

JUILLET/AOÛT 2014

BULLETIN D'INFORMATION DES ABONNÉS ACCES



On va en parler au CE

Les sujets à mettre à l'ordre du jour de votre prochain CE.

Zoom sur ...

La nouvelle convention d'assurance chômage

L'actu juridique du CE...

L'annulation d'une mise à pied conservatoire d'un salarié protégé oblige l'employeur à le réintégrer à son poste sauf impossibilité absolue ; le repos compensateur de remplacement instauré par l'employeur doit être renégocié dans un accord collectif en cas de désignation d'un DS ; l'ancien RSS d'entreprise ne peut être désigné RSS d'établissement à l'issue des nouvelles élections ; le CHSCT peut recourir à une expertise alors même que l'exposition aux produits dangereux a cessé ; calcul détaillé de la masse salariale servant au calcul de la contribution patronale aux activités sociales et culturelles



De nouvelles obligations en matière d'affichage

Le CE pourra-il offrir des « chèques cadeaux santé » aux salariés ??...

L'actu juridique des salariés...

Rupture conventionnelle et inaptitude ; Licenciement pour inaptitude en cours de procédure de résiliation du contrat de travail ; Quand renoncer à une clause de non-concurrence en cas de démission ? Rémunération des congés payés ; Retenue sur salaire et sanction interdite



La lettre de licenciement doit-elle détailler les manquements reprochés au salarié ?

La consommation d'alcool peut être bannie de certaines entreprises

Les sujets à mettre à l'ordre du jour

Communication par l'employeur d'informations sur l'évolution générale des commandes et de la situation financière, sur l'exécution des programmes de production ...

Information trimestrielle (art. L. 2323-46 et L. 2323-50CT) (toute entreprise)

Il est important de savoir si une entreprise est bien à jour du paiement des différentes cotisations, car cette information permet d'apprécier la santé financière de l'entreprise. Si vous notez des retards de paiement, interrogez-vous sur l'éventualité d'un déclenchement de votre droit d'alerte, car c'est peut-être signe d'une situation préoccupante...

Consultation sur les orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise : consultation annuelle (art. L. 2323-33CT) (toute entreprise)

Le CE est consulté tous les ans sur les orientations de la formation professionnelle en fonction des perspectives économiques et de l'évolution de l'emploi, des investissements et des technologies dans l'entreprise. Les orientations de la formation correspondent à la politique que l'entreprise entend mener en matière de formation et qu'elle exposera dans son plan de formation. Ces orientations servent à élaborer son plan de formation pour l'année à venir. Il s'agit d'indiquer les lignes directrices. Ces orientations doivent prendre en compte l'analyse de la situation comparée des hommes et des femmes. Cette consultation doit avoir lieu avant les deux consultations sur le plan de formation (n et n+1); en pratique l'employeur consulte souvent le CE sur les orientations en même temps que la 1ère consultation sur le plan de formation de l'année en cours. Mais il s'agit bien de deux consultations différentes pour lesquelles vous pouvez demander en anticipant deux réunions distinctes... NB : la consultation peut être de pure forme si ces orientations ont été négociés dans le cadre d'un accord GPEC (possibilité issue de la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013)

Consultation sur l'affectation de la contribution au logement (art. L. 2323-31CT) : Consultation annuelle (toute entreprise)

Le CE est consulté sur l'«affectation» de la contribution (appelée à tort 1%) logement, c'est-à-dire sur les modalités retenues par l'employeur pour se libérer de son obligation légale : intervention directe de l'entreprise par des prêts aux salariés par exemple ou versement à un organisme agréé type CIL qui proposera en contrepartie des prestations aux salariés.

De même, le comité pourra donner son avis sur le choix de l'organisme agréé qui reçoit la contribution en fonction des prestations proposées : taux d'intérêt des prêts plus ou moins attractifs, parc de logements sociaux à louer plus ou moins important, prestations annexes plus ou moins intéressantes (art. L. 2323-31CT).

