

LES RENCONTRES DE L'ACTUALITE SOCIALE

Retour sur le deuxième trimestre de l'année 2015

Journée de formation inter-entreprises du mardi 7 juillet 2015

OBJECTIFS :

- Actualiser les connaissances des participants en matière de droit du travail, eu égard aux évolutions des dispositions légales et réglementaires ;
- Veiller aux conditions d'application de la législation sociale ;
- Approfondir des thèmes particuliers du droit du travail appliqués, selon les situations rencontrées par les participants ;
- Sécuriser les pratiques des entreprises à la lumière des dernières avancées.

PROGRAMME :

1. Les nouveautés législatives et réglementaires

- Retour sur le Compte Personnel de Formation (CPF) et son financement ;
- Mise en œuvre effective de la Base de Données Economiques et Sociales (BDES) dans les entreprises de 50 à 300 salariés ;
- Evolutions de la prévoyance complémentaire (portabilité, financement, généralisation et caractère « responsable » des contrats) et rappel de leurs échéances ;
- Les nouveaux salariés protégés ;
- Un nouveau contrat aidé : le dispositif « starter » ;
- Report de la pleine application du compte pénibilité.

2. L'actualité jurisprudentielle

- Sort des congés conventionnels non pris : la charge de la preuve repose sur le salarié ;
- Changements d'horaires et perte d'une prime non contractuelle ;
- Annulation des élections DP/CE et validité de la désignation du CHSCT ;
- Transfert d'entreprise et information du cessionnaire d'un mandat extérieur détenu par un salarié ;
- Sanctions disciplinaires successives : assouplissement du régime ;
- Rétractation d'un licenciement ;
- Licenciement pour absence prolongée et perturbation du bon fonctionnement de l'entreprise ;
- Transaction et discussions préalables à la rupture du contrat de travail ;
- Indemnité maximale due en cas de violation du statut protecteur.

3. Les réformes attendues

- Le Small Business Act de Monsieur Manuel VALLS pour l'emploi dans les PME (*plafonnement des indemnités pour licenciement sans cause réelle et sérieuse fixées par les tribunaux, renouvellement des contrats à durée déterminée, aide à la première embauche, etc.*)
- Le projet de loi sur le dialogue social : point sur les évolutions des travaux parlementaires.

PARTIE 1 : **LES NOUVEAUTES LEGISLATIVES ET REGLEMENTAIRES**

I. Le compte personnel de formation et son financement

Six mois après son entrée en vigueur, le compte personnel de formation reste encore très peu utilisé par les salariés. Cela s'explique très certainement par le manque d'information des salariés sur la façon d'utiliser ce nouveau dispositif. Il apparaît donc nécessaire de revenir aujourd'hui sur cette question.

Chaque salarié ou demandeur d'emploi peut suivre une formation à titre individuel dans le cadre de son compte personnel de formation.

- Qu'est-ce que le compte personnel de formation ?

Chaque personne entrant sur le marché du travail bénéficie, en lieu et place du droit individuel à la formation, d'un compte personnel de formation (CPF) qui le suit tout au long de sa carrière professionnelle. Il est alimenté chaque année dans la limite de plafonds et peut bénéficier d'abondements.

- Depuis quand ce dispositif est-il applicable ?

La loi du 14 juin 2013 a transposé dans le Code du travail les dispositions de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013, en posant le principe d'un CPF attaché à chaque personne tout au long de sa carrière, voué à se substituer au droit individuel à la formation.

La loi du 5 mars 2014 a rendu effectif ce nouveau dispositif, qui est entré en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2015, date à laquelle le DIF a disparu.

- Que sont devenues les heures acquises au titre du DIF ?

Les heures acquises par chaque salarié au titre du DIF jusqu'au 31 décembre 2014 ont fait l'objet d'un transfert, depuis le 1^{er} janvier 2015, sur le compte personnel de formation. Ces heures viennent se cumuler avec les heures acquises au titre du CPF et ne sont pas prises en compte pour l'application du plafond applicable au CPF.

Les employeurs avaient jusqu'au 31 janvier 2015 pour informer par écrit, chaque salarié, du nombre total d'heures acquises et non utilisées au titre du DIF.

Si un salarié bénéficie d'une formation dans le cadre de son CPF, ce sont les heures acquises au titre du DIF qui sont prioritairement mobilisées. Néanmoins, celles-ci ne pourront être utilisées que jusqu'au 1^{er} janvier 2021. Au-delà, le reliquat d'heures de DIF non utilisées sera perdu.

▪ En quoi consiste le compte personnel de formation ?

Le compte personnel de formation a pour objet de favoriser l'accès à la formation professionnelle tout au long de sa vie.

Dès lors, un compte personnel de formation est ouvert pour toute personne âgée d'au moins 16 ans (voire 15 ans en cas de contrat d'apprentissage conclu à l'issue du premier cycle de l'enseignement secondaire), salariée ou en recherche d'emploi, ou accompagnée dans un projet d'orientation professionnelle et d'insertion professionnelle, ou accueillie dans un établissement et service d'aide par le travail.

Ce compte est comptabilisé en heures et est mobilisé par la personne lorsqu'elle suit une formation à titre individuel. La mobilisation des heures de formation peut intervenir que la personne soit salariée ou en situation de recherche d'emploi.

Le compte personnel de formation suit la personne tout au long de sa carrière professionnelle et est intégralement transféré en cas de changement ou de perte d'emploi. Il est clôturé lorsque son titulaire liquide sa retraite.

▪ Comment le CPF est-il alimenté ?

Le compte personnel de formation est alimenté en heures de formation à la fin de chaque année, de la façon suivante :

- 24 heures par année de travail à temps complet jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures ;
- puis 12 heures par année de travail à temps complet dans la limite de 150 heures.

La notion de temps plein est appréciée par rapport à la durée légale du travail ou, le cas échéant, par rapport à la durée conventionnelle du travail. L'employeur doit donc transmettre à son Opca, avant le 1^{er} mars de chaque année, la durée du travail applicable dans l'entreprise.

L'alimentation du compte personnel de formation se fait *pro rata temporis* si le salarié n'a pas travaillé à temps complet sur l'année. Le nombre d'heures de formation obtenu est, le cas échéant, arrondi à l'entier supérieur.

▪ Le CPF peut-il être abondé ?

Le CPF peut également être complété par des abondements :

- Dans les entreprises de 50 salariés et plus, lorsque le salarié n'a pas bénéficié pendant six ans ni de l'entretien professionnel prévu à l'article L. 6315-1 du Code du travail, ni d'au moins deux des trois mesures :

- le suivi d'une action de formation,
- l'acquisition d'une certification par la formation ou une VAE,
- le bénéfice d'une progression salariale ou professionnelle,

Un abondement de 100 heures de formation est apporté à son compte personnel de formation (130 heures pour un salarié à temps partiel).

L'employeur verse en contrepartie à son Opcv une somme forfaitaire correspondant au nombre d'heures correspondant multiplié par 30 €, sauf à encourir le versement d'une pénalité au Trésor public, égale au montant de la contribution non versée majorée de 100 %.

- Un accord de branche, de groupe ou d'entreprise peut prévoir des abondements complémentaires en faveur de formations et de salariés prioritaires, tels que les salariés moins qualifiés, les salariés exposés à des facteurs de risques professionnels, les salariés occupant des emplois menacés et les salariés à temps partiel.
- Lorsque le salarié ne dispose pas d'un crédit d'heures suffisant pour suivre une formation, il peut demander à bénéficier d'abondements.

Les abondements ne sont pas pris en compte pour l'application des plafonds.

- Comment le titulaire d'un CPF utilise-t-il ses droits à formation ?

Le compte personnel de formation est mobilisé par son seul titulaire : aucune heure ne peut être décomptée du CPF sans l'accord exprès de ce dernier.

Le Code du travail liste les formations éligibles au CPF, qui sont (*v. infra*):

- Les formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences ;
- Les formations prédéfinies par listes établies par les partenaires sociaux ;
- L'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience.

- Le salarié est-il rémunéré pendant sa formation ?

Lorsque la formation est suivie pendant le temps de travail, les heures de formation sont assimilées à du travail effectif et donnent lieu au maintien de la rémunération du salarié.

L'employeur peut obtenir une prise en charge par l'Opcv de ce maintien de rémunération dans la limite, pour chaque salarié, de 50 % du montant total pris en charge par l'Opcv pour le financement de la formation des heures inscrites sur le CPF : l'accord exprès du conseil d'administration de l'Opcv est requis.

- Comment le CPF est-il financé ?

Les frais de formation (frais pédagogiques, frais de transport et d'hébergement, ainsi que, le cas échéant, les frais de garde d'enfant ou de parent à charge) sont, en principe, pris en charge par l'Opcv, au regard du coût réel de la formation.

L'employeur peut toutefois avoir conclu un accord collectif par lequel il s'engage à consacrer au moins 0,2 % de sa masse salariale au financement du CPF de ses salariés et à son abondement. Si tel est le cas, c'est l'employeur qui prendra en charge les frais de formation.

Il est possible, et peut donc être opportun, de prévoir dans l'accord un plafond de prise en charge des formations suivies dans le cadre du CPF. À défaut, la prise en charge par l'employeur se fait sur la base du coût réel de la formation. Par exception, si le CPF est mobilisé dans le cadre d'un CIF, le financement de la formation est assuré par le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels.

- Comment accéder aux informations relatives au compte personnel de formation ?

Un service dématérialisé gratuit (www.moncompteformation.gouv.fr) permet à chaque titulaire d'un compte personnel de formation de connaître le crédit d'heures inscrit sur son compte et de disposer d'informations sur les formations éligibles et sur les abondements complémentaires pouvant être sollicités.

