

## Actualité Juridique & Sociale

### Missions Emploi Ressources Humaines des CCI de Midi-Pyrénées

#### ACTUALITE REGLEMENTAIRE

#### LOI TRAVAIL

#### L'essentiel des 5 ordonnances sur la réforme du droit du travail

La mise en œuvre de la réforme du droit du travail par ordonnances reste l'un des gros chantiers du gouvernement. Les ordonnances ont été publiées au *Journal Officiel* le 23 septembre. Les projets de loi de ratification devront être déposés dans les délais imposés par le projet de loi d'habilitation, faute de quoi les ordonnances seront caduques. A défaut d'une ratification leur donnant force de loi, les ordonnances n'auront que valeur réglementaire, ou seront également caduques si les parlementaires s'opposent à la ratification. Au-delà de cette procédure dont l'issue fait peu de doutes, les textes d'application devront être pris rapidement après la publication des ordonnances.

#### 1. Négociation collective

| Thèmes   | Contenu  |
|--|--|
| Accord d'entreprise comptant<br>- de 50 salariés | Possibilité de négocier un accord sur tous les sujets avec un représentant du personnel, élu par les salariés, lorsque l'entreprise ne dispose pas de délégué syndical |
| Accord d'entreprise comptant<br>- de 20 salariés | Possibilité pour ces entreprises, qui n't pas d'élu du personnel, de négocier avec les salariés sur tous les sujets  |
| Accords majoritaires simplifiés                  | Le projet d'ordonnance prévoit la possibilité de négocier des accords majoritaires simplifiés sur le temps de travail, la rémunération, et la mobilité                 |
| Accords d'entreprise                             | Les accords entreprise devront être majoritaires à partir du 1 <sup>er</sup> mai 2018  |

## 2. Pénibilité

|   |  |
|---|--|
| Compte personnel de prévention de la pénibilité | Le compte personnel de prévention de la pénibilité serait renommé « compte professionnel de prévention ».                          |
| Suppression obligations                         | Le projet d'ordonnance prévoit la suppression de certaines obligations en matière de déclaration administrative sur la pénibilité. |

## 3. Représentation du personnel

|                      |   |
|----------------------|---|
| Fusion IRP           | Fusion, dans toutes les entreprises de + de 50 salariés des fonctions actuelles des DP, CE et CHSCT en une seule instance, le Conseil Social et Economique (CSE).                         |
| Conseil d'entreprise | Possibilité de mettre en place, par accord majoritaire, un Conseil d'Entreprise intégrant l'ensemble des fonctions de représentant du personnel (information, consultation, négociation). |

## 4. Rupture du contrat de travail

|   |  |
|---|--|
| Rupture conventionnelle                           | Instauration de la rupture conventionnelle « collective »  |
| Licenciement économique                           | Appréciation du motif économique, en cas de licenciement, limité au seul territoire national (fin de la solidarité des filiales étrangères avec la filiale française en difficulté). |
| Ancienneté ouverture droit indemnité licenciement | L'ancienneté requise pour ouvrir droit à l'indemnité de licenciement passe de 1 an à 8 mois  |
| Indemnité de licenciement                         | Les indemnités de licenciement passent à ¼ de mois de salaire par année d'ancienneté (au lieu de 1/5 actuellement) jusqu'à 10 ans d'ancienneté.                                      |
| Domages et intérêts                               | Les dommages et intérêts, en cas de litige, devront respecter un montant plafond et, pour les salariés de TPE, un montant plancher.  |

|                  |  |
|------------------|--|
| Alimentation CPF | Le CPF sera alimenté par 100 heures de formation financée par l'employeur en cas de licenciement consécutif au refus d'un accord majoritaire.                                  |
| Prescription     | Le salarié ne disposerait plus que de 12 mois à compter, soit de la notification de la rupture, soit de la dernière réunion du CSE pour contester en justice son licenciement. |

#### 5. Contrat CDD et contrats de chantier

|                       |  |
|-----------------------|--|
| Négociation de règles | Négociation et mise en place, par accord de branche, de règles encadrant les CDD   |
| Contrat de chantier   | Négociation et mise en place, par accord de branche, de règles relatives aux conditions de recours aux contrats de chantier. |

