



ARTICLE

MESURES REBSAMEN ET MACRON APPLICABLES AU 1ER JANVIER 2016

Droit du travail et de la protection sociale | 03/06/16 | Virginie Devos



La saga Rebsamen/Macron prend fin. Voici notre dernier volet qui a pour objet de vous annoncer les principales mesures applicables à compter du 1er janvier 2016. Vous avez ainsi le temps d'y penser et d'y réfléchir.

Nous n'évoquerons pas, en revanche, les mesures applicables au-delà du 1er janvier 2016. Nous vous les présenterons en temps voulu, vous permettant ainsi de pouvoir d'ores et déjà vous familiariser avec les mesures à venir !

Épargne salariale

Intéressement et participation : des incitations financières pour les PME

Le taux du forfait social est porté de 20 % à 8 % pour les sommes versées au titre de la participation et de l'intéressement, dans les entreprises qui :

- ne sont pas soumises à l'obligation de mettre en place un dispositif de participation et,
- concluent, pour la première fois, un accord de participation ou d'intéressement ou n'en ont pas conclu au cours d'une période de cinq ans précédant la date d'effet du nouvel accord.

Ce taux dérogatoire est applicable aux sommes versées pendant 6 ans – soit la durée de deux accords d'intéressement - à compter de la date d'effet de l'accord et ne sera pas remis en cause en cas de dépassement du seuil de 49 salariés (sauf hypothèses de fusion, absorption, cession ou scission).

Versement par défaut de l'intéressement sur un Plan d'épargne entreprise (PEE)

Les sommes issues de l'intéressement devront, si le salarié n'en demande pas le versement, être bloquées sur un PEE s'il en existe un dans l'entreprise. Elles ne seront donc plus versées, par défaut, aux salariés. Les salariés pourront toutefois solliciter le déblocage exceptionnel des droits issus de l'intéressement, attribués du 1er janvier 2016 au 31 décembre 2017, qui auraient été affectés par défaut dans le PEE, dans un délai de trois mois après avoir été informés du blocage.

L'accord d'intéressement devra préciser les modalités d'information du salarié sur cette affectation. A défaut de précision dans l'accord, les conditions et modalités déterminées par un décret à paraître, seront applicables.

Modifications apportées aux modalités de gestion des Plans d'épargne pour la retraite collectif (PERCO)

Jusqu'à présent, les salariés avaient la simple possibilité d'opter pour un système de gestion pilotée de leur épargne, leur permettant de prendre moins de risque au fur et à mesure qu'ils approchent l'âge de la retraite.

Cette gestion pilotée devient, au 1er janvier 2016, la modalité de gestion applicable par défaut :

- en l'absence de choix explicite du participant et,
- en tout état de cause aux versements issus de la participation.

Incitations financières au versement sur un PERCO

Le forfait social est réduit à 16 % pour les versements de sommes issues de l'intéressement et de la participation ainsi que pour les abondements de l'employeur effectués à compter du 1er janvier 2016 sur un plan d'épargne pour la retraite collectif dont le règlement prévoit une gestion pilotée par défaut et une épargne affectée, dans des conditions qui seront fixées dans un prochain décret, à l'acquisition de parts de fonds comportant au moins 7 % de titres susceptibles d'être employés dans un plan d'épargne en actions destiné au financement des PME et ETI.

En outre, la contribution patronale spécifique de 8,2 % sur la fraction d'abondement de l'employeur excédant 2 300 euros par an et par salarié est supprimée pour les abondements versés à compter du 1er janvier 2016.

Enfin, un décret devrait fixer les conditions pour permettre une réduction du forfait social à 16 % pour certains versements sur un PERCO.

Information et consultation du Comité d'entreprise

Regroupement des informations – consultations annuelles pour tous les CE

La consultation annuelle du CE est regroupée en 3 consultations (au lieu de 17), quel que soit l'effectif de l'entreprise, et porte sur :

- Les orientations stratégiques de l'entreprise, ainsi que la GPEC et les orientations de la formation professionnelle



- La situation économique et financière de l'entreprise, ainsi que la politique de R&D, l'utilisation du crédit impôt recherche et l'utilisation du CICE.
- La politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi incluant notamment la formation, la durée et l'aménagement du temps de travail, le bilan social et l'égalité professionnelle.

Le contenu des informations à transmettre au CE au titre des items indiqués ci-dessus diffère en fonction de l'effectif de l'entreprise selon que l'entreprise ou l'établissement compte plus ou moins 300 salariés.