- Les formations éligibles

Les formations éligibles de plein droit au CPF sont les formations permettant d'acquérir un socle de connaissances et de compétences défini par un décret du 13 février 2015. En pratique, ce socle se compose de 7 modules différents :

- la communication en français ;
- l'utilisation des règles de base de calcul et du raisonnement mathématique ;
- l'utilisation des techniques usuelles de l'information et de la communication numérique ;
- l'aptitude à travailler dans le cadre de règles définies d'un travail en équipe ;
- l'aptitude à travailler en autonomie et à réaliser un objectif individuel ;
- la capacité d'apprendre à apprendre tout au long de la vie ;
- la maîtrise des gestes et postures et le respect des règles d'hygiène, de sécurité et environnementales élémentaires.

Sachant que les régions peuvent ajouter des modules complémentaires pour lutter contre l'illettrisme et favoriser l'accès à la qualification.

L'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience (VAE) est également éligible au CPF.

D'autres formations sont éligibles au CPF à la condition de figurer sur une liste spécifique :

- les formations sanctionnées par une certification enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ou permettant d'obtenir une partie identifiée de certification professionnelle, classée au sein du répertoire, visant à l'acquisition d'un bloc de compétences ;

- les formations sanctionnées par un certificat de qualification professionnelle (CQP),
- les formations sanctionnées par les certifications inscrites à l'inventaire établi par la Commission nationale de la certification professionnelle (CNCP) ;
- les formations concourant à l'accès à la qualification des personnes à la recherche d'un emploi et financées par les régions et Pôle emploi ou la communauté de communes.

En pratique, il y a plusieurs types de listes qui seront actualisées de façons régulières :

- la liste élaborée par la commission paritaire nationale de l'emploi de la branche professionnelle dont dépend l'entreprise ou, à défaut, par un accord collectif conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et les organisations syndicales de salariés ;
- une liste élaborée par le Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation (COPANEF), après consultation du Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles ;
- une liste élaborée par le comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation de la région où travaille le salarié, après consultation des commissions paritaires régionales de branche, lorsqu'elles existent, et concertation au sein du bureau du comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles.

II. Mise en œuvre effective de la Base de Données Economiques et Sociales dans les entreprises de 50 à 300 salariés

La loi relative à la sécurisation de l'emploi a réétudié la manière dont doivent être communiquées les informations que l'employeur délivre au comité d'entreprise.

La base de données économiques et sociales, créée par la loi précitée, doit être mise en place depuis le 14 juin 2015 dans les entreprises de moins de 300 salariés. Elle peut être constituée sur un support informatique ou papier.

▪ Contenu de la BDES

Les informations portent sur l'année en cours, sur les 2 années précédentes et, telles qu'elles peuvent être envisagées, sur les 3 années suivantes.

Néanmoins, lors de l'année de sa mise en place, les entreprises ne sont pas tenues d'intégrer dans la base de données les informations relatives aux deux années précédentes.

Les informations nécessaires à la consultation sur les orientations stratégiques doivent être intégrées dans la base de données dès sa mise en place.

Elles portent sur :

- d'une part, sur les orientations stratégiques de l'entreprise définies par l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance de l'entreprise ;
- d'autre part, sur les conséquences de ces orientations sur l'activité, l'emploi, l'évolution des métiers et compétences, l'organisation du travail, le recours à la sous-traitance, à l'intérim, à des contrats temporaires et à des stages.

Les informations récurrentes ne relevant pas des orientations stratégiques doivent quant à elles être intégrées progressivement dans la base de données et, dans leur totalité, au plus tard le 31 décembre 2016.

Les entreprises peuvent au contraire devancer leurs obligations et y intégrer tout ou partie de ces informations récurrentes au fur et à mesure de leur établissement de façon à permettre de monter progressivement la BDES pour être prêt à la date butoir.

- Effets de la BDES

Ainsi, la base de données économiques et sociales doit en effet permettre :

- la mise à disposition des informations nécessaires à la consultation du comité d'entreprise sur les orientations stratégiques de l'entreprise ;
- de donner une vision claire et globale de la formation et de la répartition de la valeur créée par l'activité de l'entreprise ;
- l'accès à l'ensemble des informations communiquées de manière récurrente au comité d'entreprise ;
- la mise à disposition à l'égard de l'Administration des rapports et informations que le Code du travail prévoit de lui transmettre.

Les membres du comité d'entreprise disposent donc des mêmes informations qu'auparavant, mais celles-ci sont accessibles en permanence et mises à jour régulièrement.

Il convient de rappeler que les informations doivent en outre présenter une dimension prospective, appuyée sur des données ou des grandes tendances sur les trois années à venir.

III. Evolutions de la prévoyance complémentaire et rappel de leurs échéances

Les salariés garantis collectivement en matière de remboursement de frais de santé et de prévoyance (c'est-à-dire contre les risques décès, incapacité de travail et invalidité) bénéficient du maintien temporaire de leur couverture en cas de cessation du contrat de travail non consécutive à une faute lourde ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage.

Créé par l'ANI du 11 janvier 2008 et applicable aux seuls employeurs appartenant à une branche d'activité représentée par le Medef, la CGPME ou l'UPA, ce dispositif, dit de « portabilité », a été inscrit dans la loi, généralisé et modifié.

Toutefois, il a été prévu que les modifications ainsi apportées entreraient en vigueur de manière échelonnée : applicables depuis le 1^{er} juin 2014 pour le remboursement des frais de santé, elles ne sont entrées en vigueur pour la prévoyance (décès, incapacité de travail et invalidité) que le 1^{er} juin 2015.

- Remboursement des frais de santé : portabilité et financement

En cas de départ de l'entreprise ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage (sauf licenciement pour faute lourde), les anciens salariés doivent pouvoir conserver, à titre temporaire, le bénéfice des garanties complémentaires remboursement des frais de santé appliquées dans leur ancienne entreprise.

Sont concernés tous les employeurs ayant mis en place une couverture collective de remboursements de frais de santé et de maternité.

Le dispositif s'adresse à tous les salariés, sous contrats à durée indéterminée ou déterminée (apprentis compris), qui se sont ouvert des droits à couverture complémentaire chez le dernier employeur. Les salariés licenciés pour motif économique ayant accepté un contrat de sécurisation professionnelle (CSP) peuvent y prétendre.

Le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail consécutifs chez le même employeur.

Cette durée est appréciée en mois, arrondie au nombre supérieur, dans la limite de 12 mois.

Le maintien des garanties est gratuit pour les ex-salariés, c'est-à-dire, en pratique, que le financement du dispositif doit être mutualisé (coût supporté par l'entreprise et les salariés en activité).

L'employeur doit signaler le maintien des garanties dans le certificat de travail et informer l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail. Il incombe en revanche à l'ancien salarié de justifier auprès de son organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, qu'il remplit les conditions requises pour en bénéficier.

- Prévoyance : portabilité et financement

Depuis le 1^{er} juin 2015, toutes les entreprises ayant mis en place une couverture collective de prévoyance seront tenues d'assurer le maintien des garanties à leurs ex-salariés selon les mêmes modalités (conditions d'accès au dispositif, durée et modalités de financement de la portabilité, formalités) que pour la couverture remboursement des frais de santé.

▪ Généralisation de la couverture complémentaire en matière de frais de santé

Pendant longtemps, les entreprises n'ont eu aucune obligation légale de mettre en place une couverture de remboursement des frais de santé et de maternité pour leurs salariés, les seules obligations auxquelles elles étaient soumises étant issues, le cas échéant, de la convention ou de l'accord collectif de branche ou professionnel.

La loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 a mis fin à cette situation en prévoyant, d'ici le 1^{er} janvier 2016, l'instauration, pour toutes les entreprises, d'une couverture collective obligatoire minimale, financée à 50 % au moins par l'employeur.

Cette généralisation doit se faire en priorité par la négociation collective :

- ainsi, les organisations syndicales liées par une convention de branche ou des accords professionnels ont dû engager une négociation en vue de mettre en place une telle couverture au profit des salariés n'en bénéficiant pas au niveau de la branche ou de leur entreprise, afin qu'ils y accèdent au plus tard le 1^{er} janvier 2016 ;
- depuis le 1^{er} juillet 2014, dans les entreprises pourvues d'un délégué syndical et non couvertes par une couverture collective obligatoire minimale telle que visée ci-dessus et applicable au plus tard le 1^{er} janvier 2016, l'employeur doit engager une négociation sur ce thème.

Si la couverture minimale n'est pas mise en place pour le 1^{er} janvier 2016, elle devra l'être par voie de décision unilatérale de l'employeur.

▪ Entreprises et salariés concernés

Toutes les entreprises du secteur privé sont concernées par la couverture minimale obligatoire de remboursement des frais de santé et de maternité ; celle-ci devra donc s'appliquer à tous les salariés couverts par le Code de la sécurité sociale.

Néanmoins, le décret du 8 septembre 2014 précise les conditions dans lesquelles les assurés peuvent demander à être dispensés de l'obligation d'affiliation à la couverture minimale, pour eux ou pour leurs ayants droit.

Ainsi, la décision unilatérale de l'employeur instituant la couverture peut prévoir la faculté, pour les salariés relevant de certaines catégories, d'être dispensés, à leur initiative, de l'adhésion au dispositif. Ces catégories doivent correspondre à tout ou partie de celles définies à l'article R. 242-1-6 du Code de la sécurité sociale, sous les conditions définies à cet article.

Rappelons que l'article R. 242-1-6 du Code de la sécurité sociale définit les cas de dispenses d'adhésion au régime collectif ne remettant pas en cause son caractère obligatoire et permettant, de ce fait, l'application du régime social de faveur au profit des contributions patronales le finançant.