#### 6. Télétravail

|                 |   |
|-----------------|---|
| Cadre juridique | Sécurisation du cadre juridique du télétravail, notamment par une prise en charge des accidents du travail dans les mêmes conditions que ceux survenant dans les locaux de l'employeur. |
|-----------------|---|

Source : *Legisocial - Actualités sociales - 4 septembre 2017*

*Ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective*

*Ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales*

*Ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail*

*Ordonnance n° 2017-1388 du 22 septembre 2017 portant diverses mesures relatives au cadre de la négociation collective*

*Ordonnance n° 2017-1389 du 22 septembre 2017 relative à la prévention et à la prise en compte des effets de l'exposition à certains facteurs de risques professionnels et au compte professionnel de prévention*



## RSE

### Du rapport de RSE au reporting extra-financier

Depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2017, certaines entreprises de + de 500 salariés sont tenues de produire un reporting extra-financier. Ce nouvel outil de pilotage stratégique de l'entreprise a été créé par une ordonnance du 19 Juillet et remplace le rapport RSE. Ses modalités et son contenu ont été précisés par un décret du 9 août. Ainsi, ces déclarations de performance extra-financière doivent notamment décrire les principaux risques liés à l'activité de la société et les mesures prises pour les prévenir ou les limiter. Si cela s'avère pertinent elles peuvent aussi contenir des informations sociales, environnementales ou sociétales. Par ailleurs, ce document doit être mis en libre disposition du public sur le site internet de la société.

*Source : Liaisons sociales Quotidien – 11 septembre 2017*

## REPRESENTATIVITE

### La publication de nombreux arrêtés de représentativité

Deux arrêtés publiés le 30 juin ont fixé la liste des organisations syndicales et patronales reconnues représentatives au niveau national et interprofessionnel. Ces listes, fixées pour les 4 ans à venir, découlent des résultats 2017 de la mesure de représentativité et ne modifient pas le paysage syndical. Les négociations nationales interprofessionnelles réuniront donc toujours le Medef, la CPME, l'U2P, et côté syndical, la CFDT, la CFE-CGC, la CFTC, la CGT et FO.

*Source : Liaisons sociales Quotidien – 11 septembre 2017*

## VAE

### Les nouvelles conditions de mise en œuvre

Pris en application de la loi Formation du 5 mars 2014 et de la loi Travail du 8 Août 2016, un décret du 4 Juillet a fixé les nouvelles modalités d'application de la validation des acquis de l'expérience. A compter du 1<sup>er</sup> octobre, la liste des activités pouvant être retenues pour justifier d'une année d'expérience professionnelle et faire une demande de VAE est étendue. En outre, une information et une aide à la constitution du dossier de recevabilité seront désormais accessibles gratuitement à tous les candidats. On notera encore que les parties de certification obtenue par la VAE ne le seront plus de manière temporaire mais définitive.

*Source : Liaisons sociales Quotidien – 11 septembre 2017*



## CONTRATS AIDÉS

### Le feuillet des contrats aidés

Le précédent gouvernement avait budgété 280 000 contrats aidés en 2017 contre 460 000 en 2016. Mais « 70 % ayant été attribués dans les 4 premiers mois de 2017 », le gouvernement Philippe avait rapidement dû accorder une première rallonge de 13 000 contrats supplémentaires, portant le total à 293 000.

Le 24 Août, une autre rallonge a été décidée, une instruction adressée par le ministère du travail aux préfets annonçant une enveloppe de 310 000 signatures ou renouvellement en 2017. Le Premier ministre a toutefois précisé que « c'est une politique publique qui ne produit pas de bons résultats pour le retour à l'emploi », et qui est « très onéreuse », annonçant une baisse en 2018. Des propos qui ont suscité la gronde de certains syndicats et élus locaux et des associations qui craignent pour leur survie.

La contestation prenant de l'ampleur avec la rentrée scolaire, ce seront finalement entre 30 000 et 40 000 contrats aidés de plus qui seront engagés d'ici la fin de l'année par rapport à ce qui avait été prévu en loi de finances initiale, quasiment exclusivement dans le secteur non marchand, a annoncé le ministère du Travail, le 6 septembre en Conseil des ministres. Ces contrats seront ciblés sur l'accompagnement des élèves handicapés, l'urgence sanitaire et sociale, l'Outre-mer ou les communes rurales en difficultés, a précisé Muriel Pénicaud.

