

OCTOBRE 2014

QUELLES OBLIGATIONS NOUVELLES POUR LES ENTREPRISES A LA RENTREE ?

L'actualité sociale estivale a apporté son lot de nouvelles modifications et obligations pour les entreprises impactant leur fonctionnement au quotidien.

Nous vous brosons un inventaire à la Prévert de ce millefeuille de nouvelles dispositions.

- **LOI POUR L'EGALITE REELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**
(LOI N°2014-873 DU 4 AOUT 2014)

La loi pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes du 4 août 2014 est venue modifier un certain nombre de dispositions du code du travail et du code de la sécurité sociale (dont notamment la réforme du congé parental d'éducation) dans le but de renforcer l'effectivité du principe général d'égalité consacré par les articles L1148-1 et suivants du Code du Travail.

Nous vous livrons ci-après les dispositions qui ont un impact pratique pour l'employeur :

- **Simplification des différentes obligations de négociier :**

Jusqu'à présent, le Code du travail prévoyait plusieurs négociations annuelles obligatoires en cette matière portant sur :

- les objectifs d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise et sur les mesures permettant de les atteindre (article L.2242-5 du code du travail),
- les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes (article L.2242-7 du code du travail) intégrées à la NAO.

Il est prévu le versement d'une pénalité financière en l'absence d'un accord collectif ou d'un plan d'action sur l'égalité professionnelle (article L.2242-5-1 du code du travail).

Désormais, il appartient à l'entreprise **d'au moins 50 salariés** de négocier chaque année sur les objectifs d'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes dans le cadre d'une **seule et unique négociation** qui devra également porter sur :

- **les conditions d'accès à l'emploi, à la formation professionnelle et à la promotion professionnelle,**
- **les conditions de travail et d'emploi et en particulier celles des salariés à temps partiel,**
- **l'articulation ente la vie professionnelle et les responsabilités familiales,**
- **la possibilité pour les salariés à temps partiel de cotiser sur la base d'un temps plein pour les cotisations d'assurance vieillesse et sur les conditions dans lesquelles l'employeur peut prendre en charge tout ou partie du supplément de cotisations,**

OCTOBRE 2014

- **la définition et la programmation de mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.**

Si un accord a été signé et qu'il comporte de tels objectifs et mesures, l'obligation de négocier deviendra alors **triennale**. C'est dans le cadre de la NAO que sera suivie la mise en œuvre des mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

En l'absence d'accord, le législateur renvoie à la NAO pour engager les négociations sur la définition et la programmation de mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

- **De nouveaux motifs de congés et d'absences et de nouveaux droits pour les hommes et les femmes :**

- **Un congé de 4 jours pour les salariés qui concluent un pacs**, comme en cas de mariage est instauré, sur justification du salarié.
- **Des autorisations d'absence pour assister aux échographies sont accordées** au conjoint salarié de la femme enceinte ou de la personne liée à elle par un pacs ou vivant maritalement avec elle ainsi que l'autorisation pour se rendre à trois des examens médicaux obligatoires.
- **Un entretien au retour de congé parental** : à l'issue de ce congé, le salarié dispose désormais d'un droit à bénéficier d'un **entretien spécifique** afin d'organiser son retour et déterminer les éventuels besoins de formation ainsi que les conséquences du congé sur sa rémunération et sa carrière.

- **Une protection du deuxième parent après la naissance** : le contrat d'un salarié devenu parent ne peut désormais être rompu pendant les 4 semaines qui suivent la naissance de son enfant, sauf faute grave de l'intéressé ou impossibilité de maintenir le contrat de travail pour un motif étranger à l'arrivée de l'enfant (article L.1225-4-1 du Code du travail), par symétrie avec les dispositions protectrices applicables aux femmes.

- **Un renforcement de la lutte contre le harcèlement sexuel** : la loi modifie enfin l'article L.1153-5 du code du travail qui précise désormais que l'employeur ne doit pas seulement prendre toutes les dispositions nécessaires pour prévenir les faits de harcèlement sexuel, mais aussi «*y mettre un terme et les sanctionner*».

Il s'agit là d'un nouveau développement de l'obligation de sécurité de résultat qui est également sanctionnée pénalement (article 222-33 du Code pénal).

L'ensemble de ces mesures est **d'application immédiate**.