Depuis le décret 2014-786 du 8 juillet 2014, ces dispenses sont identiques quel que soit le mode de mise en place du régime : accord collectif, projet d'accord proposé par le chef d'entreprise et soumis à la ratification des intéressés et décision unilatérale de l'employeur.

Pourront ainsi être dispensés d'adhésion :

- les salariés embauchés avant la mise en place des garanties (décision unilatérale uniquement) ;
- les salariés et apprentis sous CDD ou contrat de mission d'au moins 12 mois, justifiant par écrit d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs pour le même type de garanties ;
- les salariés et apprentis sous CDD ou contrat de mission de moins de 12 mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs ;
- les salariés à temps partiel et apprentis dont l'adhésion au système les conduirait à verser une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute ;
- les bénéficiaires de la CMU complémentaire ou d'une aide à l'acquisition d'une complémentaire santé (la dispense ne joue que jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture ou de cette aide) ;
- les salariés couverts par une assurance individuelle de frais de santé au moment de la mise en place des garanties ou de l'embauche si elle est postérieure (la dispense ne joue que jusqu'à échéance du contrat individuel) ;
- les salariés bénéficiant par ailleurs, y compris en tant qu'ayants droit, d'une couverture collective relevant d'un dispositif de prévoyance complémentaire visé par l'arrêté du 26 mars 2012, à condition de le justifier chaque année.

Dans tous les cas, l'employeur doit pouvoir produire la demande de dispense des salariés concernés. Cette demande comporte la mention selon laquelle le salarié a été préalablement informé par l'employeur des conséquences de son choix.

L'arrêté du 26 mars 2012 vise les dispositifs suivants : régime de prévoyance complémentaire d'entreprise collectif et obligatoire ; régime local d'assurance maladie du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle ; régime complémentaire d'assurance maladie des industries électriques et gazières ; protection sociale complémentaire des personnels de l'Etat et de ses établissements publics ; protection sociale complémentaire des agents des collectivités territoriales et de leurs établissements publics ; contrats d'assurance de groupe issus de la loi Madelin du 11 février 1994.

Enfin, quand le régime de prévoyance complémentaire en place dans l'entreprise prévoit une couverture obligatoire frais de santé au profit des ayants droit du salarié, une faculté de dispense d'adhésion est ouverte, au choix du salarié, au titre de cette couverture, à condition que les ayants droit bénéficient déjà par ailleurs d'une couverture collective relevant d'un dispositif de prévoyance complémentaire visé par l'arrêté du 26 mars 2012.

▪ Contenu de la couverture

Les garanties minimales devront tout d'abord comprendre la prise en charge intégrale du ticket modérateur sur les consultations, actes et prestations remboursables par l'assurance maladie.

Toutefois, la couverture minimale ne remboursera pas la participation de l'assuré :

- aux médicaments principalement destinés au traitement des troubles ou affections sans caractère habituel de gravité ou dont le service médical rendu a été classé comme modéré ou faible ;
- aux spécialités et préparations homéopathiques ;
- aux frais de soins thermaux.

Ne seront pas non plus pris en charge dans ce cadre :

- la majoration du ticket modérateur applicable aux assurés n'ayant pas choisi de médecin traitant ou consultant, sans prescription de ce dernier, un autre médecin ;
- le forfait de 1 € sur les actes ou consultations des médecins et sur les actes biologiques ;
- les franchises de 0,50 € sur les boîtes de médicaments et les actes paramédicaux et de 2 € sur les transports sanitaires.

Devront également être pris en charge au titre des garanties minimales :

- le forfait journalier hospitalier, intégralement et sans limitation de durée ;
- les frais de soins dentaires prothétiques et d'orthopédie dentofaciale, à hauteur d'au moins 25 % en plus des tarifs de responsabilité.

Enfin, le décret prévoit le remboursement des dispositifs médicaux d'optique médicale à usage individuel, dans la limite des frais exposés par l'assuré, sous la forme d'un forfait fixé au minimum à :

- 100 € pour les corrections simples ;
- 200 € pour les corrections complexes ;
- 150 € pour les corrections mixtes simple et complexe.

Le forfait couvre les frais d'acquisition engagés, par période de prise en charge de 2 ans, pour un équipement composé de 2 verres et d'une monture. Cette période est toutefois réduite à un an pour les mineurs ou en cas de renouvellement de l'équipement justifié par une évolution de la vue. L'article D. 911-1 du Code de la sécurité sociale ne mentionne que les lunettes et semble ainsi exclure les lentilles de contact.

▪ Contenu des contrats conclus avec les organismes assureurs

Les contrats conclus en vue d'assurer la couverture minimale doivent être conformes aux conditions requises des **contrats dits « responsables et solidaires »**, lesquels bénéficient, à ce titre, d'un régime social et fiscal de faveur.

Ces conditions ont été redéfinies par la loi de financement de la sécurité sociale pour 2014 et par un décret du 18 novembre 2014. Une circulaire de la direction de la sécurité sociale du 30 janvier 2015 vient de préciser les modalités d'application de ces dispositions. Nous en repreneons ci-après les passages et les exemples les plus significatifs dans un tableau de synthèse.

Tableau de synthèse

Nouveau cahier des charges des contrats « responsables »	
Obligations de prise en charge	<ul style="list-style-type: none"> • Ticket modérateur : intégralité du ticket modérateur à la charge des assurés sur les consultations, actes et prestations remboursables par l'assurance maladie obligatoire, y compris dans le cadre de la prévention Par exception, il n'est pas obligatoire de prendre en charge les frais afférents aux cures thermales, aux médicaments dont le service médical rendu a été reconnu comme faible ou modéré et à l'homéopathie • Forfait journalier hospitalier, sans limitation de durée
Frais d'optique (encadrement du niveau de prise en charge lorsque le régime couvre ces frais au-delà du ticket modérateur)	<ul style="list-style-type: none"> • Minima et maxima de prise en charge (une monture et deux verres, ticket modérateur compris): <ul style="list-style-type: none"> - a) équipement à verres simple foyer dont la sphère est comprise entre - 6,00 et + 6,00 dioptries et dont le cylindre est inférieur ou égal à + 4,00 dioptries : au minimum 50 € et au maximum 470 € ; - b) équipement comportant un verre mentionné au a) et un verre mentionné au c) : au minimum 125 € et au maximum 610 € ; - c) équipement à verres simple foyer dont la sphère est hors zone de - 6,00 à + 6,00 dioptries ou dont le cylindre est supérieur à + 4,00 dioptries et à verres multifocaux ou progressifs : au minimum 200 € et au maximum 750 € ; - d) équipement comportant un verre mentionné au a) et un verre mentionné au f) : au minimum 125 € et au maximum 660 € ; - e) équipement comportant un verre mentionné au c) et un verre mentionné au f) : au minimum 200 € et au maximum 800 € ; - f) équipement pour adulte à verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est hors zone de - 8,00 à + 8,00 dioptries ou à verres multifocaux ou progressifs sphériques dont la sphère est hors zone de - 4,00 à + 4,00 dioptries : au minimum 200 € et au maximum 850 €. • Monture : pour l'application des maxima de prise en charge, la prise en charge de la monture au sein de l'équipement est limitée à 150 €. • Périodicité : la prise en charge est limitée à un équipement tous les 2 ans, sauf pour les mineurs ou en cas d'évolution de la vue où un équipement peut être remboursé tous les ans.
Encadrement des dépassements d'honoraires des médecins n'ayant pas adhéré au contrat d'accès aux soins	<p>Si le régime couvre les dépassements tarifaires des médecins n'ayant pas adhéré au contrat d'accès aux soins (CAS), la prise en charge ne peut pas dépasser la plus petite des deux limites suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 125 % du tarif de responsabilité « sécurité sociale » pour les soins délivrés en 2015 et 2016 (puis 100 % à partir de 2017) ; - le montant pris en charge pour les dépassements des médecins ayant adhéré au CAS minoré d'un montant égal à 20 % du tarif de responsabilité.
Interdictions de prise en charge (sans changement)	<ul style="list-style-type: none"> • Non-prise en charge des majorations supportées par l'assuré en cas de non-respect des règles relatives au parcours de soins avec le médecin traitant. • Non-prise en charge du forfait de 1 € sur les actes ou consultations pris en charge par l'assurance maladie et réalisés par un médecin, en ville, dans un établissement ou un centre de santé. • Non-prise en charge des franchises médicales sur les médicaments, les actes paramédicaux et les transports sanitaires.
Information des assurés (sans changement)	<p>Chaque année, communication par la mutuelle, l'institution de prévoyance ou l'entreprise d'assurances aux assurés du montant et de la composition des frais de gestion et d'acquisition de l'organisme affectés aux garanties destinées au remboursement et à l'indemnisation des frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident, en pourcentage des cotisations ou primes afférents à ce risque.</p>

IV. Les nouveaux salariés protégés

La loi du 31 mars 2015 étend l'application du régime protecteur dont bénéficient les représentants du personnel à certains élus locaux. Il s'agit :

- des maires et des adjoints au maire des communes de plus de 10 000 habitants ;
- le présidents ou les vice-présidents ayant délégation de l'exécution du conseil départemental ;
- le président ou les vice-présidents ayant délégation de l'exécution du conseil régional.

Ces élus bénéficient logiquement de cette protection lorsqu'ils n'ont pas cessé leur activité professionnelle salariée.

Pour rappel, cette protection consiste, pour l'essentiel, dans l'existence d'une procédure spéciale en cas de mise en œuvre d'un licenciement à l'encontre du salarié. Elle interdit ainsi à l'employeur de licencier les salariés protégés sans, notamment, recueillir l'autorisation administrative de l'inspecteur du travail.

