 à 300 salariés

Un premier décret n°2016-345 concerne les entreprises dont l’effectif est compris entre 50 et 300 salariés. Ainsi, depuis le 25 mars 2016, **ces entreprises peuvent mettre en place une DUE incluant le CHSCT, lors de la constitution ou le renouvellement du CE, des DP ou du CHSCT.**

Ce décret fixe le **nombre minimum de représentants qui composent la DUP**, le **nombre d’heures de délégation qui leur sont attribuées** pour l’exercice de leurs fonctions ainsi que leurs modalités d’utilisation, **les modalités de désignation du secrétaire et du secrétaire adjoint** ainsi que celles relatives au recours à l’expertise commune. Il prévoit également les conditions d’appréciation du franchissement du seuil de 300 salariés.

▪ Entreprises de plus de 300 salariés

Le décret n°2016-346 concerne les entreprises dont l’effectif est supérieur à 300 salariés pour lesquelles il est possible de **prévoir le regroupement des DP, du CE et du CHSCT ou de deux de ces institutions représentatives** au sein d’une instance commune exerçant l’ensemble des attributions des institutions regroupées.

Ce décret précise le **nombre minimum de représentants qui composent l’instance** regroupant les institutions représentatives du personnel, en application de l’article L.2391-1 du code du travail, ainsi que le **nombre d’heures de délégation et le nombre de jours de formation** qui sont attribués aux représentants pour l’exercice de leurs fonctions.

Un décret du 12 avril 2016, n°2016-453, pris également en application de la loi Rebsamen, relatif à certaines modalités de déroulement des réunions des IRP, a été publié au Journal officiel du 14 avril.

Ce décret s’applique aux entreprises dont l’effectif est d’au moins 50 salariés. Il détermine les **conditions dans lesquelles les institutions représentatives du personnel sont réunies en visioconférence**. Ces dispositions s’appliquent au comité d’entreprise, au comité d’établissement, au comité central d’entreprise, au comité de groupe, au comité d’entreprise européen, au CHSCT, à l’instance de coordination des CHSCT et aux institutions réunies en commun.

Il fixe également les **modalités de consignation des délibérations du comité d’entreprise dans le procès-verbal établi par le secrétaire et le délai de transmission de ce procès-verbal à l’employeur**. Il précise enfin les conditions de recours à l’enregistrement et à la sténographie des séances du comité.

Un point sur ces différents décrets vous sera envoyé début mai.

III- Pénibilité

Pour rappel, la CGI travaille à l'élaboration d'un référentiel multi-branches :

- Périmètre des référentiels professionnels portés par la CGI : 8 CCN et 24 fédérations
- Choix du prestataire : DIDACTHEM, cabinet spécialisé prévention santé
- Détermination des métiers étudiés : logistique et transport (Magasinier, Préparateur de commandes, Manutentionnaire, Cariste, Réceptionnaire, Chauffeur-livreur...)
- Détermination du panel d'entreprises : 40 entreprises auditées (à partir de la semaine 47 jusqu'à fin janvier 2016)
- Calendrier : **Objectif d'homologation des référentiels fin juin 2016**

Les membres du comité de pilotage et Didacthem travaillent actuellement à l'élaboration de profils types de polyvalence pour les métiers de la logistique.

Le prochain comité de pilotage se tiendra le **2 juin prochain**.

IV – DSN : 4 points de vigilance

Dans une information du 13 avril 2016, le site internet du réseau des URSSAF revient sur 4 points de vigilance lors de la transmission par les employeurs de leur DSN.

- **Point de vigilance "tableau de bord DSN"**

Il est important de consulter systématiquement le bilan [Urssaf](#) afin de corriger les anomalies et rejets éventuels. Pour ce faire, il suffit de se connecter sur [net-entreprises.fr](#), rubrique DSN, et d'accéder au tableau de bord.