Information sur la situation de l'emploi, information trimestrielle (L2323-51 CT): Information trimestrielle (entreprise d'au moins 300 salariés)

L'employeur informe le CE sur :

- Les mesures envisagées en matière d'amélioration, de renouvellement ou de transformation de l'équipement ou des méthodes de production et d'exploitation et de leurs incidences sur les conditions de travail et d'emploi;
- La situation de l'emploi avec l'évolution des effectifs et de la qualification par sexe retracée mois /mois : nombre de salariés sous CDI , nombre de salariés sous CDD, nombre de salariés sous contrat de travail à temps partiel , nombre de salariés sous contrat de travail temporaire, nombre de salariés appartenant à une entreprise extérieure.
- Les éléments qui l'ont conduit à faire appel, au titre de la période écoulée, et qui pourraient le conduire à faire appel pour la période à venir, à des contrats de travail à durée déterminée, à des contrats de mission conclus avec une entreprise de travail temporaire ou à des contrats conclus avec une entreprise de portage salarial.

NB : Ces informations doivent figurer dans la Base de Données Uniques pour les entreprises de + de 300 salariés depuis le 16 juin 2014

Information et consultation du CE sur les mesures prises par l'employeur au titre de son obligation générale de sécurité pour travailler pendant les fortes chaleurs (art. L2323-27 et L 2323-6CT)

La nouvelle convention d'assurance chômage

(applicable au 1^{er} juillet 2014 et pour certaines règles au 1^{er} octobre 2014)

Qu'est-ce que c'est ?

Tous les 2 ans environ, les partenaires sociaux ont la responsabilité de définir et d'adapter les règles d'indemnisation du chômage.

Pour qui ?

Ces nouvelles règles sont applicables à compter du 1^{er} juillet 2014. Pour les nouveaux demandeurs d'emploi (c'est-à-dire les salariés qui perdent leur emploi après le 30 juin 2014), ces nouvelles règles leur sont applicables. Les règles antérieures qui ne sont pas modifiées par ces nouvelles mesures restent applicables après cette date.

Les demandeurs d'emploi en cours d'indemnisation, c'est-à-dire ayant ouvert leurs droits avant le 30 juin 2014 ne sont pas concernés par les nouvelles règles. Les règles en vigueur avant cette date leur restent donc applicables.

Ce qui ne change pas

L'ouverture initiale des droits à indemnisation se fait toujours à partir de 4 mois de travail (610 heures) sur une période de 28 mois (ou de 36 mois pour les 50 ans et plus). L'indemnisation des demandeurs d'emploi repose toujours sur la règle simple de « un jour travaillé = un jour indemnisé ». L'indemnité est toujours proportionnelle au salaire perdu. Les taux de contribution des employeurs et des salariés restent les mêmes.

Ce qui change

Nouveau différé d'indemnisation de 180 jours maximum

Les salariés qui se voient verser d'importantes indemnités de départ supra légales devront attendre jusqu'à 180 jours avant de toucher leurs allocations chômage. Le délai précédent de 75 jours maximum reste maintenu en cas de licenciement économique.

Plafond de l'indemnisation : de 57.4 à 57%

L'indemnité chômage ne peut pas dépasser 75% du salaire de référence, soit celui des 12 derniers mois travaillés, et ne peut pas être inférieure à 57% de celui-ci (contre 57,4% précédemment).

Info : La partie fixe de l'allocation d'aide au retour à l'emploi est revalorisée de 0,7 % à compter du 1^{er} juillet 2014 ; le salaire de référence reste en revanche inchangé.

Intermittents du spectacle

L'instauration d'un différé d'indemnisation et d'un plafond au cumul entre indemnités et revenu

d'activité (4 381 €) participent à une symétrie des règles entre tous les salariés demandeurs d'emploi. Les jours d'indemnités qui ne sont pas versés en cas de dépassement sont reportés en fin de droits.

