

## DROIT DU TRAVAIL

### • LES PRINCIPALES MESURES INTRODUITES PAR LA LOI DU 5 MARS 2014 RELATIVE A LA FORMATION PROFESSIONNELLE, A L'EMPLOI ET A LA DEMOCRATIE SOCIALE :

#### > Elections professionnelles et nouveautés en matière de désignation:

##### • Protocole d'Accord Préélectoral (PAP):

✓ Nouveaux délais pour l'invitation à négocier le PAP: désormais, l'invitation à négocier doit parvenir aux organisations syndicales au plus tard **15 jours avant la date de la 1<sup>ère</sup> réunion de négociation**. Par ailleurs, **en cas de renouvellement de l'institution**, l'invitation doit être effectuée **2 mois avant l'expiration du mandat des délégués du personnel ou des membres du CE** (au lieu d'1 mois auparavant) ;

##### ✓ Validité du Protocole d'Accord Préélectoral :

Consacrant le principe posé par la jurisprudence, la loi subordonne désormais la validité du protocole d'accord préélectoral à une double condition de majorité. Ainsi, pour être valable le protocole d'accord préélectoral doit être signé par **la majorité des organisations syndicales ayant participé à sa négociation**, dont les organisations syndicales représentatives ayant recueilli **la majorité des suffrages** exprimés lors des dernières élections professionnelles ou, lorsque ces résultats ne sont pas disponibles, la majorité des organisations représentatives dans l'entreprise. Cette condition de double majorité s'applique à toutes les clauses du protocole, « sauf dispositions législatives contraires ». (Articles L.2314-3-1 et L.2324-4-1 du Code du travail)

##### • Désignation et fin de mandat des Délégués Syndicaux :

##### ✓ Reprenant la position de l'Administration et de la Jurisprudence, la loi nouvelle prévoit que :

- les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise peuvent désigner comme délégué syndical les candidats aux élections professionnelles qui ont recueilli à titre personnel et dans leur collège au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections ;
- A défaut de candidat remplissant ces conditions, l'organisation syndicale représentative peut désigner un délégué syndical parmi les autres candidats ou, à défaut, parmi ses adhérents au sein de l'entreprise ou de l'établissement.

##### ✓ Par ailleurs, le mandat du délégué syndical prend désormais fin au plus tard lors du premier tour des élections professionnelles renouvelant l'institution dont l'élection avait permis de reconnaître la représentativité de l'organisation syndicale l'ayant désigné.

##### • Assouplissement des conditions de désignation du représentant syndical au CE dans les entreprises d'au moins 300 salariés:

Désormais dans les entreprises d'au moins 300 salariés, pour pouvoir désigner un représentant syndical au CE, les syndicats n'ont plus l'obligation d'avoir au moins deux élus au CE, la seule condition posée étant d'être représentatifs dans l'entreprise ou l'établissement.

> **Contrat de génération : l'aide financière n'est plus subordonnée à la négociation d'un accord**

Plusieurs adaptations du dispositif du contrat génération ont été apportées par la loi du 5 mars 2014. En particulier, l'obligation pour les entreprises et groupes de 50 à moins de 300 salariés d'être couverts par un accord ou un plan d'action intergénérationnel pour bénéficier d'une aide financière est supprimée. En contrepartie de cet assouplissement, la loi soumet ces entreprises ou groupes à une pénalité financière lorsqu'elles ne sont pas couvertes par un accord collectif d'entreprise, de groupe ou de branche ou, à défaut, par un plan d'action intergénérationnel. Cette pénalité n'entre cependant pas en vigueur immédiatement. Un décret précisant des conditions de mise en œuvre sera publié au plus tard le 31 mars 2015.

> **Une révolution concernant les comités d'entreprise : ils doivent désormais désigner un trésorier, tenir une comptabilité, conserver, arrêter et approuver voire certifier leurs comptes**

A compter du 1er janvier 2015, tous les CE doivent **obligatoirement désigner un trésorier**. Ils sont soumis aux obligations comptables de droit commun et doivent tenir une comptabilité :

- **Les petits comités d'entreprise** (ressources annuelles de 153.000 € au plus) peuvent se contenter de tenir **une comptabilité ultra-simplifiée** (livre de comptes et état de synthèse simplifié annuel) ;
- **Les comités d'entreprises moyens** (n'excédant pas au moins 2 de ces 3 critères : 50 salariés équivalent temps plein, 1,55 millions d'euros de bilan, 3,1 millions de ressources) peuvent adopter une **présentation simplifiée** de leurs comptes mais doivent fournir en annexe à leurs comptes des informations sur les transactions significatives qu'ils ont effectuées et **recourir obligatoirement à un expert-comptable pour la présentation de leurs comptes annuels** (financé par leur subvention de fonctionnement) ;
- **Les gros comités d'entreprise** (ceux qui excèdent à la clôture d'un exercice 2 des 3 critères susmentionnés) doivent **tenir une comptabilité normale** et, à compter du 1er janvier 2016, faire certifier leurs comptes par un commissaire aux comptes.