V. Le dispositif starter

Un nouveau contrat aidé est proposé aux employeurs du secteur marchand embauchant des jeunes de moins de 30 ans en difficulté d'insertion. Il est assorti d'une aide financière fixée à 45 % du Smic horaire brut.

▪ Un nouveau dispositif : pour qui ?

Ce contrat s'adresse exclusivement aux jeunes de moins de 30 ans sans emploi, et rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi, sociales ou professionnelles. Ces jeunes doivent remplir l'un des critères suivants :

- résider dans un quartier prioritaire de la politique de la ville ;
- bénéficier du revenu de solidarité active (RSA) ;
- être demandeur d'emploi de longue durée ;
- être reconnu travailleur handicapé ;
- avoir été suivi dans le cadre d'un dispositif « deuxième chance » ;
- ou avoir bénéficié d'un emploi d'avenir dans le secteur non-marchand.

Seuls les employeurs du secteur marchand sont susceptibles de conclure un CIE-starter, c'est-à-dire les employeurs relevant du champ d'application de l'assurance chômage, des employeurs de la pêche maritime et des groupements pour l'insertion et la qualification.

▪ Un contrat unique d'insertion

Le contrat de travail conclu obéit au régime du contrat unique d'insertion : c'est un CDD d'au moins 6 mois ou un CDI, à temps plein ou temps partiel d'au moins 20 heures hebdomadaires.

Le salarié perçoit une rémunération au moins égale au Smic ou au minimum conventionnel. Il bénéficie obligatoirement d'un accompagnement et de formations destinés à favoriser un accès rapide à un emploi durable.

- L'aide financière : un même montant pour tout le territoire

Seule véritable différence avec le contrat unique d'insertion « de droit commun » : le montant de l'aide financière dont est assorti le CIE-starter.

Dans le secteur marchand, le contrat unique d'insertion ouvre droit à une aide dont le montant est fixé chaque année par les préfets de région en fonction de certains critères, et dont le montant ne peut pas excéder 47 % du taux horaire du Smic. En pratique, le montant de l'aide est souvent inférieur à ce taux.

Le CIE-starter est, lui, assorti d'une aide fixée de manière uniforme sur tout le territoire, à hauteur de 45 % du Smic horaire brut. Cette aide est notamment cumulable avec la réduction générale de cotisations sur les bas salaires (réduction Fillon) et avec le crédit d'impôt compétitivité-emploi.

- Quelles démarches pour l'employeur ?

L'employeur qui souhaite recruter en CIE-starter doit se rapprocher de l'organisme prescripteur compétent : Pôle emploi, les missions locales, Cap emploi pour les travailleurs handicapés ou le conseil général pour les bénéficiaires du RSA.

VI. Le report de la pleine application du compte pénibilité

Le compte personnel de prévention de la pénibilité suscite des inquiétudes en raison de difficultés pratiques de mise en œuvre et de risques de contentieux. Un rapport remis le 26 mai au Gouvernement propose des mesures de simplification.

Le compte personnel de prévention de la pénibilité est effectif depuis le 1^{er} janvier 2015 pour 4 des 10 facteurs de risques professionnels (le travail en milieu hyperbare, le travail de nuit; le travail en équipes successives alternantes et le travail répétitif).

Il permet aux salariés exposés à ceux-ci au-delà de certains seuils d'acquérir des points permettant de financer une formation, un passage à temps partiel ou un départ anticipé à la retraite.

En raison des inquiétudes exprimées par de nombreux employeurs, notamment sur la difficulté de mesurer l'exposition aux risques, le Gouvernement avait confié deux missions à des personnalités qualifiées afin d'accompagner la mise en place du dispositif.

A la suite de la remise d'un rapport, certaines de ses préconisations ont fait l'objet d'amendements au projet de loi sur la modernisation du dialogue social discutée actuellement à l'Assemblée nationale et le Premier ministre a annoncé le report de l'application des 6 autres facteurs au 1^{er} juillet 2016, soit 6 mois après la date initialement prévue.

- Un diagnostic de la pénibilité au niveau de l'entreprise

Le rapport constate que le document d'évaluation des risques, pourtant obligatoire, est peu mis en œuvre dans les petites entreprises : seulement 20 % des salariés des entreprises de moins de 20 salariés étaient couverts par ce document en 2010.

Un recensement préalable des facteurs de risques professionnels existants dans l'entreprise est pourtant indispensable et permettrait non seulement d'utiliser les données recueillies pour déclarer les salariés exposés, mais aussi, d'une façon plus large, de prévenir la pénibilité (mise en place de protections individuelles et collectives, mécanisation, organisation,...).

Ce volet « pénibilité » du document unique serait l'équivalent, au niveau de l'entreprise, des accords de branche étendus et des référentiels professionnels prévus par les textes. Il recenserait des groupes homogènes exposés aux risques et sa cohérence avec les déclarations d'exposition établies par l'employeur jouerait un rôle décisif dans le cadre des contrôles et des recours amiables.

Pour inciter les employeurs dans cette voie, le rapport préconise l'attribution d'aides financières aux entreprises effectuant cette démarche.

- Une sécurisation des accords et des référentiels de branche

Afin de limiter le contentieux lié à l'appréciation de l'exposition aux risques, les référentiels de branche seraient homologués par l'administration. Les référentiels ont pour but de définir des groupes homogènes ou des situations types d'exposition marqués par des niveaux moyens d'exposition à chacun des facteurs de risque. Les employeurs appliquant un référentiel homologué n'auraient plus à effectuer des mesures individuelles d'exposition et ne pourraient pas être pénalisés financièrement.

D'autres mesures sont envisagées pour limiter le risque contentieux : la déclaration d'exposition ne pourrait pas constituer une présomption de manquement à l'obligation de sécurité de résultat qui pèse sur l'employeur, notamment sur le fondement d'une faute inexcusable, le délai d'action contentieuse du salarié serait réduit de 3 à 2 ans et le délai de contrôle par les caisses passerait de 5 à 3 ans.

Le rapport préconise également que l'administration s'abstienne de tout contrôle spontané pendant les deux premières années.

- Une simplification des modalités déclaratives

Il est proposé de supprimer l'obligation pour l'employeur de remettre au salarié la fiche individuelle d'exposition aux risques. L'attribution de points sur le compte pénibilité serait effectuée via les déclarations annuelles de l'employeur à la caisse de retraite.

Ces informations seraient ensuite transmises aux services de santé au travail et aux salariés concernés, ceux-ci recevant un relevé annuel de points mentionnant la période et les facteurs d'exposition. Le relevé pourrait être consulté sur un site internet.

PARTIE 2 : L'ACTUALITE JURISPRUDENTIELLE

I. Congés conventionnels non pris : la charge de la preuve repose sur le salarié

En cas de litige portant sur la prise des jours de congés payés, il appartient à l'employeur de prouver qu'il a pris toutes les mesures nécessaires pour permettre au salarié d'exercer son droit au repos.

En effet, depuis un arrêt de la chambre sociale de la Cour de cassation du 13 juin 2012 (n°11-10.929), le salarié qui soutient n'avoir pu prendre l'intégralité de ses congés annuels au cours de la relation de travail n'a plus à établir que l'employeur l'a mis dans l'impossibilité de les poser.

Si ce principe s'applique au congé principal, il n'a toutefois pas lieu de s'étendre aux jours de congés supplémentaires accordés par la convention collective.

C'est ce que précise la Cour de cassation dans un arrêt rendu le 12 mai 2015.

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Reims, 30 avril 2013), que M. X... a été engagé le 1er mars 2006 par l'association des parents d'enfants inadaptés de l'Aube en qualité de directeur général adjoint chargé du travail adapté ; qu'il a été licencié le 29 novembre 2010 ; qu'il a saisi la juridiction prud'homale de diverses demandes, notamment à titre de rappel de congés trimestriels cadre prévus par la convention collective applicable ;

(...)

Sur le troisième moyen :

Attendu que le salarié fait grief à l'arrêt de le débouter de sa demande de rappel de congés trimestriels cadre alors, selon le moyen, qu'il appartient à l'employeur de prendre les mesures propres à assurer au salarié la possibilité d'exercer effectivement son droit à congé, et, en cas de contestation, de justifier qu'il a accompli à cette fin les diligences qui lui incombent légalement ; qu'en reprochant au salarié de ne pas établir qu'il n'avait pu prendre ses congés du fait de son employeur, la cour d'appel a violé les articles L. 3141-12, L. 3141-14, D. 3141-5 et D. 3141-6 du code du travail ;

Mais attendu que les congés trimestriels cadre prévus par l'article 17 de l'annexe 6 de la convention collective nationale des établissements et services pour personnes inadaptées du 15 mars 1966 sont accordés en sus des congés payés annuels d'une durée minimale de quatre semaines ;

Et attendu qu'ayant constaté que le salarié avait pris une partie de ces congés conventionnellement fixés et qu'il n'établissait pas n'avoir pu les prendre du fait de l'employeur, la cour d'appel a fait une exacte application de la loi.

Après son licenciement, un salarié avait saisi la juridiction prud'homale en réclamant le paiement des jours conventionnels non pris sur l'ensemble de la relation de travail (près de 5 ans), soit 90 jours.

La Cour d'appel de Reims l'avait débouté, faute d'établir qu'il n'avait pas pu prendre ces congés du fait de son employeur. Il ne pouvait donc pas en solliciter le paiement.

A l'appui de son pourvoi, le salarié s'est alors prévalu de la jurisprudence de 2012 sur le renversement de la charge de la preuve en matière de congés payés.

Néanmoins, selon la Haute Juridiction, cette solution n'est pas transposable aux congés conventionnels supplémentaires.

II. Changements d'horaires et perte d'une prime non contractuelle

La fixation des horaires de travail et leur modification relèvent par principe du pouvoir de direction de l'employeur. L'instauration d'une nouvelle répartition des horaires s'analyse en effet, sauf exception, en un simple changement des conditions de travail s'imposant par conséquent au salarié.

