

Textes



Entrée en vigueur de la loi relative au dialogue social et à l'emploi

Loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi

Publiée le 18 août 2015, la loi sur le dialogue social et l'emploi entre en vigueur le 19 août, à l'exception de ses dispositions dont l'entrée en vigueur est expressément fixée à une date ultérieure et de celles dont l'application est subordonnée à la publication de décrets.

En principe, la loi entre en vigueur le 19 août 2015, lendemain de sa publication au Journal officiel. En particulier s'appliquent à compter de cette date :

- l'obligation pour les entreprises d'au moins 50 salariés de se doter d'au moins un CHSCT,
- l'obligation pour cette instance de se doter d'un règlement intérieur,
- le droit pour les représentants du personnel à un entretien en début et fin de mandat,
- l'élargissement des possibilités d'utilisation de leurs heures de délégation par les délégués syndicaux,
- la possibilité d'organiser des réunions communes à plusieurs instances représentatives,
- la possibilité de renouveler 2 fois les CDD et contrats de mission,
- la suppression de la fiche individuelle d'exposition aux risques professionnels,
- l'obligation pour la partie contestant un avis du médecin du travail d'en informer l'autre partie,
- la suppression de l'obligation pour l'employeur de rechercher à reclasser un salarié déclaré inapte après un accident du travail ou une maladie professionnelle lorsque le médecin du travail a indiqué que la présence de l'intéressé dans l'entreprise serait gravement préjudiciable à sa santé...

En revanche, nombreuses sont les dispositions dont l'entrée en vigueur est subordonnée à la publication de décrets d'application. Parmi celles-ci, signalons :

- l'élargissement du champ d'application et de la composition de la délégation unique du personnel,
- la possibilité de mettre en place une instance représentative commune à partir de 300 salariés,
- les règles de répartition des compétences entre comité central d'entreprise et comités d'établissements,
- le rôle respectif des CHSCT et de l'instance de coordination des CHSCT,
- la possibilité d'utiliser la visioconférence pour les réunions des représentants du personnel et l'enregistrement des débats du comité d'entreprise (CE).

Des décrets devront par ailleurs fixer :

- les conditions de rémunération des salariés en congé de formation économique et syndicale,
- la liste des salariés soumis à une surveillance médicale spécifique,
- les conditions de reconnaissance du burn out comme maladie professionnelle,
- les conditions d'homologation des référentiels d'exposition aux risques professionnels.

D'autres dispositions ont une entrée en vigueur expressément fixée au 1^{er} janvier 2016. Figurent parmi celles-ci :

- la simplification des obligations des employeurs en matière d'information et de consultation du CE,
- l'élargissement des cas où le CE peut faire appel à un expert rémunéré par l'employeur,
- l'enrichissement de la base de données économiques et sociales,
- la possibilité d'adapter par accord d'entreprise le dialogue social au sein du CE,

- les nouvelles modalités des négociations obligatoires dans l'entreprise,
- l'aménagement du mécanisme de conditionnalité auquel sont soumis certains dispositifs d'allègements de charges sociales patronales,
- l'obligation de représentation équilibrée des femmes et des hommes sur les listes aux élections professionnelles.

L'essentiel du dispositif des commissions paritaires régionales interprofessionnelles entrera en vigueur le 1^{er} juillet 2017 à l'exception des dispositions relatives à la propagande électorale lors du scrutin, destiné à mesurer la représentativité des syndicats de salariés des TPE, et au statut protecteur des membres des commissions, applicables dès le 1^{er} janvier 2016.



Échéancier de mise en application de la loi Macron

Loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques

Les décrets d'application nécessaires à l'entrée en vigueur de plusieurs dispositions de la loi pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques devraient être publiés entre septembre et décembre 2015.

Le Gouvernement a diffusé le calendrier prévisionnel de publication des décrets d'application de la loi pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques (loi Macron). En matière sociale, ces décrets devraient intervenir entre septembre et décembre 2015.

Licenciement économique

Les décrets nécessaires à l'application des dispositions relatives au licenciement économique sont prévus pour décembre 2015. Il s'agit de définir :

- le périmètre d'application des critères d'ordre des licenciements fixé dans un document unilatéral de l'employeur (article 288) ;
- les modalités d'information du salarié sur la possibilité dont il bénéficie de demander des offres de reclassement hors du territoire national (article 290, II) ;
- les conditions d'affectation par l'employeur d'une part des ressources destinées aux actions de professionnalisation et au compte personnel de formation aux mesures de formation suivies dans le cadre des contrats de sécurisation professionnelle (article 294, III, 3°).

Travail le dimanche

Devraient être publiés en septembre 2015, les décrets fixant les conditions dans lesquelles les établissements de vente au détail qui mettent à disposition des biens et des services et qui sont situés dans les zones touristiques internationales ou les zones commerciales caractérisées par une offre commerciale et une demande potentielle particulièrement importante peuvent donner le repos hebdomadaire par roulement pour tout ou partie du personnel (articles 242 et 244)

Emploi

Le décret fixant la date d'entrée en vigueur du dispositif d'information des salariés sur les possibilités de reprise d'une société par les salariés (article 204, III) pourrait éventuellement intervenir en décembre 2015.

Épargne salariale et actionnariat

Le décret fixant les conditions d'affectation des sommes de l'intéressement et de la participation à un plan

d'épargne collectif pour la retraite (Perco) permettant de bénéficier du forfait social au taux de 16 % et celui déterminant des plafonds de versement annuel sur un tel plan (articles 149, I et 152) devraient paraître en septembre 2015.

Il pourrait en être de même du décret définissant, à défaut de précisions dans l'accord d'intéressement, les modalités d'affectation par défaut de la quote-part d'intéressement des salariés à un plan d'épargne salariale (article 150, I).