Seniors (+ 65 ans)

L'âge de fin de versement des allocations chômage est repoussé à 67 ans (contre 65). De même, pour les rémunérations versées à compter du 01.07.2014, les contributions sont versées à l'Assurance chômage quel que soit l'âge du salarié. Enfin, l'âge auquel les seniors peuvent continuer de percevoir leurs allocations jusqu'à bénéficier d'une retraite à taux plein est repoussé de 61 à 62 ans pour la génération née à compter de 1955.

Droits renforcés pour les salariés ayant plusieurs employeurs

Une nouvelle règle de calcul permet de prendre en compte non seulement l'ensemble des salaires perdus pour établir le montant mais également la durée de l'indemnisation. Une nouveauté qui allongera de facto la période d'indemnisation de ces salariés en cas de perte de plusieurs emplois.

La simplification des règles de cumul entre salaire et allocation chômage

Le cumul allocation chômage/salaire est désormais possible quel que soit le nombre d'heures de travail dans le mois (Sous réserve notamment que le cumul des deux ne dépasse pas le salaire antérieur à la perte d'emploi). Le calcul de l'allocation est également simplifié. Ces conditions s'appliquent aussi aux salariés en intérim.

La mise en place des droits rechargeables

Ce nouveau dispositif permet désormais au demandeur d'emploi de conserver l'ensemble de ses allocations en cas de reprise d'emploi(s) même de courte durée. Quand il arrive à la fin de son indemnisation initiale, il sera effectué un rechargement des droits acquis entre temps, à la condition qu'il ait retravaillé au moins 150 heures pendant la période concernée.

IMPORTANT : les nouvelles règles relatives aux droits rechargeables et au cumul salaire/allocation chômage entrent en vigueur le 1^{er} octobre 2014. Elles s'appliqueront à tous les demandeurs d'emploi en cours d'indemnisation quelle que soit la date de leur perte d'emploi, qu'elle intervienne avant ou après le 1^{er} juillet 2014.

PROTECTION DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

L'annulation d'une mise à pied conservatoire d'un salarié protégé oblige l'employeur à le réintégrer à son poste... sauf impossibilité absolue

FAITS : Un employeur engage une procédure de licenciement avec mise à pied conservatoire à l'encontre d'un salarié protégé accusé de harcèlement. L'inspecteur du travail puis le ministre du Travail refusent de délivrer une autorisation de licenciement. L'employeur, sous astreinte, réintègre le salarié mais lui retire la gestion du personnel de l'atelier où étaient affectées les personnes s'estimant victime de harcèlement. Le salarié conteste le retrait de ces tâches.

DECISION : Le salarié devait récupérer l'ensemble de ses attributions, y compris la gestion du personnel de l'atelier où travaillaient les salariés qui s'étaient opposés à son retour. Selon la Cour de seule une impossibilité absolue peut libérer l'employeur de l'obligation de réintégrer le salarié à son poste de travail, avec maintien des conditions de travail antérieures.

Cass. soc. 24 juin 2014, n° 12-24623 FSPB

L'employeur doit respecter la procédure protectrice en cas de transfert d'un ancien élu du CHSCT sous protection à la date de la prise d'effet d'une cession

Il convient de se placer à la date de prise d'effet d'une cession d'établissement pour vérifier si des salariés sont protégés. En l'espèce, deux entreprises avaient signé un acte de cession le 16 janvier 2009 avec effet rétroactif au 1er janvier 2009, date à laquelle le salarié était encore protégé. L'inspecteur du travail doit ainsi être saisi d'une demande d'autorisation de transfert du contrat de travail (c. trav. art. L. 2414-1). Faute d'une telle autorisation, l'indemnité due par le cédant est d'au moins 6 mois de salaire.

RAPPEL : Pour mémoire, un ancien élu du CHSCT est

protégé pendant les 6 mois suivant l'expiration de son mandat ou la disparition de l'institution (c. trav. art. L. 2411-13).