Mais, lorsque ce changement des conditions de travail s'accompagne de la suppression d'une prime compensant des sujétions liées à l'ancien horaire, ne faut-il pas y voir une modification du contrat de travail ?

Non, le changement d'horaires de travail n'est pas une modification du contrat même s'il est accompagné d'une diminution de la rémunération résultant de la perte d'une prime liée à des sujétions ayant disparu dans le cadre du nouvel horaire.

C'est ce que précise la Cour de cassation dans un arrêt du 9 avril 2015, qui confirme le licenciement disciplinaire d'un salarié ayant refusé de se plier aux nouveaux horaires de travail imposés par l'employeur, au motif qu'il perdrait de ce fait le bénéfice d'une prime non contractuelle.

Il n'en irait autrement que si la prime avait été contractualisée.

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Nancy, 11 octobre 2013), que M. X... a été engagé à compter du 1er septembre 1981 par la société Saint-Gobain (la société) en qualité de mécanicien ; qu'il exerçait en dernier lieu les fonctions de dépanneur dans le cadre d'un emploi posté selon un cycle réparti sur quatre semaines correspondant à deux semaines de nuit, une semaine de matin et une semaine d'après-midi ; que par note du 27 avril 2011, l'employeur l'a informé qu'il serait assujéti à un nouveau cycle de travail réparti sur douze semaines, à savoir huit semaines selon le cycle précédent suivi de quatre semaines incluant deux semaines le matin et deux semaines l'après-midi ; que l'intéressé, auquel il est reproché de ne pas vouloir respecter ces nouveaux horaires, a fait l'objet de deux mises à pied par lettres des 5 juillet et 25 octobre 2011 avant d'être licencié le 4 novembre 2011 ; que contestant cette rupture et invoquant des faits de harcèlement moral, le salarié a saisi la juridiction prud'homale ;

Sur le premier moyen :

Attendu que le salarié fait grief à l'arrêt de le débouter de sa demande de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, alors, selon le moyen :

1°/ que la rémunération contractuelle ne peut pas être modifiée sans l'accord du salarié, même si la rémunération effective est supérieure à l'ancienne ; qu'en estimant que le salarié ne pouvait prétendre que son contrat de travail s'était trouvé modifié en raison du nouveau cycle de travail imposé par la société, tout en constatant que « le changement des horaires de travail occasionnait au salarié une perte de salaire de 48,76 euros par mois, dont la prime de panier, en raison des horaires de nuit », ce dont il résultait nécessairement que le contrat de travail du salarié avait été modifié unilatéralement par l'employeur sur un élément essentiel de la convention, et que le licenciement prononcé en raison du refus par le salarié de cette modification était par suite sans cause réelle et sérieuse, la cour d'appel n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations et a violé les articles 1134 du code civil et L. 1232-1 du code du travail ;

2°/ que la rémunération contractuelle ne peut pas être modifiée sans l'accord du salarié, même si la rémunération effective est supérieure à l'ancienne ; qu'en se bornant à énoncer que la perte de rémunération subie par le salarié « n'était pas totale, puisque son maintien lui était néanmoins garanti selon une lettre de la société du 27 avril 2011, de mai à août 2011, et qu'il lui était attribué une nouvelle prime », cependant qu'une modification même partielle de rémunération ne pouvait être unilatéralement imposée au salarié, la cour d'appel a violé les articles 1134 du code civil et L. 1232-1 du code du travail ;

3°/ qu'en énonçant qu'il n'était pas soutenu que la part de revenus concernée par la modification avait été stipulée dans le contrat de travail, cependant qu'elle constatait que la société s'était engagée par courrier à compenser au moins partiellement la perte de revenus litigieuse, ce dont il s'évinçait nécessairement que la part de revenus en cause était contractuellement convenue, la cour d'appel n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations et a violé l'article 1134 du code civil ;

Mais attendu que la diminution de la rémunération résultant de la réduction des sujétions consécutive à un changement des horaires du cycle de travail ne constitue pas une modification du contrat de travail ;

Et attendu qu'ayant relevé que le changement des horaires du cycle de travail entraînait une diminution de la prime de panier, non contractuelle, liée aux horaires de nuit, la cour d'appel en a exactement déduit l'absence de modification du contrat de travail ;

D'où il suit que le moyen n'est pas fondé ;

En l'espèce, un mécanicien travaillait sur un emploi posté, selon des horaires de travail organisés par cycle de plusieurs semaines et alternant horaires de jour et horaires de nuit.

L'employeur a décidé de modifier les horaires du cycle de travail et le salarié a été licencié pour avoir refusé de les respecter.

D'après lui, en admettant que le changement d'horaires s'analyse en un simple changement des conditions de travail, il en résultait une modification du contrat de travail sur le terrain de la rémunération.

Il perdait en effet chaque mois la somme de 48,76 euros résultant de la perte d'une prime de panier liée aux horaires de nuit, devenus moins fréquents dans le cadre du nouvel horaire.

Dans ces conditions, il soutenait que, puisque le changement d'horaires entraînait une modification de sa rémunération, il s'agissait non pas d'un changement des conditions de travail mais d'une modification du contrat qui ne pouvait donc lui être imposée. Le salarié demandait en conséquence que son licenciement soit jugé sans cause réelle et sérieuse.

La Cour de cassation l'a néanmoins débouté.

III. Annulation des élections DP/CE et validité de la désignation du CHSCT

La délégation du personnel siégeant au CHSCT étant désignée par un collège composé des élus du comité d'entreprise et des délégués du personnel, il était permis de penser qu'en cas d'annulation ultérieure des élections CE/DP, les désignations opérées par ce collège pouvaient être remises en question de ce seul fait.

Il n'en est rien, précise la Cour de cassation dans un arrêt du 15 avril (n°14-19.139).

Attendu, selon le jugement attaqué (tribunal d'instance de Courbevoie, 2 juin 2014), que du 29 novembre au 2 décembre 2013 (premier tour) puis du 11 au 13 décembre 2013 (second tour), ont été organisées les élections des délégués du personnel et des membres du comité d'entreprise de la société Devoteam ; que le 31 mars 2014, les membres du collège désignatif ont procédé à l'élection des représentants aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) « Ile-de-France » et « Régions » de cette société ; que par un jugement du 1er avril 2014, le tribunal d'instance de Courbevoie a annulé les élections des délégués du personnel et des membres du comité d'entreprise ; que le 11 avril 2014, la Fédération nationale des personnels des sociétés d'études, de conseil et de prévention CGT et quatre salariés, M. X..., Mme Y..., MM. Z... et A..., ont saisi le tribunal d'instance de Courbevoie afin d'obtenir l'annulation de la désignation des membres des deux CHSCT ;

Attendu que la Fédération nationale des personnels des sociétés d'études, de conseil et de prévention CGT et les salariés, font grief au jugement de rejeter leur demande, alors, selon le moyen :

1°/ que l'annulation des élections des membres du comité d'entreprise ou des délégués du personnel entraîne l'annulation de la désignation des membres du CHSCT effectuée par un collège désignatif irrégulièrement constitué ; qu'il suffit que le tribunal d'instance ait été saisi de la contestation dans le délai de quinze jours suivant cette désignation ; qu'en décidant dès lors, pour refuser d'annuler les désignations intervenues le 31 mars 2014, que l'annulation des mandats électifs n'a pu produire effet que le 1er avril 2014, date du jugement, le tribunal qui a été saisi dans le délai de quinze jours susvisé, a statué par un motif inopérant et a violé les articles L. 4613-1 et R. 4613-11 du code du travail ;

2°/ qu'à l'appui de leur requête, la fédération CGT et les salariés faisaient valoir que l'employeur et les parties qui s'étaient opposées à la demande d'annulation des élections des membres du comité d'entreprise et des délégués du personnel avaient engagé le processus de désignation des membres du CHSCT en toute connaissance de cause du litige pendant devant le tribunal d'instance, que l'élection avait été organisée précipitamment la veille du délibéré ; qu'en se bornant à énoncer que l'annulation d'une élection ne fait perdre aux salariés leur qualité de membres de l'institution représentative qu'à compter du jour de l'annulation et n'a pas d'effet rétroactif, sans répondre à ces conclusions d'où il résultait que la désignation avait été obtenue par fraude, le tribunal d'instance a violé l'article 455 du code de procédure civile ;

3°/ qu'aux termes de l'article R. 4613-2 du code du travail, « l'inspecteur du travail peut autoriser des dérogations aux règles déterminant la répartition des sièges entre les représentants du personnel de maîtrise ou des cadres et ceux des autres catégories de personnel » ; qu'il s'ensuit que lorsque l'inspecteur du travail est saisi, le collège désignatif doit reporter l'élection dans l'attente de sa décision ; qu'en décidant le contraire au motif inopérant que l'inspecteur du travail s'était déclaré incompétent sur la demande de dérogation formée par M. X..., le tribunal d'instance qui a constaté que les membres du collège désignatif avaient procédé à l'élection sans égard à la décision de l'inspecteur du travail, a violé l'article R. 4613-2 du code du travail, ensemble le principe de séparation des pouvoirs, la loi des 16 et 24 août 1790 et le décret du 16 fructidor an III ;

Mais attendu, d'abord, que l'annulation des élections des membres du comité d'entreprise et des délégués du personnel ne fait perdre aux salariés élus leur qualité de membre de ces institutions représentatives du personnel qu'à compter du jour où elle est prononcée ; qu'il en résulte que l'annulation des élections des délégués du personnel et des membres du comité d'entreprise le 1er avril 2014 était sans incidence sur la régularité de l'élection des membres du CHSCT organisée le 31 mars précédent.