Contrôle du travail

Tous les décrets d'application des dispositions relatives au contrôle du travail sont prévus pour décembre 2015. Il s'agit de fixer :

- le délai dans lequel sur injonction de l'inspection du travail un employeur établi hors de France détachant des salariés sur le territoire national doit faire cesser tout manquement grave constaté (article 280, I) ;
- le contenu des informations portées sur la déclaration qu'adresse le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre à l'inspection du travail dans les 48 heures suivant le début du détachement (article 280, II, 3°) ;
- le délai au terme duquel, en cas d'irrégularité, si le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre ne dénonce pas le contrat de prestation de service, il est tenu solidairement avec l'employeur du salarié au paiement des rémunérations, indemnités et charges dues (article 280, II, 4°) ;
- les conditions dans lesquelles une attestation établie par les entreprises de transport routier ou fluvial ou assurant la restauration ou exploitant les places couchées dans les trains qui détachent des salariés roulants ou navigants se substitue à la déclaration de détachement à transmettre à l'inspection du travail ainsi que la période pendant laquelle est assurée la liaison entre les agents de contrôle et le représentant de l'entreprise en France (article 281, I) ;
- l'application des modalités du code du travail relatives aux salariés détachés temporairement par une entreprise non établie en France aux entreprises de transport routier ou fluvial ou assurant la restauration ou exploitant les places couchées dans les trains (article 281, I) ;
- les dispositions permettant la mise en œuvre de la carte d'identification professionnelle des salariés du BTP : désignation de l'organisme délivrant la carte, détermination des modalités de déclaration soit par l'employeur établi en France soit par l'employeur hors de France soit par l'entreprise qui recourt à des travailleurs temporaires, informations relatives aux salariés devant figurer sur ce document (article 282-4) ;
- les modalités de transmission par voie dématérialisée de la déclaration préalable de détachement par l'employeur (article 283).

Conseils de prud'hommes

Les décrets d'application des dispositions de la loi Macron relatives aux conseils de prud'hommes (article 258) devraient être publiés en octobre 2015. Ces textes doivent notamment fixer :

- les modalités d'établissement d'un référentiel indicatif aux fins de détermination de l'indemnité fixée par le juge prud'homal ;
- le délai à la suite duquel tout conseiller prud'homme qui n'a pas satisfait à l'obligation de formation initiale est réputé démissionnaire ;
- les conditions d'inscription du défenseur syndical sur une liste arrêtée par l'administration ainsi que les modalités d'indemnisation du défenseur syndical exerçant son activité professionnelle en dehors de tout établissement ou dépendant de plusieurs employeurs.



Indemnités kilométriques pour les trajets domicile-lieu de travail effectués à vélo

Loi n° 2015-992 du 17 août 2015 relative à la transition énergétique pour la croissance verte

L'article 50 de la loi relative à la transition énergétique pour la croissance verte institue, à compter du 1^{er} juillet 2015, une prise en charge, sous forme du versement d'une indemnité kilométrique, des trajets domicile-lieu de travail effectués à vélo.

Article L 3261-3-1, al. 1

L'employeur prend en charge, dans les conditions prévues à l'article L 3261-4, tout ou partie des frais engagés par ses salariés se déplaçant à vélo ou à vélo à assistance électrique entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail, sous la forme d'une indemnité kilométrique vélo, dont le montant est fixé par décret.

Ce montant pourrait, selon les débats parlementaires, se situer autour de 25 centimes d'euros par kilomètre (Avis Sénat n° 244)

Cette mesure, qui vise à encourager le développement de moyens de transports propres se situe dans la même logique que celle prévue par l'article 39 de la loi instituant une réduction d'impôt sur les sociétés au profit des entreprises mettant une flotte de vélos à disposition de leurs salariés.

Bien que les termes de l'article L 3261-3-1 donnent à penser qu'il s'agit là d'une obligation, cette prise en charge est facultative. En application de l'article L 3261-4 du code du travail, cet avantage sera mis en œuvre par accord d'entreprise ou, pour les entreprises n'entrant pas dans le champ d'application de l'obligation de négociation annuelle sur certains thèmes, par décision unilatérale de l'employeur, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel s'il en existe.

Le bénéfice de l'indemnité kilométrique vélo pourra être cumulé, dans des conditions à fixer par décret (article L 3261-3-1 al. 2 nouveau) :

- avec la prise en charge obligatoire des frais d'abonnement aux transports collectifs prévue par l'article L 3261-2 du code du travail ;
- et avec le remboursement de l'abonnement de transport lorsque le trajet permet de rejoindre une gare ou une station ou lorsque le salarié réside hors du périmètre de transport urbain.

Article L 3261-3-1

Le bénéfice de cette prise en charge peut être cumulé, dans des conditions fixées par décret, avec celle prévue à l'article L 3261-2 et avec le remboursement de l'abonnement de transport lorsqu'il s'agit d'un trajet de rabattement vers une gare ou une station ou lorsque le salarié réside hors du périmètre de transport urbain.

Ces dispositions ne sont pas claires. L'hypothèse envisagée dans l'un et l'autre cas semble être celui d'un trajet domicile-lieu de travail effectué en mixant différents modes de déplacement, par exemple le vélo puis un transport collectif.

Le versement de l'indemnité kilométrique vélo pourrait se cumuler avec le remboursement partiel des titres de transport. Le décret d'application devrait préciser ces points.

La participation de l'employeur aux frais de déplacement de ses salariés entre leur domicile et le lieu de travail réalisés à vélo ou à vélo à assistance électrique est exonérée de cotisations sociales, dans la limite d'un montant qui sera défini par décret (article L 131-4-4 du code de la sécurité sociale).