OCTOBRE 2014

- **SIMPLIFICATION DU DROIT DU TRAVAIL**
(ORDONNANCE N°2014-699, 26 JUIN 2014)

Une ordonnance du 26 juin 2014 est venue adapter certaines pratiques aux nouvelles technologies de l'information et de la communication et clarifier les modalités de rupture de la période d'essai.

1) Simplification des obligations sociales des entreprises en matière d'affichage

Les obligations des employeurs en matière d'affichage sont simplifiées et, pour l'essentiel, remplacées par une obligation d'information par tout moyen, offrant des garanties au moins équivalentes dans les conditions actuelles.

- *Discriminations et harcèlements*

Les domaines visés par ces nouvelles modalités d'information par tout moyen portent sur :

- Les **dispositions pénales relatives aux discriminations** (art. L.1142-6 modifié du Code du travail) : les employeurs sont désormais soumis à une obligation d'informer par tout moyen du texte des articles 225-1 à 225-4 du Code pénal les personnes protégées par le principe général de non-discrimination (art. L.1132-1 du Code du travail).
- Le **texte des articles du Code pénal réprimant le harcèlement sexuel et le harcèlement moral** (art. 222-33 du Code pénal), normalement affiché dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche (art. L.1152-4 et L.1153-5 modifiés du Code du travail).

- *Elections professionnelles*

En matière d'élections professionnelles, pour le comité d'entreprise, comme pour les délégués du personnel, les obligations d'affichage de l'employeur, notamment lors de l'engagement du processus électoral, sont également remplacées par une information par tout moyen :

- L'information du personnel par l'employeur sur **l'organisation des élections professionnelles**, qui doit se faire tous les 4 ans (art. L.2314-2 et L.2324-3 du Code du travail modifiés).
- **L'invitation des organisations syndicales à négocier un protocole d'accord préélectoral**, à l'exception des syndicats représentatifs pour lesquels demeure l'obligation de la faire par courrier (art. L.2314-3 et L.2324-4 du Code du travail).
- Le **procès verbal de carence**, lorsque le comité n'a pas été constitué ou renouvelé, ou en cas de carence des élections de délégués du personnel (art. L.2324-8 et L.2314-5 modifiés du Code du travail).

OCTOBRE 2014

- *Procédure de licenciement pour motif économique*

Les obligations d'affichage des employeurs sont assouplies en matière de licenciement pour motif économique par :

- La **suppression de l'obligation d'affichage de la liste des postes disponibles auquel l'employeur est tenu dans le cadre de la priorité de réembauche** suite à un licenciement pour motif économique (art. L.1233-45 modifié).
- **L'information des salariés par tout moyen** (au lieu d'un affichage) **du PSE d'une entreprise de 50 salariés et plus** dépourvue de CE ou de délégués du personnel (art. L.1233-49 modifié).
- **L'information des salariés sur la décision de validation ou d'homologation du PSE par la DIRECCTE**, ainsi que sur les voies et délais de recours, par voie d'affichage sur leurs lieux de travail ou par tout autre moyen permettant de conférer date certaine à cette information (art. L.1233-57-4 al. 4 complété).

2) Assouplissement des obligations de transmission de documents à l'administration

L'objectif est de simplifier les obligations de transmission de documents des entreprises à l'administration, identifiées comme non pertinentes. Pour l'essentiel, ces obligations sont remplacées par un **droit de communication sur demande** de l'administration, notamment de certains documents liés aux élections professionnelles ou de certains rapports d'informations périodiques.

- *Elections professionnelles*

- Lorsque l'institution (CE ou DP) n'a pu être mise en place ou renouvelée (faute de candidats notamment), l'employeur doit, à l'issue du second tour, **établir un procès verbal de carence**, qui doit alors être transmis dans les 15 jours, par tout moyen permettant de conférer date certaine à cette transmission, **à l'inspecteur du travail** (art. L.2314-5 et art. L.2324-8 modifiés).
- La **communication à l'inspection du travail, à sa demande**, du protocole d'accord préélectoral une fois établi, alors qu'il était jusqu'alors obligatoirement transmis (art. L.2324-10 et L.2324-12 modifiés).

- *Base de données économiques et sociales*

Le Code du travail a précisé que les éléments d'information contenus dans les rapports et informations transmis de manière récurrente au comité d'entreprise doivent être mis à sa disposition dans la base de données (*C. trav., art. L. 2323-7-3*).

