

Lettre aux employeurs

Actualités du mois



Par
Kévin Tortil

Après l'été... le point sur les réformes

Dans notre dernier numéro, nous vous avons présenté les nouvelles orientations annoncées par le gouvernement en matière sociale lors de son communiqué du mois de juin, ainsi que les quelques éléments connus sur le calendrier pour la mise en œuvre de ces différentes mesures.

Rappel sur les 6 mesures phares de ce plan de réformes :

1. **La simplification du code du travail** pour plus de souplesse et de flexibilité pour les entreprises.
2. **L'uniformisation du dispositif d'assurance chômage** avec l'ouverture aux salariés démissionnaires ainsi qu'aux entrepreneurs indépendants.
3. **La réforme de la formation professionnelle** et le renforcement du Compte Personnel de Formation.
4. **Le développement de l'apprentissage** comme facteur de facilitation de l'insertion des jeunes sur le marché de l'emploi.
5. **La réforme et l'homogénéisation des systèmes de retraite.**

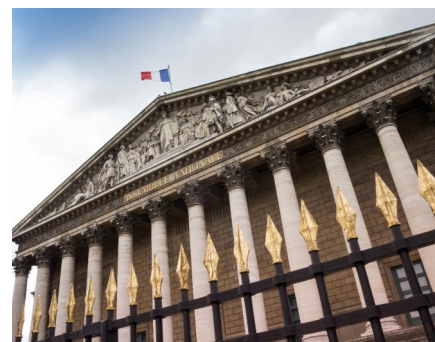
6. **L'allègement des cotisations sociales**, notamment compensé par la hausse de la CSG.

Pour plus de détails, nous vous invitons à vous reporter à cet article dans la Lettre aux employeurs n°131 du mois de Juillet-Août 2017.

Comme le Premier Ministre l'avait évoqué lors de cette même conférence, plusieurs rencontres, dites de « concertations », ont eu lieu en juillet ainsi qu'à la rentrée avec les différents acteurs et partenaires sociaux. L'objectif de ces rencontres est de pouvoir leur présenter de manière plus exhaustive les contenus envisagés pour chacune de ces réformes et ainsi préparer les bases d'un échange constructif avant d'engager les négociations quant à leur mise en place effective.

Durant ces dernières semaines, quelques précisions et ajustements ont été apportés par les membres du gouvernement dans le cadre de la préparation des budgets de l'Etat, laissant parfois entendre que les délais initialement envisagés pourraient être légèrement différés. Si ces calendriers pour-

raient être décalés de quelques mois pour certaines mesures, il est néanmoins rappelé que les lignes directrices resteraient quant à elles inchangées. Nous reviendrons naturellement sur chacune de ces réformes au fur et à mesure de leur évocation et de leur mise en œuvre.



Réforme n°1 : Vers une simplification du Code du travail

A l'occasion de la conférence de presse du mois de juin, le gouvernement avait évoqué le fait qu'il prendrait dès la rentrée plusieurs « premières » mesures par voie



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



d'ordonnances afin de simplifier le Code du travail.

Le 31 août dernier, plusieurs ordonnances ont donc été présentées au public.

Notez qu'à l'heure où nous écrivons cet article, ces ordonnances n'ont pas encore été soumises à la validation du Conseil d'Etat, ce qui normalement doit intervenir d'ici la fin du mois de septembre. Par conséquent, il est possible que d'ici leur publication au journal officiel, ces ordonnances fassent l'objet de quelques modifications.

Cette réforme du code du travail donne globalement la priorité aux TPE et PME afin de leur apporter la souplesse nécessaire dans la gestion de leurs activités, et les distinguer sur le plan de la réglementation des plus grandes entreprises pour qui la gestion des salariés est différente.

Ces nouvelles mesures s'articulent autour de 3 axes majeurs :

- Le renforcement du dialogue social et la représentation du personnel au sein des entreprises.
- La définition du contrat de travail.
- La rupture du contrat de travail.