Cass. soc. 18 juin 2014, n° 13-10204 FSPB

SYNDICATS

Le repos compensateur de remplacement instauré par l'employeur doit être renégocié dans un accord collectif en cas de désignation d'un DS

Les heures supplémentaires peuvent être remplacées par l'attribution d'un repos compensateur équivalent. En principe, ce dispositif est prévu par un accord d'entreprise ou, à défaut, par une convention ou un accord de branche mais, dans les entreprises dépourvues de DS, il peut être instauré unilatéralement par l'employeur, à condition que le CE ou les DP ne s'y opposent pas.

Ici, les juges ont considéré que la désignation d'un DS dans l'entreprise ou dans l'unité économique et sociale (UES) mettait fin à la décision unilatérale par laquelle l'employeur avait mis en place un repos compensateur de remplacement. Les heures supplémentaires majorées doivent alors être payées et non compensées par un repos si aucune accord si un accord sur ce thème n'est conclu au moment des négociations annuelles pour prendre le relais de la décision unilatérale de l'employeur.

Cass. soc. 24 juin 2014, n° 13-10301 FSPB



De nouvelles obligations en matière d'affichage...

Une nouvelle ordonnance simplifie les obligations de l'employeur en matière d'affichage. Désormais, l'employeur devra simplement informer « par tout moyen » ou par une diffusion, les salariés, dans les domaines suivants :

- discrimination, harcèlements moral et sexuel ;
- élections professionnelles pour ce qui concerne l'information du personnel quant à l'organisation des élections, l'invitation à négocier un protocole préélectoral, l'affiche du P-V de carence en l'absence d'élection de délégués du personnel (DP) ou de comité d'entreprise (CE) ;
- la communication du plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) dans les entreprises sans CE ou DP.

Toujours dans le cadre du licenciement économique :

- l'affichage perdure pour la décision de validation ou d'homologation (explicite ou implicite) du PSE par la DIRECCTE et les voies et délais de recours ; toutefois l'employeur pourra, à la place, communiquer ces éléments « par tout moyen permettant de conférer une date certaine à cette information » ;
- en revanche, l'affichage des postes disponibles dans le cadre de la priorité de réembauche est supprimé, sachant que l'employeur reste tenu d'informer les salariés qui ont fait valoir leur priorité de réembauche des postes disponibles compatibles avec leur qualification.

Ord. 2014-699 du 26 juin 2014, JO du 27

L'ancien RSS d'entreprise ne peut être désigné RSS d'établissement à l'issue des nouvelles élections

Au titre de l'article L. 2142-1-1 CT, en cas de nouvel échec aux élections professionnelles, l'ancien RSS ne peut plus être désigné RSS « jusqu'aux six mois précédant la date des élections professionnelles suivantes dans l'entreprise », soit un délai d'attente de près de trois ans et demi pour un cycle électoral de quatre ans. Nouvelle précision : l'interdiction vaut pour l'entreprise mais également pour l'un de ses établissements.

L'arrêt précise aussi que le mandat de RSS prend fin

de plein droit lors du renouvellement des institutions représentatives du personnel.

Cass. soc., 4 juin 2014, n° 13-60.205 FS-PB

CHSCT

Un exemple de consultation du CHSCT en cas de changement de la classification professionnelle

Rappel : l'employeur doit consulter le CHSCT avant toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de travail (c. trav. art. L. 4612-8). Cette consultation peut déclencher une expertise.

Les juges ont approuvé dans ce cas d'espèce la consultation pour la mise en place d'un nouvel accord de classification ayant pour objectif de regrouper tous les postes de travail de même nature au sein d'emplois et de profils d'emplois, lesquels étaient regroupés à leur tour en métiers. Ce nouvel accord de classification s'inscrivait dans une démarche de flexibilité et de définition des nouveaux métiers avec par conséquent des répercussions sur les conditions de travail.