Article L 131-4-4 du code de la sécurité sociale

La participation de l'employeur aux frais de déplacements de ses salariés entre leur domicile et le lieu de travail réalisé à vélo ou à vélo à assistance électrique est exonérée de cotisations sociales, dans la limite d'un montant défini par décret.

Les salariés, quant à eux bénéficient d'une déduction de l'indemnité kilométrique de l'assiette de l'impôt sur le revenu (article 81, 19° ter du CGI).

Article 81, 19° ter du CGI

Sont affranchis de l'impôt :

19° ter

- a. L'avantage résultant de la prise en charge obligatoire par l'employeur du prix des titres d'abonnement souscrits par les salariés pour les déplacements effectués au moyen de transports publics de voyageurs ou de services publics de location de vélos entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail, conformément à l'article L 3261-2 du code du travail, ainsi que celui résultant de l'indemnité kilométrique pouvant être versée par l'employeur pour couvrir les frais engagés par ses salariés pour leurs déplacements entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail effectués au moyen d'un vélo ou d'un vélo à assistance électrique ;*
- b. L'avantage résultant de la prise en charge par l'employeur des frais de carburant ou des frais exposés pour l'alimentation de véhicules électriques engagés par les salariés dans les conditions prévues à l'article L 3261-3 du code du travail et dans la limite de la somme de 200 € par an ;*

Les dispositions qui précèdent ont vocation à s'appliquer à compter du 1^{er} juillet 2015 (article 50 VI). Leur application effective est toutefois subordonnée à la parution des décrets d'application.



De nouvelles façons de s'acquitter de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés

Loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques

Article L 5212-1

Les dispositions du présent chapitre s'appliquent à tout employeur, occupant au moins 20 salariés, y compris les établissements publics industriels et commerciaux.

Un employeur peut s'acquitter partiellement de son obligation d'emploi de travailleurs handicapés en passant des contrats de fourniture, de sous-traitance ou de prestations de services avec des entreprises adaptées, des centres de distribution de travail à domicile ou des établissements ou services d'aide par le travail, dans la limite de 3 % de son effectif.

Désormais, il peut également passer de tels contrats avec des travailleurs indépendants handicapés. Cet acquittement partiel est déterminé :

- soit en tenant compte du nombre de salariés exerçant pour le compte de ces travailleurs indépendants,
- soit de façon forfaitaire pour ceux relevant du régime micro-social défini à l'article L 133-6-8 du CSS (article L 5212-6 modifié).

Pour l'application de cette mesure, sont présumés travailleurs indépendants (articles L 8221-6 et L 8221-6-1 sur renvoi de l'article L 5212-6 modifié) :

- les personnes physiques immatriculées au registre du commerce et des sociétés, au répertoire des métiers, au registre des agents commerciaux ou auprès des Urssaf pour le recouvrement des cotisations d'allocations familiales ;
- les personnes physiques inscrites au registre des entreprises de transport routier de personnes qui effectuent du transport scolaire ou du transport à la demande ;
- les dirigeants des personnes morales immatriculées au registre du commerce et des sociétés ;
- ceux dont les conditions de travail sont définies exclusivement par eux-mêmes ou par le contrat les définissant avec leur donneur d'ordre.

Une autre possibilité de s'acquitter partiellement de l'obligation d'emploi consiste à accueillir des stagiaires handicapés. Il est désormais également possible d'accueillir :

- des personnes handicapées pour des périodes de mise en situation en milieu professionnel, telles que définies aux articles L 5135-1 et suivants du code du travail. Les modalités et limites de cette disposition seront déterminées par voie réglementaire (article L 5212-7-1 nouveau) ;
- en périodes d'observation, prévues à l'article L 4153-1, 2° du code du travail, des élèves de l'enseignement général disposant d'une convention de stage et pour lesquels est versée la prestation de compensation du handicap, l'allocation compensatrice pour tierce personne ou l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé (article L 5212-7 modifié).

A noter

La limite de 2 % de l'effectif total des salariés de l'entreprise pour l'acquittement partiel, prévue à l'article L 5212-7 du code du travail, s'applique globalement aux 3 possibilités d'accueil suivantes :

- stagiaires bénéficiaires de l'obligation d'emploi,
- personnes handicapées pour des périodes de mise en situation en milieu professionnel,
- élèves handicapés en périodes d'observation.

Faute de disposition contraire dans la loi, les nouvelles mesures entrent en vigueur dès le lendemain de la publication de la loi au Journal officiel. Celle relative à l'accueil de personnes handicapées pour des périodes de mise en situation en milieu professionnel nécessitera toutefois un texte d'application pour s'appliquer effectivement.

Le tableau ci-après récapitule les modalités d'acquittement de l'obligation d'emploi des handicapés avant et après la loi croissance et activité.

Avant	Après
Emploi de bénéficiaires de l'obligation d'emploi (travailleurs reconnus handicapés par la CADPH...)	Inchangé
Accueil de personnes handicapées en tant que stagiaires	Possibilité maintenue et étendue à l'accueil : <ul style="list-style-type: none"> - de personnes handicapées pour des périodes de mise en situation en milieu professionnel, - d'élèves handicapés en périodes d'observation
Limite : 2 % de l'effectif total des salariés de l'entreprise	Limite globale (stages, périodes de mise en situation, périodes d'observation) : 2 % de l'effectif total des salariés de l'entreprise
Contrats avec le secteur adapté ou protégé : contrats de fourniture, de sous-traitance ou de	Possibilité maintenue et étendue aux contrats passés avec des travailleurs indépendants handicapés

prestations de services avec des entreprises adaptées (EA), des centres de distribution de travail à domicile (CDTD) ou des établissements ou services d'aide par le travail (Esat)	
Limite : 3 % de l'effectif total des salariés de l'entreprise	Limite globale (EA, CDTD, Esat, travailleurs indépendants handicapés) : 3 % de l'effectif total des salariés de l'entreprise
Contribution Agefiph	Inchangé
Application d'un accord agréé de branche, de groupe, d'entreprise ou d'établissement prévoyant la mise en œuvre d'un programme annuel ou pluriannuel en faveur des travailleurs handicapés	Inchangé



CDD et contrats de mission renouvelables 2 fois

Loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi

Figurant parmi les mesures en faveur de l'emploi dans les TPE et les PME, la possibilité de renouveler 2 fois, au lieu d'une seule, les contrats à durée déterminée et les contrats de mission a été reprise dans la loi relative au dialogue social.