Présentation de quelques-unes de ces mesures :

1. La fusion des instances représentatives

Dans les entreprises de plus de 50 salariés, les missions et prérogatives des différentes instances représentatives du personnel (DP, CE et CHSCT) seront fusionnées au sein d'une seule et même instance, le Comité Social et Economique. En complément, les entreprises de plus de 300 salariés devront créer une commission spéciale dédiée aux questions de santé, de sécurité et des conditions de travail, ce qui pour les autres entreprises ne sera que facultatif.

2. La négociation des accords d'entreprises

Négocier un accord d'entreprise au sein d'une TPE, sera à l'avenir plus facile puisque les chefs d'entreprise de moins de 11 salariés et de moins de 20 salariés, en l'absence de délégués du personnel, pourront négocier des accords directement



avec leurs salariés, et les faire ratifier à la simple majorité des 2/3 du personnel. Ces accords d'entreprises pourront également déroger aux accords de branches sur des sujets tels que le temps de travail ou la rémunération afin de s'adapter aux évolutions et réalités de l'entreprise.

3. La validation des accords de branche

Pour qu'un accord de branche (convention collective...) puisse être définitivement étendu et s'appliquer à l'ensemble des entreprises du secteur, il faudra impérativement que celui-ci prévoit des dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

4. Les CDD

Si les motifs de recours au CDD, leur durée ainsi que les conditions de leur renouvellement ou de succession, sont actuellement définis par la loi, chaque branche professionnelle pourra désormais déroger aux règles établies, et prévoir ainsi des durées maximales différentes, un nombre de renouvellement supérieur et des conditions de succession plus souples, notamment sur le délai de carence à respecter entre chaque contrat.

5. Les CDI de chantier

Jusqu'à présent réservé majoritairement au secteur du BTP, les branches professionnelles pourront autoriser le recours à des CDI de chantier ou d'opération et définir des modalités particulières de rupture dans le cas où la mission ne se réaliserait finalement pas ou si elle venait à se terminer prématurément.

6. Le plafonnement des indemnités prud'homales

Afin de rassurer les entreprises, le gouvernement a établi un barème visant à plafonner les dommages et intérêts versés en cas de contentieux, barème qui varie selon l'effectif de l'entreprise et l'ancienneté acquise par le salarié.

7. Les licenciements

En cas de licenciement, et si le juge ou le salarié estime que les motifs invoqués manquent de précision, les employeurs pourront désormais revenir sur leur déclaration pour la compléter, quand aujourd'hui seuls les éléments contenus dans la lettre de licenciement sont pris en compte dans l'appréciation du bien-fondé du licenciement. En outre, en cas de contestation, les salariés n'auront plus qu'un an pour saisir les prud'hommes.

8. La majoration des indemnités de licenciement

Contrepartie des mesures précédentes, les indemnités légales de licenciement seront augmentées de 25% et seront dues dès lors que le salarié aura acquis 8 mois d'ancienneté dans l'entreprise.

9. La refonte du compte pénibilité

A partir du 1^{er} janvier 2018, le compte pénibilité sera remplacé par un compte professionnel de prévention. Comme aujourd'hui, ce compte sera alimenté sur la base des déclarations de l'employeur quant à la sujétion de ses salariés à certains risques professionnels. Si les critères et les seuils d'appréciation seront fixés par décret, les branches pourront également définir un référentiel par poste et métier.

Réglementation



Par
Christelle DUPIN-RAPPART

Loi El Khomri, ordonnances Macron sur le code du travail... où en est-on sur la durée du travail ?

Depuis les « Lois Aubry » de 1998 et 2000, la durée légale du temps de travail est de 35 heures. Au-delà de 35 heures, les heures supplémentaires sont calculées.

Les heures supplémentaires

Les heures supplémentaires ouvrent droit à une majoration de salaire, fixée par voie de convention ou d'accord collectif. Le taux de majoration conventionnel ne peut être inférieur à 10 %.

En l'absence de convention ou d'accord, ce sont les taux légaux qui s'appliquent.

Dès lors, les heures supplémentaires sont majorées de :

- 25 % pour les huit premières heures (soit de la 36^{ème} à la 43^{ème} heure incluse) ;

- 50 % pour les heures suivantes (à partir de la 44^{ème} heure).