*Source : Liaisons sociales Quotidien - 11 septembre 2017*

## CICE

### Ce qui va changer en 2018 et 2019

Dès l'année prochaine, le taux du CICE (crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi) devrait être abaissé avant que ce dispositif ne soit totalement supprimé en 2019. En revanche, un nouvel allègement de charges sociales patronales devrait être créé en 2019.

Le CICE permet aux entreprises qui y ont droit de bénéficier d'un avantage fiscal qui équivaut à une baisse de leurs cotisations sociales. Pour calculer ce crédit d'impôt, vous devez observer les rémunérations de vos salariés une à une. Dans un premier temps, il faut vérifier que la rémunération annuelle du salarié ne dépasse pas le plafond d'éligibilité au bénéfice du CICE. Ce plafond est fixé à 2,5 fois le SMIC annuel. Si la rémunération est éligible, alors on doit calculer l'assiette des rémunérations du salarié sur laquelle on applique le taux du CICE soit, pour les rémunérations versées depuis le 1er janvier 2017, 7 % (9 % dans les DOM).

Le Premier ministre a annoncé que pour les rémunérations versées en 2018, le taux redescendrait à 6 %. 2018 devrait être la dernière année d'existence du CICE. Il serait en revanche transformé en un allègement de charges pérenne en 2019.



Le Premier Ministre a annoncé la création d'un nouvel allègement pour les charges patronales : de 6 points sur les salaires inférieurs à 2,5 SMIC ; complété par un allègement renforcé de 4,1 points au niveau du SMIC (dégressif jusqu'à 1,6 SMIC), soit un total de 10,1 points. Cela reviendrait, selon le Gouvernement, à supprimer toute charge générale à ce niveau, afin de renforcer l'efficacité de la mesure sur l'emploi peu qualifié.

Précision importante : en 2019 les entreprises pourraient cumuler ce dispositif, qui doit être immédiat, et le CICE sur les rémunérations versées en 2018.

Source : Editions-tissot.fr

## JURISPRUDENCE

### Cadre dirigeant – le cas du forfait jour

Les règles relatives à la durée du travail ne s'appliquent pas aux cadres dirigeants. Un salarié en forfait jours ne peut pas être considéré comme un cadre dirigeant même si, suite à un litige, sa convention de forfait est jugée sans effet.

Pour être considéré comme cadre-dirigeant, le salarié doit être investi de responsabilités importantes impliquant :

- une grande indépendance dans l'organisation de son emploi du temps ;
- avoir un pouvoir décisionnel largement autonome ;
- et bénéficier de l'une des rémunérations les plus importantes de l'entreprise.

Ces critères cumulatifs impliquent que seuls les cadres participant à la direction de l'entreprise relèvent de cette catégorie. En cas de litige sur le statut du salarié, les juges vérifieront notamment qu'il cumule ces 3 conditions. S'il en manque une seule, le salarié ne peut être considéré comme étant un cadre dirigeant.

Les magistrats ne procéderont pas à cette recherche des 3 conditions cumulatives s'ils constatent que le salarié est au forfait-jours. Dans une telle situation, les juges considèrent que le salarié n'est pas un cadre-dirigeant et ce, même si la convention de forfait en jours est jugée sans effet. Cette exclusion a notamment des conséquences sur les heures supplémentaires et leur rémunération puisque la réglementation sur la durée du travail doit s'appliquer au salarié.

Pour rappel, le cadre dirigeant n'est pas soumis aux règles concernant la durée du travail, la répartition et les aménagements d'horaires (heures supplémentaires, durées maximales) ainsi que celles relatives au repos quotidien et hebdomadaire et aux jours fériés.



Source : Cour de cassation, chambre sociale, 7 septembre 2017, n° 15-24.725

### Dénonciation de faits de harcèlement : le salarié doit les qualifier pour bénéficier de la protection

Le salarié qui dénonce des faits de harcèlement moral bénéficie, sous certaines conditions, d'une protection contre le licenciement. Pour cela, il doit qualifier les faits qu'il relate d'harcèlement moral.