Les CDD et les contrats de mission peuvent désormais être renouvelés 2 fois.

Article L 1243-13

*Le **contrat de travail à durée déterminée** est renouvelable 2 fois pour une durée déterminée.*

La durée du ou, le cas échéant, des 2 renouvellements, ajoutée à la durée du contrat initial, ne peut excéder la durée maximale prévue à l'article L 1242-8.

Les conditions de renouvellement sont stipulées dans le contrat ou font l'objet d'un avenant soumis au salarié avant le terme initialement prévu.

Ces dispositions ne sont pas applicables au contrat de travail à durée déterminée conclu en application de l'article L 1242-3.

Article L 1242-8

*La durée totale du **contrat de travail à durée déterminée** ne peut excéder 18 mois compte tenu, le cas échéant, du ou des 2 renouvellements intervenant dans les conditions prévues à l'article L 1243-13.*

Cette durée est réduite à 9 mois lorsque le contrat est conclu dans l'attente de l'entrée en service effective d'un salarié recruté par CDD ou lorsque son objet consiste en la réalisation des travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité.

Elle est également de 24 mois :

1° Lorsque le contrat est exécuté à l'étranger ;

2° Lorsque le contrat est conclu dans le cadre du départ définitif d'un salarié précédant la suppression de son poste de travail ;

3° Lorsque survient dans l'entreprise, qu'il s'agisse de celle de l'entrepreneur principal ou de celle d'un sous-traitant, une commande exceptionnelle à l'exportation dont l'importance nécessite la mise en œuvre de moyens quantitativement ou qualitativement exorbitants de ceux que l'entreprise utilise ordinairement. Dans ce cas, la durée initiale du contrat ne peut être inférieure à 6 mois et l'employeur doit procéder, préalablement aux recrutements envisagés, à la consultation du comité d'entreprise ou,

à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe.

Article L 1251-35

*Le **contrat de mission** est renouvelable 2 fois pour une durée déterminée qui, ajoutée à la durée du contrat initial, ne peut excéder la durée maximale prévue à l'article L 1251-12.*

Les conditions de renouvellement sont stipulées dans le contrat ou font l'objet d'un avenant soumis au salarié avant le terme initialement prévu.

Article L 1251-12

*La durée totale du **contrat de mission** ne peut excéder 18 mois compte tenu, le cas échéant, du ou des 2 renouvellements intervenant dans les conditions prévues à l'article L 1251-35.*

Cette durée est réduite à 9 mois lorsque le contrat est conclu dans l'attente de l'entrée en service effective d'un salarié recruté par CDD ou lorsque son objet consiste en la réalisation de travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité.

Elle est également de 24 mois :

1° Lorsque la mission est exécutée à l'étranger ;

2° Lorsque le contrat est conclu dans le cas du départ définitif d'un salarié précédant la suppression de son poste de travail ;

3° Lorsque survient dans l'entreprise, qu'il s'agisse de celle de l'entrepreneur principal ou de celle d'un sous-traitant, une commande exceptionnelle à l'exportation dont l'importance nécessite la mise en œuvre de moyens quantitativement ou qualitativement exorbitants de ceux que l'entreprise utilise ordinairement. Dans ce cas, la durée initiale du contrat ne peut être inférieure à 6 mois.

Elle est portée à 36 mois afin d'être égale à celle du cycle de formation effectué en apprentissage conformément à l'article L 6222-7-1.

La loi a adapté certains articles du code du travail afin de préciser que :

- la durée légale maximale applicable à ces contrats (articles L 1242-8 et L 1251-12), la durée totale du contrat retenue pour le calcul du préavis (articles L 1243-2 et L 1251-28) ou du délai de carence (articles L 1244-3 et L 1251-36) s'apprécient en tenant compte du ou des renouvellements ;
- cette possibilité s'applique aux contrats à durée déterminée de portage salarial (articles L 1254-12 et L 1254-17 modifiés).

Le renouvellement du contrat ne permet donc pas de dépasser la durée maximale prévue en fonction du motif de recours.

Cette mesure s'applique aux contrats conclus dès le lendemain de la publication de la loi au Journal officiel, soit le 19 août 2015, mais aussi aux contrats à durée déterminée ou de mission en cours à cette date.

Les contrats à durée déterminée ou contrats de mission en cours de renouvellement à cette date pourront donc être renouvelés une nouvelle fois, sauf si le premier renouvellement a déjà eu pour effet de porter la durée globale du contrat à la durée maximale autorisée.



Création du compte personnel d'activité programmée



Loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi

La mise en place d'un compte personnel d'activité est programmée pour le 1^{er} janvier 2017 ; il devrait rassembler notamment les droits relatifs au compte personnel de formation et au compte personnel de prévention de la pénibilité.

La loi pose le principe de la création d'un compte personnel d'activité destiné à rassembler, dès l'entrée de la personne sur le marché du travail et tout au long de sa vie professionnelle, indépendamment de son statut, les droits sociaux personnels utiles pour sécuriser son parcours professionnel. Selon l'exposé des motifs du projet de loi, seraient concernés notamment les droits relatifs au compte personnel de formation et au compte personnel de prévention de la pénibilité. Pourraient également l'être ceux relatifs au compte épargne-temps, à l'indemnisation du chômage et à la portabilité de la prévoyance.