Si l'entreprise a mis en place un aménagement du temps de travail sur l'année, les heures supplémentaires sont celles au-delà de 1607 heures effectives par an (ou moins selon votre accord de branche ou d'entreprise).

Parallèlement, le nombre d'heures supplémentaires annuelles est limité à 220 heures. C'est ce qu'on appelle le contingent légal d'heures supplémentaires. Un accord de branche ou d'entreprise peut prévoir un contingent différent (à la hausse ou la baisse).



Attention, si vous faites travailler toute l'année vos salariés 42 heures par semaine, vous dépassez ce contingent (en effet : avec 7 heures supplémentaires par semaine, le quota de 220 heures supplémentaires est atteint dès la 32^{ème} semaine).

Au-delà du contingent annuel réglementaire ou conventionnel, les heures supplémentaires ne peuvent être effectuées qu'après consultation des représentants du personnel et autorisation de l'inspecteur du travail. Si l'autorisation est donnée à l'employeur, le salarié ne peut pas refuser d'effectuer les heures supplémentaires.

Pensez à vérifier dans vos conventions collectives le volume d'heures supplémentaires que vous pouvez faire faire. Par exemple, dans le bâtiment, il est limité à 180 heures par an (145 heures pour les salariés annualisés).

Par ailleurs, des durées maximales quotidienne et hebdomadaire de travail sont également imposées. Sauf dérogations, le salarié ne doit pas travailler au-delà des durées maximales prévues.

Quelles sont les durées maximales ?

La durée de travail effectif (y compris les éventuelles heures supplémentaires accomplies) ne doit pas dépasser la durée maximale de **10 heures par jour**. Toutefois, des dérogations à cette durée maximale sont possibles dans certains cas, lorsqu'une augmentation temporaire d'activité est imposée (travaux saisonniers, par exemple).

La durée de travail effectif hebdomadaire (y compris les éventuelles heures supplémentaires accomplies) ne doit pas dépasser les deux limites suivantes :

• **48 heures par semaine** (ou, pour des circonstances exceptionnelles et sous réserve d'accord de l'ins-

pection du travail, jusqu'à 60 heures maximum). Cette durée est également fixée dans la directive européenne sur le temps de travail de 2003.

• **44 heures par semaine en moyenne pour toute période de 12 semaines consécutives** (jusqu'à 46 heures maximum si un accord d'entreprises, des dispositions conventionnelles le prévoient, ou à titre exceptionnel et sous réserve d'accord de l'inspection du travail).

Ne confondez pas les durées maximales avec **l'amplitude horaire**.

L'amplitude horaire est le temps qui s'écoule entre le début de la journée de travail et la fin de la journée de travail. Le salarié doit pouvoir disposer de 11 heures de repos entre le moment où il quitte son travail et le moment où il reprend son service le lendemain. Par exemple, si un salarié termine son travail à 20h le lundi soir, il ne peut reprendre son poste le mardi avant 7h du matin.

Le conseil du juriste :

Soyez rigoureux sur le décompte de votre temps de travail.

Si la législation sur la durée de travail n'est pas respectée, l'employeur risque une amende de **750 euros pour les personnes physiques et 3 750 euros pour les personnes morales**, appliquée autant de fois qu'il y a de salariés concernés.

De plus, le salarié a la possibilité de réclamer des dommages et intérêts. En effet, la Cour de cassation précise qu'en cas de dépassement de l'amplitude journalière maximale de travail, le salarié doit être indemnisé du préjudice nécessairement subi (par exemple, fatigue).

Réponses à vos questions



Par
Emilie VERRIER

Le versement santé est-il toujours d'actualité ?



Bien que méconnu et pas toujours utilisé eu égard aux difficultés d'application, le dispositif du « versement santé » existe pourtant toujours.

Pour rappel, entré en vigueur le 1er janvier 2016, **le chèque d'aide à la santé est un versement effectué par l'entreprise afin de permettre à un salarié précaire de financer une complémentaire santé individuelle.** Le salarié est ainsi dispensé d'adhérer à la mutuelle de l'entreprise tout en bénéficiant de ce versement.

