

Lettre aux employeurs

Actualités du mois

Par
Agnès QUERNÉ CLÉMENT

Réforme du droit du travail : analyse des ordonnances Macron

Conformément au calendrier fixé avec le gouvernement, Emmanuel Macron a signé les ordonnances de réforme du code du travail le 22 septembre 2017 et elles ont été publiées au Journal Officiel dès le lendemain.

Parmi les six ordonnances, cinq sont consacrées à la réforme du code du travail et une au report de l'entrée en vigueur du prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu au 01/01/2019.

Morceaux choisis des principales dispositions

Ordonnance relative au renforcement de la négociation collective

La première ordonnance clarifie les rôles respectifs des accords d'entreprise et des accords de branche.

♦ Articulation entre accords de branche et accords d'entreprise :

L'ordonnance distingue 3 « blocs » de matières :

Bloc 1 : l'accord de branche prévaut sur l'accord d'entreprise, qu'il soit conclu avant ou après, sauf si l'accord d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes. Ce bloc concerne 11 matières, dont :

- les salaires minimaux hiérarchiques
- les classifications,
- les mesures relatives à la durée du travail, à la répartition et à l'aménagement des horaires (durée minimale du temps partiel, taux de majoration des heures complémentaires...),
- les mesures relatives aux CDD (durée totale du contrat, succession de CDD...),
- les conditions et les durées de renouvellement de la période d'essai.

Bloc 2 : l'accord de branche prévaut sur l'accord d'entreprise conclu postérieurement, sauf si l'accord assure des garanties au moins équivalentes. Mais la branche peut verrouiller ces 4 sujets :

- La prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels,
- L'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés,
- L'effectif à partir duquel les délégués syndicaux peuvent être désignés, leur nombre et la valorisation de leur parcours syndical,

- Les primes pour travaux dangereux et insalubres.

Bloc 3 : pour les sujets non listés dans les 2 premiers blocs, l'accord d'entreprise prévaut sur l'accord de branche, qu'il soit conclu antérieurement ou postérieurement à la date d'entrée en vigueur de l'accord de branche. En l'absence d'accord d'entreprise, c'est l'accord de branche qui s'appliquera.



SMIC horaire : 9,76 € / SMIC 151.67h : 1 480,27 € / SMIC horaire majoré de 25% : 12,20 € / SMIC horaire majoré de 50% : 14,64 €
Minimum garanti : 3,54 € / Plafond Mensuel de Sécurité Sociale : 3 269 €

◆ **Négociation dans les entreprises sans délégué syndical :**

Entreprises de moins de 11 salariés et entreprises de moins de 50 salariés sans représentant du personnel : vous pourrez désormais rédiger des accords collectifs en les faisant valider par les 2/3 de vos salariés.

Entreprises de 11 à 50 salariés avec représentants du personnel : vous pourrez choisir :

- Signature par un ou plusieurs salariés mandatés + approbation par la majorité des salariés ;
- Ou signature par les élus représentant la majorité des suffrages exprimés aux dernières élections.

Entrée en vigueur : à la date de publication des décrets d'application, et au plus tard le 01/01/2018.

Ordonnance portant sur la nouvelle organisation du dialogue social

Une nouvelle institution dénommée **comité économique et social (CSE)** se substitue aux délégués du personnel, au CE et au CHSCT.

La date de première mise en place de ce comité dépendra de la date des prochaines élections dans l'entreprise (le mandat pourra être prolongé ou raccourci selon les cas).

Entrée en vigueur : à la date de publication des décrets d'application, et au plus tard le 01/01/2018.

Ordonnance relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail

Cette ordonnance a pour objectif de sécuriser les ruptures du contrat de travail et de limiter les contentieux.

Motivation de la lettre de licenciement :

L'insuffisance de motivation de la lettre de licenciement ne prive plus celui-ci d'une cause réelle et sérieuse. **Les motifs pourront être complétés ultérieurement** (par l'employeur ou à la demande du salarié). Ce n'est qu'après ces éventuelles modifications que les limites du litige seront fixées.

Indemnités prud'homales :

Fixation d'un montant minimal et maximal pour les licenciements sans cause réelle et sérieuse, en fonction de l'ancienneté du salarié.

Exemple : dans une entreprise de moins de 11 salariés avec un salarié qui avait 5 ans d'ancienneté : indemnité entre 1.5 et 6 mois de salaire.

Le juge peut tenir compte de l'indemnité de licenciement déjà versée.



Ce barème ne sera pas applicable aux licenciements nuls (harcèlement, discrimination...).