Le salarié victime de harcèlement moral est protégé. Il ne peut pas être sanctionné, licencié ou faire l'objet de mesures discriminatoires pour avoir subi ou refusé de subir des agissements de harcèlement. Il en est de même pour les salariés qui témoignent en faveur de la victime ou qui relatent des faits de harcèlement moral. Sauf mauvaise foi, toutes ces personnes bénéficient de la protection même si les faits, au final, ne sont pas établis.

Le licenciement prononcé pour un tel motif est nul (Code du travail, art. L. 1152-3).

Toutefois, si le salarié veut bénéficier de cette protection, il doit employer les termes de harcèlement moral lorsqu'il relate de tels agissements. Dans l'affaire jugée par la Cour de cassation, le salarié avait adressé un courriel à son employeur. Il souhaitait l'informer de vive voix du traitement abject, déstabilisant et profondément injuste qu'il estimait être en train de subir. Dans cet e-mail, il n'utilisait pas formellement les termes de harcèlement moral. Le salarié a été licencié pour faute grave. Son employeur lui reprochait notamment d'essayer de créer l'illusion d'une brimade, de préférer des accusations diffamatoires et un détournement frauduleux.

Le salarié n'avait pas qualifié expressément les faits de harcèlement moral, il n'était donc pas protégé. Il pouvait être licencié, à voir toutefois si le licenciement était justifié.

Source : Cour de cassation, chambre sociale, 13 septembre 2017, n° 15-23.045

### Prime d'ancienneté : à inclure dans l'assiette de calcul de l'indemnité de congés payés

Pour calculer l'indemnité de congés payés, vous devez retenir la rémunération brute du salarié. Certains éléments de rémunération sont à inclure dans l'assiette de calcul de l'indemnité de congés payés dès lors qu'ils sont versés en contrepartie ou à l'occasion du travail.

Pour calculer l'indemnité de congés payés, vous devez comparer le résultat de deux modes de calcul :

- la règle du 1/10 : additionner la rémunération brute du salarié de la période de référence pendant laquelle ont été acquis les congés payés et multiplier par 10 % ;
- la méthode du maintien de salaire : il s'agit de calculer le « salaire théorique » que le salarié aurait perçu s'il était venu travailler.

C'est le résultat le plus favorable au salarié qui doit être versé au titre de l'indemnité de congés payés.



Pour la méthode du 1/10 de la rémunération brute, l'indemnité doit être calculée à partir de tous les éléments de rémunération acquis par le salarié au cours de l'année de référence. Toutes les sommes ayant le caractère de salaire ou d'accessoire du salaire sont à inclure dans cette assiette.

La Cour de cassation vient de rappeler que les primes et indemnités versées en complément du salaire, si elles sont versées en contrepartie ou à l'occasion du travail, doivent être incorporées dans l'assiette de calcul de l'indemnité de congés payés. Dans cette affaire jugée, l'employeur voulait exclure les primes d'ancienneté de l'assiette de calcul, ces primes ne rémunérant pas un travail effectif. Son argument n'a pas été retenu.

#### Attention

La prime d'ancienneté qui est versée au salarié chaque mois, y compris pendant les périodes de congés, ne peut pas être incluse dans le calcul de l'indemnité. Cela reviendrait à la payer 2 fois pendant cette période.

*Source : Cour de cassation, chambre sociale, 7 septembre 2017, n° 16-16643*

## QUOI DE NEUF

### INFORMATION CARIF-OREF OCCITANIE : NOUVEAU PORTAIL REGIONAL D'INFORMATION SUR LA FORMATION ET L'ORIENTATION

Fermeture du site [www.mpfm.fr](http://www.mpfm.fr)

Le Carif-Oref Occitanie vous informe de la fermeture de son site [www.mpfm.fr](http://www.mpfm.fr) à la fin de l'année 2017 et vous invite désormais à vous rendre sur le portail régional d'information sur la formation et l'orientation [www.meformerenregion.fr](http://www.meformerenregion.fr)

Organisé sous la forme d'un parcours en 4 étapes, [www.meformerenregion.fr](http://www.meformerenregion.fr) vous permet de trouver toutes les informations utiles sur l'accompagnement, les métiers, la formation, et les financements en région Occitanie.