La mise en place du compte personnel d'activité est prévue pour le 1^{er} janvier 2017. A cette fin, une concertation avec les partenaires sociaux doit être engagée avant le 1^{er} décembre 2015. Ceux-ci pourront, s'ils le souhaitent, ouvrir une négociation sur la mise en œuvre de ce dispositif. Le Gouvernement présentera avant le 1^{er} juillet 2016 au Parlement un rapport sur les modalités possibles de mise en place du compte personnel d'activité. Il ressort de l'exposé des motifs de la loi qu'un projet de loi devrait être déposé au Parlement courant 2016.



De nouvelles réunions pour les représentants du personnel

Loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi

1. Des réunions communes à plusieurs IRP

La loi relative au dialogue social et à l'emploi autorise dès aujourd'hui l'employeur à organiser des réunions communes à plusieurs institutions représentatives du personnel différentes et, à terme, à recourir à la visioconférence.

Lorsqu'un projet nécessite l'information ou la consultation de plusieurs institutions représentatives du personnel (IRP), l'employeur peut organiser des réunions communes.

Article L 23-101-1

L'employeur peut organiser des réunions communes de plusieurs des institutions représentatives du personnel définies au présent livre et à l'article L 4616-1 lorsqu'un projet nécessite leur information ou leur consultation.

Il inscrit ce projet à l'ordre du jour de la réunion commune, qui peut comporter des points complémentaires selon les règles propres à chaque institution. Cet ordre du jour est communiqué au moins 8 jours avant la séance aux membres des institutions réunies.

Les règles de composition et de fonctionnement de chaque institution sont respectées.

Lorsque l'ordre du jour prévoit le recueil d'un avis, celui-ci est valablement recueilli au cours de cette réunion commune, sous réserve que l'institution devant rendre son avis soit consultée selon ses règles propres.

Presque tous les représentants du personnel peuvent être appelés à participer à ces réunions : délégués du personnel, comité d'entreprise, comités d'établissement et comité central d'entreprise, CHSCT et instance de coordination des CHSCT, mais aussi délégation unique du personnel (DUP), nouvelle instance commune pouvant être créée par accord collectif dans les entreprises d'au moins 300 salariés, comité de

groupe, comité d'entreprise européen, comités des sociétés européennes, coopératives européennes ou issues de fusions transfrontalières.

Les règles de composition et de fonctionnement de chaque institution sont respectées.

L'employeur inscrit son projet à l'ordre du jour de la réunion commune, qui peut comporter des points complémentaires selon les règles propres à chaque institution. Cet ordre du jour est communiqué au moins 8 jours avant la séance aux membres des institutions réunies.

Lorsque l'ordre du jour prévoit le recueil d'un avis, celui-ci est valablement recueilli au cours de cette réunion commune, sous réserve que l'institution devant rendre son avis soit consultée selon ses règles propres.

La possibilité d'organiser des réunions communes est entrée en vigueur le 19 août 2015.

2. Le recours à la visioconférence.

L'article 17 de la loi prévoit le recours à la visioconférence pour certaines IRP.

Selon l'article L 2325-5-1 du code du travail, *le recours à la visioconférence pour réunir le comité d'entreprise peut être autorisé par accord entre l'employeur et les membres élus du comité. En l'absence d'accord, ce recours est limité à 3 réunions par année civile. Un décret détermine les conditions dans lesquelles le comité peut, dans ce cadre, procéder à un vote à bulletin secret.*

Le recours à la visioconférence sera possible pour les IRP suivantes :

Institutions représentatives concernées	Articles du code du travail nouveaux ou complétés
Comité d'entreprise	L 2325-5-1 nouveau
Comité central d'entreprise	L 2327-13-1 nouveau
Comité de groupe	L 2334-2 complété
Comité d'entreprise européen	L 2341-12 nouveau
Comité de la société européenne	L 2353-27-1 nouveau
CHSCT	L 4614-11-1 nouveau
Instance de coordination des CHSCT	L 4616-6 nouveau
Réunions communes aux représentants du personnel	L 23-101-2 nouveau

Par ailleurs, la mise en place de la visioconférence semble être autorisée pour les réunions de la DUP et de la nouvelle instance commune pouvant être créée par accord collectif dans les entreprises d'au moins 300 salariés, les textes relatifs à la DUP renvoyant aux modalités de fonctionnement du CE et ceux relatifs à l'instance commune renvoyant, selon le cas, aux modalités de fonctionnement du CE ou du CHSCT.

Le recours à la visioconférence doit être autorisé par accord entre l'employeur et les IRP concernées.

Les textes ne visent pas un accord collectif mais un accord conclu directement avec les membres de chaque IRP (membres élus du CE, délégation du personnel du CHSCT,...).

A cet égard, si les articles du code du travail sur la visioconférence sont déjà en vigueur, un décret devra nécessairement déterminer les règles relatives au vote à bulletin secret, pour des raisons de sécurité.

A priori, l'ensemble des réunions des IRP pourra faire l'objet de la visioconférence, en cas d'accord entre les partenaires sociaux. En effet, les textes prévoient qu'en l'absence d'accord, ce recours est limité à 3 réunions par année civile.

En d'autres termes, l'employeur ne peut, unilatéralement, décider du recours à ce nouveau dispositif pour plus de 3 réunions par an.

Article L 23-101-2

Le recours à la visioconférence pour tenir les réunions communes prévues à l'article L 23-101-1 peut être autorisé par accord entre l'employeur et les membres des institutions réunies. En l'absence d'accord, ce recours est limité à 3 réunions par année civile. Un décret détermine les conditions dans lesquelles il est possible, dans ce cadre, de procéder à un vote à bulletin secret.