En cas d'erreur de procédure mais existence d'une cause réelle et sérieuse, l'indemnité est fixée à un mois de salaire.

Télétravail :

Le télétravail devient une modalité de droit commun. L'employeur qui refuse doit motiver sa décision.

L'accident survenu pendant les plages horaires de travail est présumé être un accident du travail.

Autres points :

- Contestation de la rupture du contrat : 12 mois à compter de la notification
- Suppression des aides au contrat de génération dès la parution des ordonnances
- **Indemnité de licenciement :** condition d'ancienneté ramenée à 8 mois et montant porté à **1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté** jusqu'à 10 ans d'ancienneté + 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté au-delà de 10 ans.

Ordonnance portant sur la pénibilité

Le nouveau compte professionnel de prévention, qui se substituera au 01/01/2018 au compte prévention pénibilité, permet aux salariés l'acquisition de droits à des heures de formation, à du temps partiel ou à un départ anticipé à la retraite en

cas d'exposition à certains des facteurs de risques professionnels.

Quatre des 10 facteurs de risques sont exclus du dispositif et ne devront plus être déclarés par l'employeur.

Il s'agit des risques liés aux postures pénibles, aux manipulations de charges lourdes, aux vibrations mécaniques et aux agents chimiques dangereux.

L'exposition à ces risques sera prise en compte au sein du dispositif de départ en retraite anticipée pour pénibilité.

Les deux cotisations (de base et additionnelle) dues par les employeurs seront supprimées en 2018.

Réglementation



Par
Christelle DUPIN-RAPPART

Conditions de recours à un stagiaire

Un stage correspond à une mise en situation temporaire en milieu professionnel permettant à l'élève ou l'étudiant d'acquérir des compétences professionnelles en lien avec sa formation et de se voir confier des missions conformes au projet pédagogique de son établissement d'enseignement.

Même si le stagiaire n'est pas considéré comme un salarié, il doit respecter les règles internes de l'établissement d'accueil : horaires, durée légale du travail, règles d'hygiène et de sécurité...

Interdictions

En l'absence de contrat de travail, **un stage d'étudiant ne doit pas être proposé pour :**

- remplacer un salarié en cas d'absence, de suspension de son contrat de travail ou de licenciement,
- exécuter une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent (le stagiaire n'a pas d'obligation de production comme un salarié),
- faire face à un accroissement temporaire d'activité,
- occuper un emploi saisonnier.

Sont interdits les stages hors cursus pédagogique, c'est-à-dire non inscrits dans un cursus scolaire ou universitaire. Les stages doivent être intégrés à un cursus de formation dont le volume pédagogique d'enseignement effectué en présence des élèves ou des étudiants est de 200 heures minimum par année d'enseignement.

Attention : la durée du stage ne peut pas dépasser 6 mois par année d'enseignement (soit un maximum de 924 heures sur l'année, si le stage est réalisé par périodes fractionnées), sauf dérogations.

Délai de carence

Un délai, correspondant à **1/3 de la durée du stage précédent**, doit être respecté entre 2 stages. Par exemple, après un stage de 6 mois, il est nécessaire

d'attendre 2 mois avant d'accueillir un nouveau stagiaire sur le même poste.

Cette obligation ne s'applique pas si le stage est interrompu à l'initiative du stagiaire.

Convention obligatoire

Les stages doivent obligatoirement se dérouler dans le cadre d'une **convention**.

L'employeur doit tenir à jour la liste des conventions de stage conclues et inscrire les nom et prénoms des stagiaires accueillis dans une partie spécifique du registre unique du personnel.

À noter : en cas d'embauche du stagiaire, dans les 3 mois après la fin du stage, la durée du stage est déduite de la période d'essai et prise en compte pour le calcul des droits liés à l'ancienneté.

Gratification

Un employeur qui accueille un stagiaire **plus de 2 mois** (soit l'équivalent de 44 jours à 7 heures par jour), consécutifs ou non, au cours de la même année scolaire ou universitaire, doit obligatoirement lui verser une **gratification minimale de 3.60 euros de l'heure**.

Attention : dans certaines branches professionnelles, l'indemnité de stage est fixée par convention de branche ou accord professionnel étendu et peut être d'un montant horaire supérieur au montant minimum légal. L'employeur doit le vérifier dans la convention collective.

Cotisations sociales



Si la rémunération versée au stagiaire ne dépasse pas le montant horaire de la gratification minimale (3,60 €), elle est exonérée de charges sociales à la fois pour l'organisme d'accueil et pour le stagiaire.