Une consultation trimestrielle du CE est maintenue pour les entreprises de plus de 300 salariés qui portera sur :

- L'évolution générale des commandes et l'exécution des programmes de production
- Les éventuels retards de paiement de cotisations sociales de l'entreprise
- Le nombre de contrats de missions conclus avec une entreprise de travail temporaire

Fixation possible par accord collectif des modalités de consultation du comité d'entreprise

Il sera désormais aussi possible de conclure un accord d'entreprise définissant les modalités d'information-consultation récurrentes du comité d'entreprise ainsi que la liste et le contenu des informations récurrentes à transmettre, à l'exception des documents comptables (pour les sociétés commerciales, il s'agit notamment des documents remis dans le cadre de l'assemblée générale statuant sur les comptes, le rapport du commissaire aux comptes) ainsi que les informations et indicateurs chiffrés relatif à la situation comparée hommes/femmes.

Cet accord pourra également fixer le nombre de réunions annuelles devant se tenir avec le CE, nombre de réunions qui ne pourra être inférieur à 6. A cet effet, il convient de rappeler que pour les entreprises de 300 et plus, le nombre de réunion est au minimum de une par mois.

Enfin, cet accord peut également définir les délais dans lesquels les avis du comité d'entreprise sont rendus dans le cadre de consultation ponctuelle (cf point ci-après).

Fixation des délais de consultation du CCE/CE sur les projets dont ils sont saisis

En dehors des dispositions spéciales (par exemple le projet de licenciement pour motif économique de plus de 9 salariés), l'employeur pouvait fixer avec son CE ou CCE le délai de consultation sur le ou les projets soumis.

Dorénavant, la fixation du calendrier de consultation, en dehors des dispositions spéciales qui sont maintenues, doit intervenir dans le cadre d'un accord collectif. Ce n'est qu'en l'absence de délégué syndical que le calendrier pourra être arrêté avec la majorité des membres titulaires du CE ou CCE.

Remarque :

Il est à noter que la loi a également prévu la même règle pour fixer le calendrier de consultation du CHSCT (cf flash social volet 2 remarque).

En ce qui concerne la fixation des délais de consultation du CE et CHSCT, les modifications apportées ajoutent une lourdeur certaine à la procédure puisque pour les entreprises ayant un délégué syndical, cette négociation, si elle est menée, devra nécessairement être menée avec les délégués syndicaux. Cette exigence d'un accord est de nature à priver d'effet la fixation d'un calendrier ad hoc à chaque consultation soumise aux instances.

Possibilité de consulter le comité de groupe sur les orientations stratégiques

La loi permet que la consultation sur les orientations stratégiques puisse être menée au niveau du comité de groupe sous réserve de la conclusion d'un accord de groupe.

L'accord doit alors prévoir les modalités de transmission de l'avis du comité de groupe aux différents CE des entreprises du groupe.


Suppression de l'obligation de devoir consulter le comité d'entreprise sur les projets d'accord collectif, leur révision ou dénonciation

Il est ainsi mis fin à la jurisprudence de la Cour de cassation qui imposait une telle consultation du CE lorsque le contenu de l'accord portait sur un thème relevant de la compétence du CE ou lorsque la révision ou la dénonciation portait sur un thème relevant de la compétence du CE.

Remarque :

La suppression d'une telle lourdeur est une bonne nouvelle. Il est cependant dommage que la date d'entrée en vigueur de cette mesure ait été fixée au 1er janvier 2016. Il est à noter que la question reste ouverte concernant le CHSCT.

Modification de la rédaction de l'article qui prévoyait la consultation du CE sur les problèmes généraux portant sur les conditions de travail



L'ancien article L2323-27 devenu l'article L2323-46 du code du travail a été modifié. Précédemment, le comité d'entreprise devait être consulté en cas de problèmes généraux intéressant les conditions de travail résultant de l'organisation du travail, de la technologie, des conditions d'emploi...

Il a été substitué à la notion de problèmes généraux la notion de problème ponctuel.

Remarque :

En tant que praticien la rédaction antérieure posait déjà quelques difficultés quant à son champ d'application. Il est évident que la nouvelle rédaction suscitera encore plus de débat voire de contentieux.

Droit d'accès à la BDU au CHSCT

Le CHSCT aura également accès à la base de données uniques.

La négociation obligatoire avec les délégués syndicaux

Les négociations obligatoires sont regroupées en 3 blocs :

- Négociation sur la rémunération, le temps de travail et la répartition de la valeur ajoutée (négociation annuelle)
- Négociation sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail (négociation annuelle)
- Négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels (négociation tous les 3 ans dans les entreprises d'au moins 300 salariés).

Pour les entreprises ayant accord ou un plan d'action portant sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, un accord majoritaire peut modifier la périodicité de chacune des négociations obligatoires pour tout ou partie des thèmes, dans la limite de 3 ans pour les deux négociations annuelles et de 5 ans pour la négociation triennale.

Cet accord peut également adapter le nombre de négociations au sein de l'entreprise ou prévoir un regroupement différent des thèmes de négociations (à condition de n'en supprimer aucun). A noter que la négociation sur les salaires pourrait sans délai redevenir annuelle par la volonté de tout syndicat signataire./.

Virginie Devos, associé,

Isabelle Hadoux-Vallier, counsel