- **Point de vigilance "paiement des cotisations"**

- Il est indispensable d'établir autant de paiements que de périodes pour lesquelles des cotisations ont été déclarées par la DSN : période en cours, période antérieure en cas de régularisation...
- Entreprises qui ont adhéré au télépaiement SEPA (ou changé de coordonnées bancaires) depuis mai 2015 :
Il est indispensable de s'assurer que le mandat SEPA complété, daté et signé a bien été transmis à la banque et que cette dernière l'a bien enregistré. Attention le délai d'enregistrement par la banque peut prendre plusieurs jours. En cas de non enregistrement du mandat par la banque, le paiement sera rejeté et des majorations de retard seront appliquées. Si le mandat n'a pas été transmis, il est disponible sur [urssaf.fr](#) / rubrique « gérer mes abonnements/mes moyens de paiements ». En suivant les modalités ci-dessus, il sera possible d'effectuer un télépaiement pour la prochaine échéance.

- **Point de vigilance pour les "cotisants trimestriels en DSN"**

- Pour les entreprises d'au plus 9 salariés réglant les cotisations chaque trimestre, l'entrée en DSN **est à réaliser le premier mois du trimestre**
Exemple : lors de l'exigibilité du 15 février 2016 au titre des salaires de janvier 2016 ou de l'exigibilité du 15 mai 2016 au titre des salaires d'avril 2016.

- **Une déclaration est attendue pour chaque mois du trimestre**

En cas de démarrage DSN en cours de trimestre, l'éditeur de logiciel de paye doit être en capacité de produire une déclaration mensuelle pour chacun des mois du trimestre considéré :

- soit sous la forme de DSN initiale(s) en retard
- soit par des blocs de régularisation pour les autres mois du trimestre accompagnant la DSN du troisième mois du trimestre.

- **Le télépaiement doit être correctement paramétré pour chaque mois du trimestre (ne pas déclarer en double les informations de télépaiement)**

Il convient de vérifier les données renseignées dans les rubriques « S21.G00.20 – Versement organisme de protection sociale » et « S21.G00.22 – Bordereau de cotisation due »

Il ne faut pas déclarer à nouveau les cotisations au moment de leur versement dans la dernière DSN du trimestre, si ces cotisations sont déjà déclarées dans les DSN mensuelles.

- **Point de vigilance "erreur sur le taux accident du travail (AT) ou versement Transport transmis dans la DSN précédente"**

L'Urssaf n'attend pas de rectification de la part de l'entreprise via un bloc de régularisation dans la DSN du mois suivant. L'Urssaf corrigera l'anomalie pour rétablir le taux exact et adressera à l'entreprise un courrier l'en informant. En revanche, l'entreprise devra prendre en compte les taux effectivement applicables lors des déclarations suivantes.

- **Accompagnement de l'entreprise :**

- Site : dsn-info.fr
- Assistance DSN : 0811 376 376 (0,05 €/min + prix d'appel). Du lundi au vendredi, de 8h30 à 18h.

V – Jurisprudence

- **Remise bulletin de paie ou certificat de travail**

En cas de remise tardive du bulletin de paie ou du certificat de travail, le salarié doit établir un préjudice pour obtenir des dommages et intérêts.

Le défaut ou le retard de remise des documents permettant de s'inscrire au chômage n'ouvre donc plus automatiquement droit à réparation.

Cass. Soc., 13 avril 2016, n° 14-28293

- **Temps partiel**

Lorsque l'accord collectif prévoyant le passage à temps partiel n'impose pas à l'employeur d'accepter les modalités d'organisation du temps partiel demandée, l'employeur peut accorder le temps partiel mais refuser le mode de temps partiel sollicité.

Pour rappel, il a déjà été jugé que l'employeur fixe unilatéralement les nouveaux horaires d'un salarié prenant un congé parental d'éducation à temps partiel, faute de trouver un accord sur ces horaires. En effet, ceux-ci relèvent du pouvoir de direction de l'employeur qui doit néanmoins se garder de tout abus de droit (cass. soc. 4 juin 2002, n° 00-42262).

Cass. soc. 16 mars 2016, n° 14-17538

- **Licenciement : entretien préalable**

L'énonciation de l'objet de l'entretien dans la lettre de convocation adressée au salarié par un employeur qui veut procéder à son licenciement et la tenue d'un entretien préalable au cours duquel le salarié, qui a la faculté d'être assisté, peut se défendre contre les griefs formulés par son employeur, satisfait à l'exigence de loyauté et du respect des droits du salarié. La convocation n'a pas à être motivée.

Cass. soc., 6 avril 2016, n°14-23198