Cass. soc. 7 mai 2014, n° 12-35009D

COMITÉ D'ENTREPRISE

Subvention de fonctionnement du CE : même assiette que celle des activités sociales et culturelles et imputations possibles

La Cour de cassation a déjà précisé que le calcul de la masse salariale servant à la détermination de la contribution de l'employeur aux activités sociales et culturelles (c. trav. art. L. 2323-86) devait être effectué, sauf engagement plus favorable, à partir de la masse salariale brute correspondant au compte 641 du Plan comptable général, à l'exception (cass. soc. 20 mai 2014, n° 12-29142 FSPB) :

- des sommes correspondant à la rémunération des dirigeants sociaux ;
- des remboursements de frais ;
- des sommes dues au titre de la rupture du contrat de travail.

Concernant cette dernière catégorie, les juges ont indiqué que les indemnités légales et conventionnelles de licenciement, de retraite et de préavis doivent être retenues dans l'assiette de ce calcul (cass.

soc. 20 mai 2014, n° 12-29142 FSPB).

C'est ce même mode de calcul que les juges consacrent à propos de la subvention de l'employeur au fonctionnement du comité d'entreprise (c. trav. art. L. 2325-43). Le calcul est donc facilité puisque les deux subventions sont calculées à l'identique.

Cass. soc. 9 juillet 2014, n° 13-17470 FSPB

PSE et rôle du CE

Les réponses de l'employeur aux observations de l'Administration dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) doivent être communiquées au CE

Il ne s'agit que d'un arrêt d'une cour administrative d'appel mais celle-ci précise qu'une homologation

de PSE accordée par la Direccte devait être annulée dès lors que les réponses de l'employeur aux observations de l'administration

n'avaient pas été transmises au CE. Cette décision s'inscrit dans l'esprit de la nouvelle loi prônant l'effet utile du dialogue social en matière de restructuration. En l'occurrence, cette irrégularité ne permettait pas au CE de disposer d'une information suffisante sur la situation économique et financière de l'entreprise et du groupe.

CAA Marseille, 7e ch., 15 avr. 2014, n° 14MA00387

ACTUALITÉ LÉGISLATIVE

Publication de la loi sur les stages

La loi renforçant l'encadrement des stages et les droits des stagiaires a été publiée au Journal officiel. Elle réaffirme des principes déjà connus (un stage n'est pas un emploi, etc.) et améliore le statut des stagiaires, en mettant de nouvelles obligations à la charge des organismes d'accueil. Ses dispositions entrent en vigueur **à compter du 12 juillet 2014**, sous réserve, pour certaines mesures, des dates d'entrée en vigueur spécifiquement prévues ou de la parution des décrets d'application nécessaires à leur mise en œuvre.

Loi 2014-788 du 10 juillet 2014, JO du 11, p. 11491



Le CE pourra-t-il offrir des « chèques cadeaux santé » aux salariés ?

Et oui ! A l'heure où la fiscalité des compléments santé collectives est devenue pénalisante, « Chèque Santé » lance un nouveau concept inédit... Son lancement devrait avoir lieu le 1er septembre prochain.

L'enseigne propose aux employeurs et aux CE d'offrir aux salariés des chèques santé, soit une certaine somme à dépenser chez un praticien inscrit dans le dispositif. Le titre de paiement relèverait du régime Urssaf des bons d'achat et cartes cadeaux. La société souhaiterait même qu'une consultation chez un professionnel de santé s'ajoute aux événements cumulatifs éligibles (Noël, fêtes des mères & des pères, naissance, mariage...) ; Voilà un cadeau à ne pas donner avec le sourire !

De grandes entreprises sont déjà partantes mais rappelons que cette formule n'est ni solidaire, ni mutualisée, puisque chacun a son chèque pour ses propres soins, et il ne s'agit pas de couvrir un risque...ce qui rend le dispositif totalement hors cadre réglementaire.