OCTOBRE 2014

Pour les rapports et informations contenus dans cette base pour lesquels une transmission à l'autorité administrative est prévue par le Code du travail, ces éléments d'information sont mis à la disposition de l'autorité administrative à partir de cette base de données et cette mise à disposition actualisée vaut transmission des documents à l'autorité administrative (*C. trav., art. L. 2323-7-3 complété*).

De la même manière, il avait été précisé que cette mise à disposition actualisée valait communication des documents au comité. Toutefois, elle n'a cette portée que si les informations transmises sont actualisées. Pour les rapports et informations liés à une consultation ponctuelle, il y a lieu de penser qu'ils continueront à faire l'objet d'une transmission à l'autorité administrative, si celle-ci est requise, dans les conditions actuelles.

- *Déclaration de travail à domicile*

Une déclaration spéciale doit être adressée à l'inspecteur du travail par l'employeur lorsqu'il commence ou cesse de faire effectuer un travail à domicile.

Désormais, cette déclaration est également communiquée à l'inspection du travail **à sa demande** (*C. trav., art. L. 7413-3 modifié*).

3) Sécurisation de la procédure de rupture de la période d'essai

Lorsque l'employeur met fin à la période d'essai, la loi précise expressément que le délai de prévenance n'a pas pour effet de prolonger la période d'essai au-delà des durées maximales légales, renouvellement compris (*C. trav., art. L. 1221-25*). Si l'employeur doit, dans la mesure du possible, prévenir le salarié de sa volonté de rompre le contrat en veillant à ce que le terme du délai de prévenance soit antérieur à celui préfixé de la période d'essai, sauf à ne pas respecter le délai de prévenance, aucune sanction n'est prévue par le Code du travail lorsque l'employeur ne respecte pas le délai de prévenance.

Pour lever la difficulté d'interprétation attachée à la règle légale fixant un délai de prévenance à respecter par l'employeur, il est désormais expressément prévu que le non respect du délai de prévenance ouvre droit à une **indemnité compensatrice égale au montant des salaires et avantages que le salarié aurait perçus** s'il avait accompli son travail jusqu'à l'expiration du délai de prévenance, indemnité de congés payés comprise (*C. trav., art. L. 1221-25 complété*).

Ces mesures entrent en vigueur à compter du 28 juin 2014 (lendemain de la publication de l'ordonnance au Journal officiel).

Elles ne font que consacrer une interprétation que la plupart des entreprises avait adoptée.

OCTOBRE 2014

- **L'AMÉLIORATION DU STATUT DES STAGIAIRES**
(LOI N°2014-788, 10 JUILLET 2014, JO 11 JUILLET)

La loi du 10 juillet 2014 encadre davantage les stages et améliore le statut des stagiaires.

Elle génère de nouvelles obligations et contraintes d'importance pour les établissements.

- **Gratification**

Le montant minimal de la gratification, obligatoire lorsque le stage est de plus de 2 mois, est relevé.

Ce montant sera, à défaut d'être prévu par convention de branche ou par accord professionnel étendu, fixé par décret à un niveau minimal de 15 % du plafond horaire de la sécurité sociale (au lieu de 12,5 % actuellement), soit actuellement 523,67 € au lieu de 436,05 €.

- **Durée du travail, congés et autorisations d'absence**

Pour les stages de plus de 2 mois, la convention de stage doit prévoir la possibilité de prendre des congés et des autorisations d'absence.

Surtout, le stagiaire bénéficie des mêmes règles que celles applicables aux salariés de l'entreprise d'accueil en matière de durées maximales quotidiennes et hebdomadaire de présence, présence de nuit, repos quotidien, hebdomadaire et jours fériés.

Un décompte des durées de présence du stagiaire devra être établi par l'organisme d'accueil.

Le stagiaire bénéficie des mêmes durées d'absence en cas de maternité ou adoption.

- **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'entreprise d'accueil. La prise en charge des frais de transport s'effectue dans les conditions prévues par le Code du travail.

Il doit également pouvoir accéder aux activités sociales et culturelles de l'entreprise dans les mêmes conditions que les salariés.

- **Temps de présence dans l'entreprise d'accueil**

L'entreprise d'accueil doit établir un décompte des durées de présence du stagiaire. La durée du stage ne peut en tout état de cause excéder **plus de 6 mois par année d'enseignement, sans dérogation possible.**

OCTOBRE 2014

- **Quota de stagiaires**

Le nombre de stagiaires sur une même semaine civile ne peut pas être supérieur à un nombre qui sera fixé par décret. Selon les débats parlementaires, le nombre de stagiaires accueillis pourrait être de **3** dans les entreprises de moins de 30 salariés et de **10 %** de l'effectif dans les autres entreprises.