Plans de sauvegarde de l'emploi (PSE)

Le Conseil d'État précise la procédure d'approbation administrative des plans de sauvegarde de l'emploi (PSE), instituée par la loi du 14 juin 2013.

Lorsque le plan fait l'objet d'un accord d'entreprise, l'administration doit contrôler son caractère majoritaire et la qualité des signataires pour engager leurs syndicats.

Le juge judiciaire est seul compétent pour se prononcer sur le motif économique justifiant les licenciements, mais l'administration doit, sous le contrôle du juge administratif, s'assurer que le comité d'entreprise a été correctement informé du plan et de la situation économique de l'entreprise. Lorsque l'employeur restreint sa présentation de la situation économique de l'entreprise au niveau d'un secteur d'activité qu'il définit, il doit justifier ce choix.

L'administration doit, enfin, s'assurer que le contenu du plan est conforme aux objectifs fixés par le législateur de maintien dans l'emploi et de reclassement des salariés.

Appliquant ces principes, le Conseil d'État confirme l'annulation des décisions d'approbation des PSE des sociétés Pages Jaune et Heinz. Il approuve également une décision de la cour administrative d'appel d'avoir rejeté le recours dirigé contre la décision d'homologation du PSE de la société Calaire Chimie.

La loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi a réformé la procédure applicable aux licenciements économiques de plus de 10 salariés dans une période de 30 jours. Le plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) qui doit être élaboré préalablement à ces licenciements fait désormais l'objet d'un contrôle administratif préalable. Ce plan contient un ensemble de mesures destinées, notamment, à limiter le nombre des licenciements et à favoriser le reclassement.

Le plan de sauvegarde de l'emploi peut soit être négocié entre les partenaires sociaux par un accord collectif d'entreprise, qui doit :

- soit être *validé* par l'administration,
- soit être défini unilatéralement par l'employeur et être *homologué* par l'administration.

Dans les deux cas, l'administration doit vérifier que les conditions de procédure et de fond ont été respectées. La contestation du plan de sauvegarde de l'emploi ou de la décision administrative l'approuvant ou refusant de l'approuver relève du juge administratif et, par conséquent, en dernier ressort, du Conseil d'État.

En revanche, le législateur a prévu que les licenciements économiques eux-mêmes ne font pas l'objet d'une autorisation administrative : le salarié qui entend contester son licenciement économique, prononcé après élaboration et approbation d'un plan de sauvegarde de l'emploi, doit introduire un recours devant le juge judiciaire, notamment le conseil de prud'hommes. C'est donc le seul juge judiciaire qui est compétent pour apprécier si le licenciement économique repose sur une *cause réelle et sérieuse*, c'est-à-dire si la situation économique de l'entreprise justifie la rupture du contrat de travail.

Par les trois décisions rendues ce jour, le Conseil d'État a précisé les modalités d'application de cette nouvelle procédure d'approbation préalable des PSE.

Les faits et l'application aux cas d'espèce :

Trois licenciements économiques étaient en cause dans ces affaires : ceux des sociétés Heinz et Calaire Chimie, qui avaient donné lieu à des PSE élaborés unilatéralement par l'employeur et homologués par l'administration, et celui de la société Pages Jaunes dont le PSE avait fait l'objet d'un accord collectif majoritaire validé par l'administration.

Le Conseil d'État a, notamment, apporté les précisions suivantes sur le nouveau régime juridique de contrôle des PSE par l'administration :

- Il a rappelé que l'administration doit contrôler la régularité formelle et procédurale des plans de sauvegarde de l'emploi. A ce titre, lorsque le plan fait l'objet d'un accord collectif, l'administration doit vérifier que ce plan a été signé par des organisations syndicales qui ont recueilli au moins 50 % des suffrages exprimés lors du premier tour des élections professionnelles.

Cela implique de s'assurer que la personne physique qui a signé l'accord au nom d'un syndicat avait bien qualité pour ce faire : en l'espèce, l'accord collectif concernant la société Pages Jaunes avait été signé par une personne dont ni l'employeur, ni son syndicat n'ont pu produire la désignation comme délégué syndical. Le Conseil d'État en a déduit que cette personne n'avait pu signer l'accord au nom du syndicat et a approuvé la cour administrative d'appel d'avoir annulé la décision administrative validant cet accord.

Il en résulte que le PSE ne pouvait être mis en œuvre et que les salariés licenciés ont pu, à leur demande, être réintégrés dans l'entreprise.

- Le Conseil d'État a également apporté des précisions sur la procédure d'adoption du plan. Celui-ci doit faire l'objet d'une consultation du comité d'entreprise à qui doivent être fournis *tous renseignements utiles sur le projet de licenciement collectif*, en particulier sur la situation économique justifiant la réorganisation de l'entreprise. Lorsque l'employeur restreint son analyse à un « secteur d'activité » particulier de l'entreprise ou du groupe, il doit justifier ce choix. Il n'appartiendra qu'au juge judiciaire, au final, de valider ou d'infirmier le choix de ce secteur d'activité et l'appréciation des difficultés économiques de l'entreprise.

En revanche, avant d'approuver un plan de sauvegarde de l'emploi, l'administration doit s'assurer que l'employeur a présenté au comité d'entreprise l'analyse sous-tendant le choix du secteur d'activité et des éléments d'information sur la situation de l'entreprise dans ce secteur d'activité.

En l'espèce, si la société Heinz avait justifié le choix d'un secteur d'activité particulier, restreint aux filiales européennes du groupe Heinz, elle n'avait fourni au comité d'entreprise que des éléments portant presque exclusivement sur le marché français et ne présentait pas l'évolution de l'activité des autres filiales européennes du groupe.