Elle est en revanche soumise à cotisations et contributions sociales au-delà du seuil de franchise, calculées sur la fraction excédentaire.

Attestation de stage

En fin de stage, l'organisme d'accueil doit remettre au stagiaire une **attestation de stage**. Elle doit mentionner la durée effective totale du stage et, le cas échéant, le montant total de la gratification versée.

Droits et avantages du stagiaire

Même si le stagiaire n'est pas considéré comme un salarié, il peut bénéficier de certains droits et avantages octroyés aux salariés :

- Accès aux activités sociales et culturelles proposées par le comité d'entreprise ;
- Remboursement des frais professionnels ;
- Autorisation d'absence en cas de grossesse, paternité ou adoption (comme les salariés) ;
- Frais de repas (s'ils existent pour les salariés) : accès au restaurant d'entreprise ou aux titres-restaurant ;
- Frais de transport : l'employeur est dans l'obligation de rembourser une part des frais de transport engagés pour effectuer le stage, dans les mêmes conditions que pour les salariés.

Réponses à vos questions



Par
Kévin Tortil

Quelles sanctions en cas de diffamations ou d'injures ?



Il arrive parfois dans les entreprises que des personnes soient amenées à proférer des injures, provocations ou diffamations à l'égard de certains de leurs collègues ou directement à l'encontre de leur employeur.

Si en pratique, on constate généralement qu'il s'agit d'actes isolés ou perpétrés dans un contexte de tensions particulières, il faut néanmoins savoir que **ces propos ne doivent pas rester sans suite**, tant pour la personne qui en est à l'origine que celle à qui elles sont adressées.

Au-delà de l'aspect managérial qu'il conviendra de gérer, l'employeur a l'obligation de veiller à la « sécurité et la santé psychologique » de ses collaborateurs, et, à ce titre, pourra donc prendre des mesures de sanctions disciplinaires contre les personnes à l'origine de ces propos et des mesures d'accompagnement à l'encontre du salarié « victime ».

Le spectre des sanctions possibles est relativement large et devra être

apprécié par l'employeur au regard de chaque situation.

De tels comportements pourront être sanctionnés selon leur gravité et leur éventuelle répétition, par un avertissement, un blâme, une mise à pied ou encore par un licenciement.

En parallèle de ces dispositions, un récent décret du 3 août dernier est intervenu afin de renforcer les sanctions pénales contre les auteurs de provocations ou d'injures dont le caractère serait raciste, sexiste, homophobe ou handiphobe, et produites dans le cadre des lieux non publics tels que les entreprises.

Désormais, ces propos relèvent des **contraventions de 5^{ème} classe**, et non plus de 4^{ème} classe comme auparavant, et pourront donc être sanctionnés par une amende maximale de 1 500 €, ou 3 000 € en cas de récidive.

Ce décret a également ajouté une mesure qui pourra être prise en complément de l'amende, se traduisant pour l'auteur de l'infraction par la réalisation d'un **stage dit de « citoyenneté »**.

Ce stage de citoyenneté est une mesure régie par la loi qui se pose comme une alternative à l'emprisonnement, mais reste au sens de la loi pénale, une peine à part entière.

L'objectif de ce stage est de rappeler aux personnes condamnées les valeurs républicaines qui régissent notre société et de leur faire prendre conscience de leurs devoirs et responsabilités en tant que citoyen.

Sa réalisation est légalement encadrée et est placée sous la tutelle des services pénitentiaires.

Le conseil du juriste :

Quelle que puisse être la nature des propos tenus, il est essentiel pour l'employeur, face à une telle situation, de marquer son désaccord auprès de son équipe, en engageant des actions adaptées. Les mesures disciplinaires doivent impérativement suivre une procédure stricte.

Nos juristes et conseillers en ressources humaines sont à votre disposition pour répondre à vos questions et vous accompagner si besoin dans ces démarches.

La Lettre aux employeurs est éditée par Cerfrance Poitou-Charentes

Direction de la publication :
Nathalie BONDUEL - Cerfrance Poitou-Charentes
Comité de rédaction :
Agnès QUERNE-CLEMENT - Cerfrance Nord-Pas-de-Calais
Emilie VERRIER - Cerfrance Alliance Centre
Christelle DUPIN-RAPPART - Cerfrance Midi-Méditerranée
et Kévin TORTIL - Cerfrance Vendée

Conception :
Laury CHALLAT - Cerfrance Poitou-Charentes
Dépôt légal 1er trim 2008 : ISSN 1962-9796
Service abonnement : Cerfrance Poitou-Charentes