Pour cela, le salarié concerné devra produire une attestation de l'organisme auprès duquel il a souscrit un contrat de complémentaire santé (ce document sera demandé en cas de contrôle).

Qui a droit au versement santé ?

Les salariés bénéficiaires du versement santé sont les salariés exclus et les salariés dispensés (dans les deux cas par un acte juridique) :

1) Salariés exclus : salariés en CDD d'une durée inférieure ou égale à 3 mois et salariés à temps partiel dont la durée de travail est inférieure ou égale à 15 heures par semaine.

Cette exclusion doit être prévue dans un acte juridique (l'accord de branche ou l'accord d'entreprise ou

la décision unilatérale de l'employeur). Si tel est le cas, les salariés concernés n'ont dès lors pas la possibilité d'adhérer au contrat collectif d'entreprise, mais peuvent demander à bénéficier du versement santé, s'ils :

- disposent d'une mutuelle santé dite « responsable » pendant toute la durée du contrat de travail,

- ne bénéficient d'aucune aide financière (couverture santé collective et obligatoire, en tant qu'adhérent principal ou ayant-droit ; contrat santé donnant lieu à participation financière d'une collectivité publique ; CMU-C ; ACS).

2) Salariés dispensés : les salariés en question ont dès lors le choix entre adhérer au contrat obligatoire d'entreprise, ou demander à en être dispensés et bénéficier du versement santé. Mais tous les salariés qui peuvent se dispenser de la mutuelle n'ont pas automatiquement droit au versement santé.

Tableau récapitulatif versement santé	
CDD exclus ≤3 mois avec autre mutuelle	Oui
CDD exclus ≤3 mois sans autre mutuelle	Non
CDD dispensés ≤3 mois avec autre mutuelle	Oui
CDD dispensés ≤3 mois sans autre mutuelle	Non
CDD entre 3 et 12 mois avec une autre mutuelle	Non
CDD entre 3 et 12 mois sans une autre mutuelle	Non
CDD >12 mois avec une autre mutuelle	Non
Temps partiel ≤15heures / semaine	Oui
Temps partiel >15heures / semaine	Non

Quel est le montant du versement santé ?

Le montant du versement santé est égal à :

- 125 % de la cotisation mensuelle de l'employeur pour le salarié en CDD
- 105 % de la cotisation mensuelle de l'employeur pour le salarié à temps partiel.

La cotisation mensuelle de l'employeur correspond au montant de la contribution que l'employeur aurait versée si le salarié avait adhéré à la complémentaire santé obligatoire, en fonction de la catégorie à laquelle appartient le salarié, la période concernée et, le cas échéant, de la rémunération du salarié.

Si le montant de la contribution ne peut pas être déterminé, le montant de référence est fixé à 15,26 € pour 2017 pour le régime général (il est de 5,09 € pour le régime local Alsace-Moselle).

Quelle doit être la démarche de l'employeur ?

La seule obligation consiste à répondre à la demande du salarié dont l'employeur aura préalablement vérifié qu'il entre dans les conditions d'octroi du versement santé. Cependant, la communication sera de fait importante dans les entreprises qui décident de mettre en œuvre l'exclusion précitée par voie d'accord collectif d'entreprise ou de DUE.

Dans tous les cas, dans un souci de transparence, nous vous invitons à informer vos salariés de ce dispositif.

La Lettre aux employeurs est éditée par Cerfrance Poitou-Charentes

Direction de la publication :

Nathalie BONDUEL - Cerfrance Poitou-Charentes

Comité de rédaction :

Agnès QUERNE-CLEMENT - Cerfrance Nord-Pas-de-Calais

Emilie VERRIER - Cerfrance Alliance Centre

Christelle DUPIN-RAPPART - Cerfrance- Midi-Méditerranée

et Kévin TORTIL - Cerfrance Vendée

Conception :

Laury CHALLAT - Cerfrance Poitou-Charentes

Dépôt légal 1er trim 2008 : ISSN 1962-9796

Service abonnement : Cerfrance Poitou-Charentes

2 Chemin des Marsais - CS 90230 - 17119 SAINTES Cedex