- Le Conseil d'État a jugé que l'administration doit apprécier si les mesures contenues dans le plan sont conformes aux objectifs de maintien dans l'emploi et de reclassement des salariés compte

tenu, d'une part, des efforts de formation et d'adaptation déjà réalisés par l'employeur et, d'autre part, des moyens dont dispose l'entreprise.

A ce titre, un plan de reclassement doit être intégré au PSE et doit identifier l'ensemble des possibilités de reclassement des salariés dans l'entreprise ou dans le groupe.

En l'espèce, le Conseil d'État estime que le PSE relatif à l'entreprise Calaire Chimie respectait ces exigences et, après avoir écarté les autres critiques qui lui étaient adressées, a rejeté le recours

- Enfin, le Conseil d'État a rappelé que toute personne attaquant une décision approuvant un PSE doit justifier d'un intérêt à exercer ce recours. Cette décision peut, en particulier, être attaquée par le comité d'entreprise, par les syndicats présents dans l'entreprise, par une union de syndicats justifiant d'un tel intérêt et par les salariés qui sont affectés par ce plan.



Pas de cotisations dues sur les titres-restaurant du stagiaire non rémunéré

Circulaire Acooss 2015-42 du 2 juillet 2015

La loi n° 2014 du 10 juillet 2014 tendant au développement, à l'encadrement des stages et à l'amélioration du statut des stagiaires comporte une série de mesures visant à mieux encadrer l'organisation des stages et des périodes de formation en milieu professionnel afin d'améliorer le statut des stagiaires. La réforme renforce notamment leurs droits et obligations ainsi que leur suivi pédagogique.

La présente circulaire a pour objet de présenter ces nouvelles mesures qui impactent la branche Recouvrement.

Commentant la réforme du statut des stagiaires, l'Acoss apporte ainsi des précisions sur le régime social des gratifications et des autres avantages pouvant être alloués aux intéressés.

1. Modalités d'application de la franchise de cotisations

Pour rappel, la gratification d'un stagiaire est obligatoire pour les stages supérieurs à 2 mois, consécutifs ou non, au cours d'une même année scolaire ou universitaire, soit l'équivalent de 44 jours sur la base de 7 heures par jour.

La gratification versée au stagiaire est exonérée de cotisations pour sa fraction qui n'excède pas, au titre d'un mois civil, le produit d'un pourcentage (15 % pour les conventions de stage conclues à partir du 1^{er} septembre 2015 ; 13,75 % pour celles conclues antérieurement) du plafond horaire de la sécurité sociale par le nombre d'heures de stage effectuées au cours du mois considéré (article D 242-2-1 du code de la sécurité sociale).

Cotisations concernées

Cette exonération de cotisations porte sur les cotisations patronales et salariales de sécurité sociale, sur la CSG et la CRDS, sur la cotisation solidarité-autonomie ainsi que sur les cotisations Fnal et versement de transport. La part de gratification excédant le plafond d'exonération est soumise à l'ensemble de ces prélèvements.

La circulaire précise que la contribution patronale au financement des organisations syndicales n'est pas due, même dans le cas où la gratification versée excède le seuil de la franchise, le stagiaire n'ayant pas le statut de salarié (Circulaire III, A, 4).

A noter : Cette précision figure également dans la circulaire 2015-44 du 31 juillet 2015 relative aux modalités d'application de cette contribution.

L'employeur qui verse une gratification sans y être tenu bénéficiaire de la franchise

La franchise de cotisations s'applique même lorsque la gratification n'est pas obligatoire, c'est-à-dire pour les stages d'une durée inférieure ou égale à 2 mois.

Dans ce cas, la gratification versée à l'issue du stage est rapportée à sa durée pour l'appréciation de la franchise de cotisations (Circulaire II, C).

Sur ce point, on peut se référer également à la circulaire AcoSS 2008-91 du 29 décembre 2008 (questions-réponses n° 16) qui indique que si la gratification est prévue dans la convention de stage et même si elle n'est pas obligatoire, elle doit être versée mensuellement. A défaut, tout somme versée à l'issue du stage est prise en compte au titre du mois de son versement.

La franchise s'applique selon la modalité de versement de la gratification

La franchise de cotisations s'applique selon la modalité de versement de la gratification. Elle est déterminée dans la convention de stage, soit en tenant compte du nombre d'heures réellement effectuées chaque mois, soit de la moyenne d'heures mensuelle prévue pour la gratification en cas de lissage du versement de la gratification (Circulaire A, 3).

Le dépassement du seuil de la franchise s'apprécie sur la durée du stage et non mois par mois. En effet, un stagiaire peut être au-dessus du seuil de la franchise un mois et en dessous le mois suivant. Le lissage sur la durée totale du stage permet de déterminer les éventuels dépassements de seuil de la franchise (Circulaire III, A, 4).

Prise en compte des autorisations d'absence

La gratification versée au titre des jours de congés et d'autorisations d'absence en cas de grossesse, paternité ou adoption, ainsi que celle versée au titre des jours de congés et d'autorisations d'absence prévus dans la convention de stage, bénéficie de la franchise de cotisation dès lors que ces périodes sont assimilées à du temps de présence pour le calcul de la durée du stage (Circulaire III, A, 3).

2. Régime social des avantages alloués aux stagiaires

Cantine, titres-restaurant et frais de transport

Le stagiaire a accès au restaurant d'entreprise ou aux titres-restaurant dans les mêmes conditions que les salariés de l'organisme d'accueil. Il bénéficie aussi de la prise en charge par l'employeur de ses frais de transport.

La circulaire apporte des précisions sur les exonérations de cotisations liées à ces dispositifs.