L'annulation des élections CE/DP ne fait perdre aux salariés élus leur qualité de membre de ces institutions représentatives qu'à compter du jour où elle est prononcée.

Dès lors, cela permet de couvrir les actes réalisés par ces derniers avant l'annulation, notamment les opérations visant à la désignation des membres du CHSCT.

La Cour de cassation consacre ainsi le principe selon lequel l'annulation des élections professionnelle n'a pas d'effet rétroactif sur les mandats et les prérogatives exercées à ce titre.

IV. Transfert d'entreprise et information du cessionnaire du mandat extérieur détenu par un salarié

Depuis 2012 (Cass. Soc. 14 septembre 2012, n°11-21.307), la Cour de cassation subordonne le bénéficiaire du statut protecteur lié à un mandat extérieur (administrateur d'une caisse de sécurité sociale, conseiller prud'homal, conseiller du salarié, élus locaux, ...) à l'obligation pour le salarié d'en avoir préalablement informé l'employeur ou, faute d'information, à la preuve que celui-ci avait eu connaissance du mandat par un autre moyen.

En cas de changement d'employeur par suite d'un transfert d'entreprise, le salarié ayant déjà informé son ancien employeur de l'existence d'un mandat extérieur doit-il également en aviser l'entreprise cessionnaire pour pouvoir se prévaloir de la protection attachée à ce mandat ?

Vu les articles L. 2411-1, 17° et L. 2411-22 du code du travail ;

Attendu que la seule poursuite du contrat de travail par application de l'article L. 1224-1 du code du travail n'a pas pour effet de mettre le nouvel employeur en situation de connaître l'existence d'une protection dont bénéficie un salarié en raison d'un mandat extérieur à l'entreprise ; qu'il appartient dès lors au salarié qui se prévaut d'une telle protection d'établir qu'il a informé le nouvel employeur de l'existence de ce mandat au plus tard lors de l'entretien préalable au licenciement, ou, s'il s'agit d'une rupture ne nécessitant pas un entretien préalable, au plus tard avant la notification de l'acte de rupture, ou que le nouvel employeur en avait connaissance ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, qu'engagé par l'Association d'aide médico-sociale à domicile (AMSAD), par contrat de travail en date du 17 décembre 2002, à effet au 1er juillet 2003, M. X... a été élu le 3 décembre 2008, en qualité de conseiller prud'homme ; que le 28 avril 2009, l'AMSAD a été reprise par la Fondation Léopold Bellan par voie de fusion-absorption ; que par une lettre du 30 juin 2009, M. X... a été licencié pour faute grave, sans qu'ait été sollicitée l'autorisation préalable de l'inspecteur du travail ;

Attendu que pour déclarer nul le licenciement et condamner l'employeur au versement de diverses sommes, l'arrêt énonce qu'il résulte de l'attestation de M. Y..., président de l'AMSAD jusqu'en septembre 2008, puis vice-président jusqu'au 30 avril 2009 ainsi que de l'attestation de Mme Z..., administratrice de l'association, que la direction était informée de la candidature puis de l'élection de M. X... ;

Qu'en statuant ainsi, par des motifs inopérants, la cour d'appel a violé les textes susvisés.

Oui, répond la Cour de cassation.

Pour bénéficier du statut protecteur, le salarié doit soit démontrer avoir informé le nouvel employeur de son mandat au plus tard lors de l'entretien préalable au licenciement (ou avant la notification de la rupture lorsque l'entretien n'est pas nécessaire), soit établir que celui-ci en avait connaissance.

V. Assouplissement du régime des sanctions disciplinaires successives

Le comportement fautif d'un salarié ne peut pas faire l'objet de deux sanctions successives, sauf exceptions. Notamment, si le salarié persiste dans son comportement fautif ou si de nouveaux griefs peuvent lui être reprochés depuis la première sanction.

En outre, les fautes connues et non sanctionnées lors de la notification d'une sanction ne peuvent plus être invoquées à l'appui d'une nouvelle sanction.

Néanmoins, dans l'hypothèse où l'employeur n'a pas connaissance de toutes les fautes commises lorsqu'il sanctionne un salarié, la situation est toute autre.

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Toulouse, 25 octobre 2013), qu'engagé par la société Genzyme le 3 mars 2003 en qualité de responsable régional et nommé chef de produit par un avenant du 1er octobre 2005, M. X... a fait l'objet d'un avertissement le 5 novembre 2009 ; que ce salarié a été licencié pour faute grave par une lettre du 4 décembre 2009 ;

Sur le premier moyen :

Attendu que le salarié fait grief à l'arrêt de dire le licenciement fondé sur une faute grave et de le débouter de ses demandes, alors, selon le moyen :

1°/ que l'employeur qui a notifié à un salarié un avertissement pour sanctionner certains faits a épuisé son pouvoir disciplinaire ; qu'il ne peut en l'absence de nouveau grief ou de persistance des mêmes faits fautifs prononcer un licenciement fondé sur les mêmes faits, même autrement qualifiés ;

qu'en l'espèce, la cour d'appel a jugé que M. X... avait reçu un avertissement le 5 novembre 2009 pour « multiplication notable ces derniers jours de messages inadmissibles extrêmement intrusifs envers Mme Y... dénotant une attitude provocatrice et délibérément nuisible au bon fonctionnement de la division, non-respect de la position fonctionnelle de Mme Y... et de l'obligation de passer par elle pour toute communication avec l'équipe de terrain, décisions ne rentrant pas dans son domaine de responsabilité » ;

qu'en relevant que la société Genzyme avait pu valablement licencier M. X... en se fondant sur divers agissements caractérisant dans leur ensemble un harcèlement moral, la qualification de harcèlement n'étant pas retenue dans l'avertissement qui n'aurait pas visé une dégradation des conditions de travail de Mme Y... susceptible de porter atteinte à ses droits et sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel, la cour d'appel a violé les articles L. 1331-1 et L. 1235-1 du code du travail et le principe « non bis in idem » ;

2°/ que peu important leur qualification, les mêmes faits ne peuvent justifier plusieurs sanctions ; qu'en ne précisant pas quels faits n'étaient pas visés dans l'avertissement, même autrement qualifiés, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard desdites dispositions ;

3°/ que l'employeur qui, ayant connaissance de divers faits commis par le salarié considérés par lui comme fautifs, choisit de n'en sanctionner que certains, ne peut plus ultérieurement prononcer une nouvelle mesure disciplinaire pour sanctionner les autres faits connus de lui antérieurs à la première sanction ; que bien qu'étant informé d'un ensemble de faits reprochés au salarié depuis plusieurs mois, dès lors qu'il avait choisi de notifier un avertissement pour certains d'entre eux reprochés à M. X..., l'employeur avait épuisé son pouvoir disciplinaire et ne pouvait plus prononcer un licenciement pour sanctionner tout ou partie des autres faits antérieurs à cette date dont il avait connaissance ; qu'en se contentant de se référer abstraitement à « une enquête », quand M. X... soutenait que l'employeur et ses supérieurs hiérarchiques étaient avisés de la situation dès avant l'avertissement, sans préciser en quoi des faits nouveaux non connus de lui auraient alors été avérés, qu'en statuant en sens contraire, la cour d'appel a encore privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 1331-1 du code du travail et le principe « non bis in idem » ;

4°/ que M. X... avait fait valoir que la prétendue « enquête » qu'aurait effectué l'employeur à la suite de l'avertissement du 5 novembre 2009 n'aurait été effectuée qu'à charge à son encontre dès lors qu'il n'aurait pas été entendu ; qu'en s'abstenant de répondre à ce moyen clair et déterminant des conclusions de M. X..., la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile ;

Mais attendu qu'ayant constaté que l'employeur n'avait eu connaissance qu'après l'enquête diligentée par le département « ressources humaines », soit postérieurement à l'avertissement décerné le 5 novembre 2009, pour attitude provocatrice et non-respect de la position fonctionnelle de sa collègue, de l'ampleur et de l'ancienneté du comportement du salarié, ayant consisté à critiquer la façon de procéder de cette collègue, à se mêler de tâches qui ne lui étaient pas affectées et à être désagréable, la cour d'appel, qui n'était pas tenue de suivre les parties dans le détail de leur argumentation, a décidé à bon droit que l'employeur n'avait pas sanctionné deux fois les mêmes faits fautifs ; que le moyen n'est pas fondé.

Dans cette affaire, la chambre sociale de la Cour de cassation estime que l'employeur n'a pas sanctionné deux fois les **mêmes** faits fautifs.

En effet, ce n'est qu'après avoir diligenté une enquête qu'il a pu découvrir « l'ampleur et l'ancienneté du comportement du salarié ».

VI. Rétractation d'un licenciement

La simple information du salarié ne suffit pas pour valider la rétractation d'un licenciement, c'est ce que rappelle la Cour de cassation dans un arrêt du 20 mai 2015 (n°14-11.790).

En effet, il est de jurisprudence constante que le salarié doit accepter la rétractation - possibilité offerte à l'employeur - par un acte qui caractérise sa volonté claire et non équivoque.

Notamment, la seule présence du salarié à un nouvel entretien préalable auquel il a été convoqué le même jour que la notification du licenciement ne peut suffire à caractériser une volonté claire et non équivoque de sa part d'accepter la rétractation de ce licenciement.