- **Succession de stages (délai de carence)**

L'accueil successif de stagiaires pour effectuer des stages sur un même poste n'est possible qu'à l'expiration d'un délai de carence **égal au tiers de la durée du stage précédent**, sauf interruption anticipée du fait du stagiaire.

- **Registre unique du personnel**

L'employeur doit inscrire, dans une partie spécifique du registre unique du personnel, les noms et prénoms des stagiaires accueillis dans l'établissement. En contrepartie, la tenue d'un registre des conventions de stage est supprimée.

Les dispositions précitées sont applicables depuis le 12 juillet 2014, à l'exception du relèvement de la gratification, applicable, selon le ministère, aux conventions de stage signées à compter du 1^{er} septembre 2015. Le décret d'application de la loi devrait prévoir une augmentation progressive de ce montant minimal en deux étapes, pour moitié à la rentrée 2014 et pour l'autre moitié à la rentrée 2015. Le quota de stagiaires est quant à lui applicable au lendemain de la publication du décret.

- **UNE NOUVELLE OBLIGATION D'INFORMATION TRIENNALE POUR LES PME
DE MOINS DE 250 SALARIÉS
(LOI SUR L'ECONOMIE SOCIALE ET SOLIDAIRE DU 31 JUILLET 2014)**

Les entreprises de moins de 250 salariés devront, tous les 3 ans, informer leurs salariés des règles qui régissent la reprise d'une société par les salariés.

Cette information, qui s'applique à l'ensemble des sociétés commerciales et des groupements d'intérêt économiques de moins de 250 salariés devra porter, en particulier, sur les conditions juridiques de la reprise d'une entreprise par les salariés sur ses avantages et ses difficultés, ainsi que sur les dispositifs d'aide dont ils peuvent bénéficier.

Le contenu et les modalités de cette information seront définis par décret.

OCTOBRE 2014

• **PREVOYANCE : DE NOUVELLES PRECISIONS SUR LES CATEGORIES OBJECTIVES**
(DECRET N°2014-786 DU 8 JUILLET 2014)

Un décret a modifié «*les catégories objectives*» qui permettent aux entreprises de continuer à **bénéficier des exonérations de cotisations sur leurs contributions** et a étendu **les cas de dispense d'adhésion au régime** mis en place dans l'entreprise.

Depuis le 1^{er} juillet, les entreprises qui bénéficient déjà des exonérations de cotisations sur leur régime de prévoyance doivent être en conformité avec les nouvelles catégories objectives telles qu'elles ont été définies par le décret du 9 janvier 2012.

Or, un **nouveau décret vient «toiletter» ce décret.**

- *Catégories spécifiques de salariés*

Pour pouvoir être exonérées de cotisations, les garanties mises en place par les régimes de retraite supplémentaire ou de prévoyance complémentaire doivent **couvrir l'ensemble des salariés de l'entreprise ; ou, une ou plusieurs catégories** de salariés. Ces catégories de salariés qualifiées d'objectives sont définies à partir de 5 critères.

Le premier critère, **l'appartenance à une catégorie cadre / non cadre au sens de l'Agirc**, n'est pas modifié par le décret.

Les **deuxième, troisième et quatrième critères** (tranche de rémunération, catégorie et classifications, sous catégories) sont modifiés à la marge.

En revanche, **le cinquième critère est complété.** Aux usages professionnels sont ajoutés l'appartenance :

- au champ d'application d'un **régime légalement ou réglementairement obligatoire** qui assure la couverture du risque concerné. Pour le risque maladie, c'est le cas des ressortissants du régime local d'Alsace Moselle ou, pour le risque maladie ou vieillesse, des assurés de certains régimes spéciaux de sécurité sociale ;
 - à **certaines catégories spécifiques de salariés définies par les stipulations d'une convention collective, d'un accord de branche ou d'un ANI** caractérisant des conditions d'emploi ou des activités particulières. Sont notamment visés les intermittents, les pigistes, les intérimaires.
- *Cas de dispense étendus en cas de décision unilatérale de l'employeur*

Le décret modifie également les **cas de dispense d'adhésion au régime mis en place.** Jusqu'à aujourd'hui, lorsque le régime résultait d'une **décision unilatérale de l'employeur**, il n'était pas possible de mettre en place des dispenses d'adhésion pour certaines catégories de salariés. Du fait de la généralisation de la

OCTOBRE 2014

complémentaire santé à tous les salariés, **le décret rend ces cas de dispense possibles**. L'article R. 242-1-6 est modifié en conséquence.