Les stagiaires non gratifiés (ceux dont la durée du stage est inférieure à 2 mois et pour lesquels l'employeur ne verse pas volontairement de gratification) ont, comme ceux percevant une gratification, accès à la cantine ou aux titres-restaurant.

La circulaire précise que, dès lors que le stagiaire bénéficie d'un accès à la cantine ou de l'attribution de titres-restaurant sans aucune contrepartie, les conditions d'exonération de cotisations ne sont pas remplies. La valeur de ces avantages est donc en principe assujettie à cotisations. Néanmoins, cette valeur ne dépassant pas le montant de la franchise de cotisations, aucune cotisation ni contribution sociale n'est due (Circulaire III, B, 1, c).

Un stage est effectué au mois de mars 2015 (mois calendaire correspondant à 22 jours de travail effectif). L'employeur attribue un titre-restaurant par jour au stagiaire d'une valeur de 8 € sans aucune participation de celui-ci. L'avantage ainsi accordé représente 176 € (soit 8 € x 22 jours). Dès lors que la franchise de cotisation est égale, pour la durée effective du stage à 508,20 €, aucune cotisation ni contribution n'est due (Circulaire III, B, 1, c).

Le stagiaire bénéficie de la prise en charge des frais de transport prévus par l'article L 3261-2 du code du travail.

Article L 3261-2

L'employeur prend en charge, dans une proportion et des conditions déterminées par voie réglementaire, le prix des titres d'abonnements souscrits par ses salariés pour leurs déplacements entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail accomplis au moyen de transports publics de personnes ou de services publics de location de vélos.

La prise en charge obligatoire des frais de transport par l'employeur est fixée à 50 % du coût de l'abonnement sur la base des tarifs de 2^{ème} classe. La circulaire précise que, pour les stagiaires, la participation de l'employeur, y compris la part facultative au-delà du seuil de 50 %, est exonérée de charges sociales dans la limite des frais réellement engagés (Circulaire III, B, 2, b).

La circulaire indique également que la règle selon laquelle la prise en charge des frais de transport des salariés à temps partiel est identique à celle des salariés à temps complet lorsque l'horaire de travail du salarié est au moins égal à la moitié de la durée légale hebdomadaire ou conventionnelle de travail, est applicable aux stagiaires (Circulaire III, B, 2, b).

Activités sociales et culturelles du comité d'entreprise

Les stagiaires ont accès aux activités sociales et culturelles du comité d'entreprise dans les mêmes conditions que les salariés (article L 124-16 du code de l'éducation).

Dès lors, le régime social des prestations du comité d'entreprise à destination des stagiaires est le même que pour les salariés. Par conséquent, si les prestations du comité d'entreprise ne respectent pas les conditions et limites fixées par les instructions ministérielles pour bénéficier des exonérations de cotisations et contributions de sécurité sociale, la valeur des avantages consentis doit être réintégrée dans l'assiette des cotisations (Circulaire III, C).

Jurisprudence

La signature du salarié sur la lettre prolongeant la période d'essai n'est pas suffisante

Cass. Soc. 8 juillet 2015 : n° 14-11.762

Le code du travail pose plusieurs conditions au renouvellement d'une période d'essai. Notamment, la possibilité d'un tel renouvellement doit être prévue par un accord de branche étendu et par le contrat de travail ou la lettre d'engagement.

Article L 1221-21

La période d'essai peut être renouvelée une fois si un accord de branche étendu le prévoit. Cet accord fixe les conditions et les durées de renouvellement.

La durée de la période d'essai, renouvellement compris, ne peut pas dépasser :

- 1° Quatre mois pour les ouvriers et employés ;*
- 2° Six mois pour les agents de maîtrise et techniciens ;*
- 3° Huit mois pour les cadres.*

De plus, la Cour de cassation exige de l'employeur qui entend se prévaloir de la possibilité de renouveler la période d'essai d'en informer l'intéressé et de requérir son accord avant l'expiration de la première période (Cass. Soc. 11 mars 2009 : n° 07-44.090).

Article L 1221-23

La période d'essai et la possibilité de la renouveler ne se présument pas. Elles sont expressément stipulées dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail.

Cet accord doit être express et non équivoque (Cass. Soc. 25 novembre 2009 : n° 08-43.008). Par exemple, il ne saurait résulter de la poursuite du travail par l'intéressé (Cass. Soc. 4 octobre 2000 : n° 98-44.458), ni de l'absence de réserve sur le contenu de la lettre l'avisant de la prolongation (Cass. Soc. 5 mars 1996 n° 93-40.080), ni de sa signature sur un document d'évaluation dans lequel l'évaluateur propose le renouvellement de l'essai (Cass. Soc. 15 mars 2006 : n° 04-46.406).

Dans son arrêt du 8 juillet 2015, la Cour de cassation confirme que la seule apposition par le salarié de sa signature sur la lettre remise en main propre prolongeant l'essai ne vaut pas non plus acceptation de cette prolongation (déjà en ce sens Cass. soc. 3 juin 2009 : n° 08-40.276 ; 25 novembre 2009 n° 08-43.008).

La Cour de cassation a jugé en revanche que la signature du salarié accompagnée de la mention *lu et approuvé* sur une telle lettre vaut accord express de sa part (Cass. Soc. 23 septembre 2014 : n° 13-17.140 ; 21 janvier 2015 : n° 13-23.018).

L'employeur doit veiller à respecter les règles imposées par la loi et la jurisprudence. Rappelons en effet qu'à défaut, la rupture du contrat de travail postérieurement à la prolongation de la période d'essai s'analyse en un licenciement sans cause réelle et sérieuse (Cass. soc. 26 septembre 2012 : n° 11-11.444).



A savoir : La simple signature du salarié sur la lettre l'avisant de la prolongation de la période d'essai n'équivaut pas à son accord pour cette prolongation