**Dans tous les comités d'entreprise, les comptes annuels sont arrêtés par les membres élus du CE** désignés par lui au sein de ses membres élus (ni l'employeur ni les représentants syndicaux au CE ne peuvent y participer) et un rapport d'activité et de gestion annuel doit être établi.

> **Formation professionnelle :**

- **Création du « CPF » (Compte personnel de formation)** au 1er janvier 2015. Le CPF a vocation à suivre le salarié tout au long de son activité professionnelle, quel que soit son employeur et même s'il est demandeur d'emploi. Il ne sera clôturé que lorsque le salarié sera admis à faire valoir ses droits à retraite. Le CPF sera **crédité de 24 heures de formation par année de travail** à temps complet jusqu'à l'acquisition de 120 heures, puis de 12 heures par an, **dans la limite d'un plafond total de 150 heures**. Les droits des salariés à temps partiel ou n'ayant pas effectué un travail à temps complet sur l'ensemble de l'année seront calculés proportionnellement au temps de travail effectué. Un accord d'entreprise, de groupe ou de branche pourra déroger à cette règle dans un sens plus favorable. **LE CPF va remplacer le DIF**. Le reliquat des droits au DIF du salarié au 31 décembre 2014 seront transférés sur le CPF au 1er janvier 2015. Les heures ainsi transférées seront mobilisables par le salarié jusqu'au 1er janvier 2021 et ne seront pas prises en compte dans le calcul du plafond visé ci-dessus.
- **Mise en place d'un entretien professionnel périodique formalisé (tous les 2 ans)** en vue d'examiner avec le salarié ses perspectives d'évolution professionnelle (notamment en termes de qualification et d'emploi). Il est expressément prévu que cet entretien doit être distinct de l'entretien annuel d'évaluation. **Chaque salarié doit être informé de ce droit au moment de l'embauche**. Pour les personnes actuellement en poste, il n'est pas prévu de délai. Toutefois, il est recommandé de procéder le plus rapidement possible à cet entretien. **Cet entretien doit en outre être systématiquement proposé après certaines absences** (notamment, au retour de congé de maternité ou de congé parental d'éducation). En outre, le salarié doit bénéficier, tous les 6 ans, d'un bilan afin de vérifier qu'il a régulièrement bénéficié de ces entretiens et suivi au moins 1 action de formation, acquis des éléments de certification ou bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle. A défaut, dans les entreprises de 50 salariés et plus, l'employeur devra créditer le CPF de 100 heures supplémentaires (130 heures si le salarié est à temps partiel).

• **CE QUI CHANGE PROCHAINEMENT SUITE À LA LOI DE SÉCURISATION DE L'EMPLOI (« LSE ») :**

> **Temps partiel** : pour les contrats de travail des salariés à temps partiel conclus à compter du 1er juillet 2014, la durée minimale de 24 heures prévue par la LSE devra être respectée, sauf accord de branche dérogatoire ou à la demande du salarié pour faire face à des contraintes personnelles ou cumuler plusieurs activités. La loi du 5 mars 2014 a suspendu en effet, du 22 janvier au 30 juin 2014, cette durée minimale. Ce délai supplémentaire octroyé aux branches pour mener à terme les négociations relatives à la durée minimale expire donc le 30 juin 2014.

> **Frais de santé et prévoyance** : les nouvelles règles de portabilité entrent en vigueur au 1er juin 2014 pour les garanties frais de santé et au 1er juin 2015 pour les garanties de prévoyance. A titre de rappel, elles concernent principalement :

- ✓ **La durée maximum du maintien des droits, portée à 12 mois ;**
- ✓ **Le financement mutualisé**, de sorte que le maintien des droits est gratuit pour les chômeurs. Le système de mutualisation doit, en principe, être défini **par accord collectif**. A défaut, ce système peut être mis en place dans les autres conditions prévues par le Code de sécurité sociale (article L.911-1), soit : (i) **ratification** à la majorité des salariés d'un accord proposé par l'employeur ou (ii) **décision unilatérale** ;
- ✓ **La fin de la faculté de renonciation du salarié**, qui n'a plus lieu d'être en raison de la gratuité du dispositif de portabilité. **L'ancien salarié doit justifier de sa prise en charge par le régime d'assurance chômage auprès de l'organisme assureur** (et non plus auprès de l'employeur) ;
- ✓ **L'information du salarié par l'employeur du maintien des garanties dans le certificat de travail** (ce qui ne le dispense pas, a priori, de remettre la notice d'information mentionnant les conditions d'application de la portabilité des droits). Il doit en outre informer l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail. Le défaut d'information serait sanctionné par des dommages et intérêts ;
- ✓ **La prise en compte de la durée totale des CDD chez le même employeur**, sans période d'interruption entre les CDD, pour déterminer la durée de maintien des droits.