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. X..., engagé en juin 2007 par la société NDF Paris, exerçant en dernier lieu les fonctions de conseiller commercial, après un premier entretien préalable a été licencié pour faute lourde le 1er juillet 2009 ; que le même jour, il a été convoqué à un autre entretien préalable puis licencié pour faute grave le 17 juillet suivant ;

Sur le second moyen :

Attendu qu'il n'y a pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur ce moyen, annexé, qui n'est manifestement pas de nature à entraîner la cassation ;

Mais sur le premier moyen, pris en sa première branche :

Vu les articles L. 1221-1, L. 1232-1 et L. 1235-1 du code du travail ;

Attendu que pour dire fondé le licenciement du 17 juillet 2009, l'arrêt retient que le fait pour le salarié d'accepter de se rendre à un deuxième entretien préalable de licenciement diligenté par l'employeur après l'annulation du premier caractérise son accord à la rétractation du premier licenciement ;

Qu'en statuant ainsi alors que la seule présence du salarié à un nouvel entretien préalable auquel il a été convoqué le même jour que la notification du licenciement ne peut suffire à caractériser une volonté claire et non équivoque de sa part d'accepter la rétractation de ce licenciement, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS, sans qu'il soit nécessaire de statuer sur les autres branches du premier moyen.

En l'espèce, l'employeur aurait dû obtenir du salarié un écrit dans lequel il indiquerait clairement sa volonté d'accepter sa rétractation.

Le principe rappelé par la Cour de cassation est le suivant : le silence du salarié ne vaut donc pas acceptation de la rétractation de l'employeur suite au licenciement prononcé.

VII. Licenciement pour absence prolongée et perturbation du bon fonctionnement de l'entreprise

La répétition des arrêts maladie ou leur prolongation peuvent constituer un motif légitime de licenciement en présence des éléments suivants :

- une grave perturbation du fonctionnement de l'entreprise ;
- et la nécessité de remplacement définitif du salarié malade.

Mais avant d'identifier ces critères, quatre précautions s'imposent :

- un employeur ne peut se prévaloir de la perturbation que l'absence prolongée d'un salarié cause au fonctionnement de l'entreprise lorsque l'absence prolongée est la conséquence du harcèlement moral dont le salarié a été victime, ou même d'un manquement de l'employeur ;
- si l'intéressé est un salarié protégé, l'autorisation administrative de licenciement ne sera légale que si l'employeur a préalablement accompli des efforts de reclassement ;
- le motif de l'arrêt de travail ne doit pas être lié à une maladie professionnelle ou à un accident du travail ;
- la convention collective ne doit pas contenir de clause de garantie d'emploi ou, si tel est le cas, celle-ci doit être nécessairement échue.

En outre, la chambre sociale de la Cour de cassation est venue rappeler que, s'agissant de la perturbation du fonctionnement de l'entreprise, il est nécessaire de prouver que l'absence du salarié perturbe la Société et pas uniquement le service du salarié ou du secteur d'activité en cause.

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. X..., engagé le 4 janvier 1989 en qualité d'inspecteur par la société Auxiga a été en arrêt maladie à compter du 24 avril 2008 ; qu'il a été licencié le 17 mars 2009 ; qu'il a saisi la juridiction prud'homale ;

Sur le premier moyen :

Vu les articles L. 1232-6 et L. 1132-1 du code du travail ;

Attendu qu'en vertu du premier de ces textes, l'employeur est tenu d'énoncer le ou les motifs du licenciement dans la lettre de licenciement ; que le second, faisant interdiction de licencier un salarié notamment en raison de son état de santé ou de son handicap ne s'oppose pas au licenciement motivé, non par l'état de santé du salarié, mais par la situation objective de l'entreprise dont le fonctionnement est perturbé par l'absence prolongée ou les absences répétées du salarié ; qu'il en résulte que la lettre de licenciement doit énoncer expressément la perturbation dans le fonctionnement de l'entreprise et la nécessité de pourvoir au remplacement du salarié absent, dont le caractère définitif doit être vérifié par les juges du fond ;

Attendu que pour débouter le salarié de sa demande en paiement de dommages-intérêts relatifs à la rupture du contrat, l'arrêt retient que « la lettre de licenciement vise l'absence prolongée de près de douze mois du salarié préjudiciable au fonctionnement de son secteur d'activité ayant rendu nécessaire son remplacement définitif afin d'assurer la pérennité de l'activité qui lui était dévolue » et que les absences du salarié ont généré une perturbation dans la marche de l'entreprise du fait de la nécessité de son remplacement sur un secteur spécifique par des salariés eux-mêmes expérimentés, au détriment cependant de la propre activité ;

Qu'en statuant ainsi, alors qu'il résultait de ses constatations que la lettre de licenciement visait une perturbation du secteur d'activité du salarié et non de l'entreprise, ce dont il résultait que le licenciement était sans cause réelle et sérieuse, la cour d'appel a violé les textes susvisés.

Il semble ainsi que la solution rendue par la Haute Juridiction aurait sans doute été différente si la lettre de licenciement avait précisé que le secteur d'activité en cause était essentiel à l'entreprise et affectait donc aussi celle-ci dans sa globalité.

VIII. Transaction et discussions préalables à la rupture du contrat de travail

Bien que non explicitement exigés par les textes, les pourparlers et discussions sont un préalable nécessaire à la signature d'une transaction. Autrement dit, en cas de contestation de la validité de la transaction, les juges vont rechercher si sa signature était bien l'aboutissement d'une véritable négociation.

Or, il résulte d'une jurisprudence constante que la transaction n'est valable que si elle est conclue postérieurement à la rupture définitive du contrat de travail.

Aussi, dans le cas d'espèce, une salariée licenciée le 8 janvier conclut avec son ancien employeur un protocole transactionnel portant la date du 18 janvier.

Toutefois, dès le 31 décembre précédent, la salariée avait fait savoir à son employeur, en réponse, qu'elle ne pouvait pas accepter la transaction proposée, caractérisant ainsi des discussions entre les parties antérieures au licenciement.

Elle saisit postérieurement à la signature du protocole transactionnel la juridiction prud'homale au motif qu'une transaction portant sur les conséquences d'un licenciement ne peut être valablement conclue qu'après celui-ci, ce qui exclut l'existence de négociations sur la transaction à venir avant le congédiement.

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Colmar, 12 mars 2013), que Mme X..., engagée le 28 mars 2007 par la société Bureautique Rhénane, exploitant sous l'enseigne Fac similé, a été licenciée le 8 janvier 2011 ; que les parties ont signé un protocole transactionnel portant la date du 18 janvier 2011 ; que la salariée a saisi la juridiction prud'homale notamment d'une demande en nullité de la transaction ;

Attendu que la salariée fait grief à l'arrêt de la débouter de sa demande, alors, selon le moyen, qu'une transaction sur les conséquences d'un licenciement ne peut être valablement conclue qu'après celui-ci, ce qui exclut l'existence de négociations sur la transaction à venir avant le congédiement, peu important alors la date de signature de la transaction ;

qu'il résulte des constatations de la cour d'appel que, dès le 31 décembre 2010, Mme X... avait fait savoir à l'employeur qu'elle ne pouvait pas accepter la transaction proposée, que le licenciement avait été prononcé le 8 janvier 2011 et la transaction signée le 18 janvier suivant ; qu'en estimant régulière cette transaction, malgré des discussions entre les parties antérieures au licenciement, peu important qu'il ne soit pas établi que la transaction signée ait été identique à celle qui était discutée, la cour d'appel a violé les articles L. 1232-6 et L. 1232-4 du code du travail et 2044 du code civil ;

Mais attendu qu'ayant relevé que le courriel du 31 décembre 2010 ne faisait état que d'une proposition de transaction et ne mentionnait pas le contenu de celle-ci ni la somme revenant à la salariée, en sorte qu'il n'était pas établi que cette proposition correspondait à celle signée et datée du 18 janvier 2011, la cour d'appel a, sans encourir les griefs du moyen, légalement justifié sa décision.

Pour débouter la salariée de sa demande de nullité de la transaction, les juges relèvent que le courriel du 31 décembre ne faisait état que d'une proposition de transaction et ne mentionnait pas le contenu de celle-ci ni la somme revenant à la salariée, en sorte qu'il n'était pas établi que cette proposition correspondait à celle signée et datée du 18 janvier.

Eu égard aux différents arrêts rendus en la matière par la Haute Juridiction, on peut dégager un certain nombre de principes :

- Lorsque consentements réciproques de l'employeur et du salarié sont recueillis avant la notification de la rupture ou qu'un projet de transaction précis et non modifié a été soumis au salarié avant ce même événement, la transaction doit être déclarée nulle, nonobstant le fait que la transaction soit signée postérieurement ;
- Néanmoins, lorsque qu'une proposition de transaction antérieure à la rupture ne précise ni son contenu, ni la somme afférente, ou qu'un projet de transaction précis et modifié a été soumis au salarié dans les mêmes délais, la validité de la transaction signée ultérieurement ne peut être remise en cause.

En tout état de cause, de telles pratiques appellent la plus grande vigilance des parties et leur mise en œuvre nécessite de prendre attache d'un conseil.

IX. Indemnité maximale due en cas de violation du statut protecteur

Lorsqu'un délégué du personnel a été licencié sans autorisation de l'inspecteur du travail, il peut prétendre - au titre de la nullité du licenciement - à sa réintégration. S'il ne la sollicite pas, il a droit à une indemnité forfaitaire pour violation du statut protecteur, dont le principe et le montant ont été définis par la jurisprudence.

Cette indemnité correspond aux salaires que le salarié protégé aurait dû percevoir depuis son éviction jusqu'à la fin de la période de protection en cours, c'est-à-dire jusqu'au terme du mandat restant à courir augmenté de la durée de la protection prévue à l'issue de celui-ci.

Or, dans un arrêt du 15 avril 2015, la Cour de cassation se prononce pour la première fois sur le plafonnement de l'indemnité due au délégué du personnel en cas de violation du statut protecteur depuis les dispositions légales de 2005 qui ont porté la durée du mandat de 2 à 4 années.