*Source : communiqué Carif-Oref Occitanie*

### CONTRAT DE GENERATION

Mesure phare du précédent quinquennat, le dispositif du Contrat de génération est supprimé par les ordonnances présentées le 1er septembre 2017.

Les aides prévues dans le cadre du contrat de génération (articles L5121-17 à L5121-21 du Code du travail) seront versées dans leur intégralité si l'entreprise a formulé sa demande avant la parution de l'ordonnance.





## INTERDICTION DE VAPOTAGE AU 1<sup>ER</sup> OCTOBRE 2017

C'est la loi de modernisation de notre système de santé de Janvier 2016 qui a posé le principe d'interdiction du vapotage dans les lieux de travail fermés et couverts à usage collectif. Le contour de cette interdiction a été précisé dans le décret du 25 avril 2017.

L'interdiction de vapoter concerne les locaux de travail et entrera **en vigueur le 1er octobre 2017**. A compter de cette date, utiliser la cigarette électronique dans les bureaux sera passible d'une amende prévue pour les contraventions de la 2<sup>ème</sup> classe, **soit 150 euros au plus**.

Les locaux concernés sont ceux qui reçoivent "des postes de travail situés ou non dans les bâtiments de l'établissement, fermés et couverts, et affectés à usage collectif.

Il est évident que l'utilisation d'une cigarette électronique est interdite dans les bureaux collectifs, par exemple les open-space. Mais qu'en est-il des bureaux individuels ? Le texte n'aborde pas ce point. Est-ce une exception ? Il semble plus prudent, en l'absence de précisions, de s'aligner sur l'interdiction de fumer : elle s'applique à tous les types de bureaux, qu'ils soient occupés par un seul ou plusieurs salariés.

Vous savez désormais que vos obligations, en matière d'affichage dans les locaux de votre entreprise, ont été assouplies depuis le début de l'année. Certaines informations peuvent désormais être communiquées à vos salariés par tout moyen et non plus obligatoirement par le panneau d'affichage.

S'agissant de l'interdiction de fumer, un arrêté avait fixé un modèle de panneau de signalisation. Il n'en existe pas pour le vapotage, bien que le texte fixe l'obligation d'afficher l'interdiction d'utiliser une cigarette électronique. A défaut d'affichage, l'employeur ou le chef d'entreprise s'expose à une amende prévue pour les contraventions de la 3<sup>ème</sup> classe, soit 450 euros au plus.

## AGENDA

Mardi 10 Octobre 2017

### INTERVENTION DANS LE CADRE DE LA SEMAINE DE LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL

De 10h30 à 12h00, au Centre de Formation Consulaire Guy Pécou – 61, avenue Gambetta – 82000 Montauban – Intervention de Patricia FOLTYN de Patricia Foltyn Consulting.

**Contact : Tél : 05 63 22 26 18 – @ : [clubrh@montauban.cci.fr](mailto:clubrh@montauban.cci.fr)**



Mardi 7 Novembre 2017

## PREVENIR LES DIFFICULTES DES SALARIES : CHOISIR LES BONS INDICATEURS DE RPS ET BURN OUT

De 10h30 à 12h00, à la CCI de Montauban & Tarn-et-Garonne, Espace « Entreprendre & Réseaux » 22 allées de Mortarieu, atelier animé par Sandra MOREIRA, de Creat'Up

Contact : Tél : 05 63 22 26 18 - @ : [clubrh@montauban.cci.fr](mailto:clubrh@montauban.cci.fr)

### PROCHAINS STAGES DE FORMATION

#### CCI MIDI-PYRENEES – POLE FORMATION

[HTTP://FORMATION.MIDI-PYRENEES.CCI.FR/](http://FORMATION.MIDI-PYRENEES.CCI.FR/)

#### SAUVETEURS SECOURISTE DU TRAVAIL – MAC (RECYCLAGE)

- ✓ Actualiser les connaissances des Sauveteurs Secouristes du Travail
- ✓ Sur 1 jour, soit 7 heures, le 14 Septembre 2017
- ✓ 160 € HT / personne
- ✓ Fiche de formation : [cliquez ici](#)