Les cas de dispense sont donc dorénavant les suivants :

- les **CDD, les intérimaires et les apprentis justifiant être déjà couverts par un contrat individuel** (quelle que soit leur date d'embauche). Avec pour obligation spécifique, pour ceux titulaires d'un contrat d'une durée au moins égale à 12 mois, de justifier par écrit qu'ils sont déjà couverts pour les mêmes garanties en produisant tous documents utiles ;
- les **salariés à temps partiel et les apprentis dont l'adhésion au régime obligatoire les conduirait à verser une cotisation au moins égale à 10 % de leur salaire brut** (quelle que soit leur date d'embauche) ;
- le **salarié qui bénéficie déjà, lors de son embauche ou lors de la mise en place du régime obligatoire, d'une couverture prévoyance complémentaire à titre individuel** ; sa non-adhésion est possible jusqu'à l'échéance de sa couverture individuelle ;
- le **salarié qui bénéficie déjà d'une couverture collective en sa qualité d'ayant droit ou auprès d'un autre employeur**, à condition de le justifier chaque année ;
- le **salarié bénéficiaire de la CMU complémentaire ou d'une aide à l'acquisition d'une complémentaire santé**, jusqu'à la date à laquelle le salarié cesse de bénéficier de cette couverture ou de cette aide.

• **PREVOYANCE : FIXATION DU PANIER MINIMAL DE SOINS**
(**DECRET N°2014-1025 DU 8 SEPTEMBRE 2014**)

Ce décret fixe le niveau de prise en charge minimale des dépenses de santé, qui sont :

- l'intégralité du ticket modérateur à la charge des assurés sur les consultations, actes et prestations remboursables par l'assurance maladie obligatoire,
- le forfait journalier hospitalier,
- les dépenses de frais dentaires à hauteur de 25 % en plus des tarifs de responsabilité,
- les dépenses de frais d'optique, avec un forfait valable tous les deux ans, à hauteur de 100 € minimum pour les corrections simples, 150 € minimum pour une correction mixte simple et complexe et 200 € minimum pour les corrections complexes. Dans ce dernier cas, le remboursement demeure annuel pour les mineurs et en cas d'évolution de la vue.

Les entreprises qui ne disposent pas d'une couverture collective obligatoire et qui disposent d'un délégué syndical doivent désormais engager des négociations pour assurer aux salariés cette couverture minimale.

Si un accord a déjà été conclu, il s'agit de s'assurer que le niveau de couverture respecte ce panier minimal.

OCTOBRE 2014

Pour les autres, ce panier minimal s'appliquera, en tout état de cause, au **1^{er} janvier 2016**. Sont en jeu, les exonérations de cotisations sociales...

- **PLAN DE FORMATION : QUELS DOCUMENTS COMMUNIQUER AU CE ?**
(DECRET N°2014-1045 DU 12 SEPTEMBRE 2014)

Un décret du 12 septembre 2014 vient modifier la liste des informations que l'employeur doit communiquer au comité d'entreprise dans le cadre de la consultation sur le plan de formation.

En substitution de la communication de la déclaration 2483, qui est amenée à disparaître en 2016 du fait de la suppression légale pour les entreprises de dépenser 0,9 % de la masse salariale au titre de la formation, le comité d'entreprise devra être **informé des modalités d'accès à la formation professionnelle des salariés**. Il s'agira ainsi de lui communiquer les informations transmises à l'autorité administrative sur ce point en application de l'article L.6331-32 du Code du travail.

Les élus devront également recevoir communication des informations sur la formation figurant au bilan social.

En outre, à compter du 1^{er} janvier 2015, l'employeur devra indiquer aux élus le nombre de salariés bénéficiaires du nouvel entretien professionnel biennal (distinct de l'entretien d'évaluation) ainsi que le nombre et le montant des abondements versés par l'entreprise.

Les références au DIF sont supprimées au profit du compte personnel de formation (CPF), dispositif qui entre en vigueur au 1^{er} janvier 2015.

Devant la diversité des mesures et obligations nouvelles mettant ça et là d'un foisonnement estival de dispositions législatives et réglementaires, nous nous tenons à votre disposition pour vous accompagner dans cette vague et répondre à vos interrogations.