Attendu, selon l'arrêt attaqué, qu'engagée par la société Distrimex en qualité de commercial sédentaire à compter du 19 juin 2003, Mme X... a, par une lettre du 5 juin 2009, confirmée par une lettre du même jour émanant d'un syndicat, sollicité l'organisation des élections des délégués du personnel, l'entreprise employant au moins onze salariés ; que par un acte d'huissier du 7 juillet 2009, la société a convoqué la salariée à un entretien préalable à un éventuel licenciement et lui a notifié sa mise à pied conservatoire ; que Mme X... a été élue déléguée du personnel le 13 août 2009 ; que par une décision du 3 septembre 2009, l'inspecteur du travail a refusé d'autoriser le licenciement de cette salariée ; que par une lettre du 16 octobre 2009, la salariée a pris acte de la rupture de son contrat de travail, puis a saisi le conseil de prud'hommes afin de faire produire à la prise d'acte les effets d'un licenciement nul et obtenir la condamnation de son ancien employeur à lui payer diverses sommes ;

Sur le premier moyen, pris en ses quatre premières branches :

Attendu qu'il n'y a pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur les griefs ci-après annexés qui ne sont manifestement pas de nature à entraîner la cassation ;

Mais sur le premier moyen, pris en sa cinquième branche :

Vu les articles L. 2411-5 et L. 2314-27 du code du travail ;

Attendu que le délégué du personnel dont la prise d'acte produit les effets d'un licenciement nul lorsque les faits invoqués la justifiaient, a droit à une indemnité pour violation du statut protecteur égale à la rémunération qu'il aurait perçue depuis son éviction jusqu'à l'expiration de la période de protection, dans la limite de deux ans, durée minimale légale de son mandat, augmentée de six mois ;

Attendu que la cour d'appel, après avoir dit par confirmation de la décision des premiers juges que la prise d'acte était justifiée et produisait les effets d'un licenciement nul, a condamné l'employeur à payer à la salariée une somme à titre d'indemnité pour violation du statut protecteur correspondant à cinquante deux mois de salaire ;

Qu'en statuant comme elle l'a fait, la cour d'appel a violé les textes susvisés.

Elle décide que, malgré le doublement de la durée du mandat, l'indemnité reste plafonnée à 30 mois de salaire.

PARTIE 3 : LES REFORMES ATTENDUES

I. Le Small Business Act présenté par Monsieur Manuel VALLS

Un « Small Business Act à la française », c'est ainsi que le Premier ministre a qualifié les mesures de son nouveau plan pour l'emploi dans les TPE-PME, tel que présenté le 9 juin 2015.

A retenir, la création immédiate d'une aide à la première embauche de 4 000 euros, la possibilité de renouveler deux fois les contrats à durée déterminée et la fixation d'un barème des indemnités pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

- **L'aide à la première embauche**

Une aide à la première embauche est mise en place du 9 juin 2015 au 8 juin 2016. Elle sera de 4 000 euros sur deux ans, avec un premier versement de 2 000 euros dès la fin de la période d'essai et un second la deuxième année.

Elle sera accordée à toute entreprise qui n'a pas eu d'employé depuis au moins 12 mois et qui recrute un salarié en contrat à durée indéterminée ou en contrat à durée déterminée de plus d'un an.

Le dispositif fera en outre l'objet d'une demande simplifiée. Un décret à paraître fixera les modalités de cette aide.

- **La possibilité de renouveler deux fois les contrats à durée déterminée**

Comme il l'avait annoncé, le gouvernement n'a pas modifié les règles touchant au contrat de travail à durée indéterminée. Néanmoins, des aménagements seront apportés au contrat à durée déterminée.

Ainsi, un contrat à durée déterminée ou un contrat d'intérim pourra être renouvelé deux fois au lieu d'une seule.

Cependant, la durée totale des trois contrats à durée déterminée ne pourra toujours pas excéder les durées maximales légales, et notamment les 18 mois de droit commun.

- La fixation d'un barème des indemnités pour licenciement sans cause réelle et sérieuse

Le 18 juin 2015, les députés ont adopté le projet de loi Macron qui institue notamment un barème des indemnités pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, qui s'appliquerait également en cas de résiliation judiciaire ou de prise d'acte de la rupture imputable à l'employeur.

	Indemnité (en mois de salaire) pour un salarié d'une entreprise de moins de 20 salariés	Indemnités (en mois de salaire) pour un salarié d'une entreprise de 20 à 299 salariés	Indemnités (en mois de salaire) pour un salarié d'une entreprise d'au moins 300 salariés
Moins de 2 ans d'ancienneté	Maximum : 3 mois	Maximum : 4 mois	Maximum : 4 mois
De 2 ans à moins de 10 ans d'ancienneté	Minimum : 2 mois Maximum : 6 mois	Minimum : 4 mois Maximum : 10 mois	Minimum : 6 mois Maximum : 12 mois
A partir de 10 ans d'ancienneté	Minimum : 2 mois Maximum : 12 mois	Minimum : 4 mois Maximum : 20 mois	Minimum : 6 mois Maximum : 27 mois

Toutefois, le juge aurait la possibilité de dépasser les plafonds prévus par le barème dans certains cas, notamment en cas de faute de l'employeur d'une particulière gravité (harcèlement moral ou sexuel, licenciement discriminatoire, licenciement consécutif à une action en justice en matière d'égalité professionnelle ou de corruption, violation du droit de grève ou du statut protecteur des représentants du personnel, etc.).

Enfin, en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse ou de nullité de la procédure de licenciement, le juge aurait la possibilité d'ordonner le remboursement par l'employeur fautif de tout ou partie des indemnités de chômage versées au salarié licencié. Cela ne serait toutefois plus possible si l'entreprise compte moins de 20 salariés.

II. La réforme du dialogue social et des IRP : évolution des travaux parlementaires

Le projet de loi relatif au dialogue social et à l'emploi a obtenu, en première lecture, le feu vert des députés. Le menu de ce texte, qui est examiné par le Sénat depuis le 22 juin 2015, est chargé. Nous en reprenons ici les principaux thèmes.

- Regroupement des instances représentatives du personnel

Les députés ont adopté la possibilité pour les entreprises d'au moins 300 salariés de regrouper les IRP au sein d'une seule instance, sous réserve d'un accord majoritaire d'entreprise ou, à défaut, d'établissement.

Cette instance pourrait également être mise en place dans les Unités Economiques et Sociales (UES) regroupant au moins 300 salariés ; l'accord serait alors conclu au sein de l'UES ou au niveau d'une ou plusieurs des entreprises la composant.

- L'élargissement de la délégation unique du personnel

L'élargissement du champ de la délégation unique du personnel (DUP) serait ouvert aux entreprises de moins de 300 salariés et concernerait également le CHSCT.

Pour les entreprises déjà dotées d'une DUP, l'employeur pourrait décider de la laisser en l'état, dans la limite de deux cycles électoraux suivant la fin des mandats en cours à la date d'entrée en vigueur de la loi.

Cette DUP désignerait également un secrétaire adjoint.

S'agissant du déroulement de réunions, les membres suppléants pourraient participer avec voix consultative (le projet de loi initial excluait leur présence dans la majorité des cas). Les députés ont également porté à 8 jours le délai d'envoi de l'ordre du jour aux membres ayant qualité pour siéger.

Pour exercer leurs missions, les membres titulaires de la DUP continueraient de bénéficier d'un crédit d'heures mensuel, mais qui pourrait être cumulé sur 12 mois. En outre, ils devraient informer leur employeur de leur absence au moins 8 jours à l'avance et la mutualisation des heures serait possible.

Enfin, la DUP devrait pouvoir recourir à une expertise commune sur les questions relevant à la fois du CHSCT et du comité d'entreprise.

- Les commissions régionales pour les TPE

Des commissions paritaires régionales interprofessionnelle seraient créées à compter du 1^{er} juillet 2017 ; elles représenteraient tous les salariés et les employeurs des TPE (entreprises de moins de 11 salariés).

Outre une mission de conseil et d'information, celles-ci pourraient, avec l'accord des parties concernées, faciliter la résolution de conflits n'ayant pas donné lieu à saisine d'une juridiction.

Elles pourraient également faire des propositions en matière d'activités sociales et culturelles.

Pour l'exercice de leurs fonctions, les membres de la commission auraient accès aux entreprises sur autorisation de l'employeur.

Tout salarié membre de la commission bénéficierait d'un crédit de 5 heures par mois, cumulable sur une année, sans toutefois que les intéressés puissent disposer de plus de 7,5 heures de délégation par mois.

Le salarié devrait prévenir son employeur au moins 8 jours à l'avance et l'informer de la répartition éventuelle des heures entre les membres de la commission.

- Modifications diverses concernant le fonctionnement des IRP

Le recours à la visioconférence pour réunir les IRP serait limité à 3 fois par an, sauf accord conclu entre l'employeur et l'instance concernée.

Par ailleurs, le regroupement des obligations d'information-consultation récurrentes du comité d'entreprise serait regroupé en trois grandes consultations annuelles :

- Les orientations stratégiques de l'entreprise,
- La situation économique et financière de l'entreprise,
- La politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

En outre, serait introduite la possibilité de modifier par accord d'entreprise la périodicité des négociations obligatoires, sauf pour les entreprises qui n'auraient pas conclu d'accord collectif ou élaboré de plan d'actions sur l'égalité entre les hommes et les femmes.

- La BDES enrichie

La base de données économiques et sociales serait enrichie par une rubrique consacrée à l'égalité professionnelle.

De plus, les informations transmises de façon récurrente au CHSCT devrait y figurer pour tous les représentants du personnel.

Un accord d'entreprise pourrait adapter la liste et le contenu de certaines informations, à l'exception des documents comptables et des données sur la situation comparée des hommes et des femmes dans l'entreprise.