

A la Une

Inversion de la hiérarchie des normes : les enjeux

L'article 2 du projet de loi El Khomri envisage de renverser la hiérarchie de normes en matière de durée du travail. C'est la possibilité donnée aux entreprises de signer des accords collectifs différents, voire moins favorables, que les conventions collectives et accords de branche. Ce principe dit de «l'inversion de la hiérarchie des normes» a été instauré par la loi du 04/05/2004 (formation et dialogue social) et confirmé par la loi du 20/08/2008 (rénovation de la démocratie sociale et temps de travail) qui a conféré à l'accord d'entreprise la primauté sur un accord de branche dans 6 domaines relatifs au temps de travail (contingent, repos compensateur, annualisation, conventions de forfait, journée de solidarité, compte épargne temps). Le projet de loi El Khomri propose de l'étendre à une vingtaine de domaines portant sur la durée et l'aménagement du temps de travail, les

repos et les congés. C'est une souplesse qui permettrait aux TPE/PME de s'adapter rapidement aux contraintes de leur environnement. Mais à la condition qu'elles négocient des accords. Et c'est là que le bas blesse ! La majorité des petites entreprises ne sont pas familiarisées avec la négociation collective. Pas d'interlocuteurs, un dispositif de «négociation dérogatoire» (en l'absence de délégué syndical) complexe (mandatation, commission paritaire, référendum...) et mal maîtrisé par les TPE/PME... Une culture de la négociation qu'il faudra donc acquérir pour les petites entreprises si elles veulent réellement mettre à profit cette future nouvelle hiérarchie des normes ...

A lire : Synthèse de l'article sur
<http://www.jurisinfo.net/sL.aspx?id=1093>

Chiffres

- **+0,2%** : c'est l'augmentation de l'emploi salarié au 1^{er} trimestre 2016 – Source Altarès
- **8,7 %** : c'est le pourcentage de salariés syndiqués du secteur privé – Source DARES 2015

Calendrier

- **30/05/2016 & 14/06/2016** : séances de négociation de la convention assurance-chômage
- **28/06/2016** : vote clôturant le travail du Sénat du 13/06 au 24/06 sur la Loi travail
- **1er/07/2016** : intégration de 6 nouveaux facteurs de pénibilité
- **22/06/2016 au 02/08/2016** : date des prochaines soldes d'Été

Bibliothèque Documentaire

- **Guide RSI du micro-entrepreneur**
<http://www.jurisinfo.net/sL.aspx?id=1089>
- **Présentation de la Réforme de la Commande Publique**
<http://www.jurisinfo.net/sL.aspx?id=1090>
- **Mini guide pratique des solutions adaptées au commerce**
<http://www.jurisinfo.net/sL.aspx?id=1091>
- **Fiches techniques sur le commerce électronique**
<http://www.upe13.com/sL.aspx?id=1099>

REGLEMENTATION

Procédure Prud'homale : nouvelle règle de saisine à partir du 01/08/2016

Pris en application de la loi Macron du 06/08/2015, le décret n°2016-660 du 20/05/2016 relatif à la justice prud'homale et au traitement judiciaire du contentieux du travail a été publié au Journal officiel du 25/05/2016. Les nouvelles règles de saisine du Conseil de prud'hommes posées par l'article 8 du chapitre II du décret seront applicables aux instances introduites à compter 01/08/2016 (article 45). Désormais la requête, remise ou adressée au greffe du conseil de prud'hommes, «comporte les mentions prescrites à l'article 58 du Code de procédure civile. En outre, elle contient un exposé sommaire des motifs de la demande et mentionne chacun des chefs de celle-ci. Elle est accompagnée des pièces que le demandeur souhaite invoquer à l'appui de ses prétentions. Ces pièces sont énumérées sur un bordereau qui lui est annexé.». Le greffe convoque le défendeur par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. La convocation indique : le nom, profession et domicile du demandeur ; selon le cas, les lieu, jour et heure de la séance du bureau de conciliation et d'orientation ou de l'audience à laquelle l'affaire sera appelée; le fait que des décisions exécutoires à titre provisoire pourront, même en son absence, être prises contre lui et qu'en cas de non-comparution sans motif légitime il pourra être statué en l'état des pièces et moyens contradictoirement communiqués par l'autre partie. La convocation invite le défendeur à adresser au greffe les pièces qu'il entend produire et à les communiquer au demandeur. Un exemplaire de la requête et du bordereau énumérant les pièces adressées par le demandeur est joint à la convocation.

A lire : Décret 2016-660 du 20/05/2016 sur <http://www.jurisinfo.net/sL.aspx?id=1092>

Compte pénibilité : mise en place complète au 01/07/2016

A partir du 01/07/2016, les 10 facteurs de pénibilité prévus par la loi du 20/01/2014 seront pris en compte. Rappelons que lorsqu'un salarié est exposé à un ou plusieurs facteurs de pénibilité au-delà de certains seuils, l'employeur doit établir une déclaration qui permettra au salarié de bénéficier d'un compte personnel de prévention de la pénibilité. Les points accumulés sur ce compte lui permettront de partir en formation pour accéder à des postes moins ou pas exposés à la pénibilité, de bénéficier d'un temps partiel sans perte de salaire et/ou de partir plus tôt à la retraite. 4 facteurs sont en vigueur depuis 2015 (milieu hyperbare, travail de nuit, travail en équipes successives alternantes, travail répétitif). Les 6 autres facteurs pris en compte au 01/07/2016 sont les manutentions manuelles, les postures pénibles, les vibrations mécaniques, les agents chimiques, les températures extrêmes et le bruit. Le dispositif ne nécessite pas de déclaration supplémentaire, il est directement intégré à la DSN, DADS ou DTS via l'alimentation des données relatives à l'exposition des salariés dans le logiciel de paie (sous réserve d'adaptation de ses fonctionnalités).

A lire : Site caisse nationale Assurance Vieillesse sur <http://www.jurisinfo.net/sL.aspx?id=1098>

DSN : calendrier de transmission

Un décret du 18/05/2016 fixe les dates limites et échéances pour la transmission obligatoire de la DSN ainsi que les modalités d'entrées de toutes les entreprises dans le dispositif DSN. Un seuil intermédiaire est fixé pour que la généralisation soit opérée début 2017 avec une première étape au 01/07/2016. À compter de la paie du mois de juillet 2016 (à échéance au 5 ou 15 août 2016), de nouvelles entreprises devront passer à la DSN. Sont concernées les entreprises du régime général et agricole ne faisant pas appel à un tiers déclarant et dont le montant de cotisations est égal ou supérieur à 50K€, et les tiers déclarants dont le montant de cotisations sociales est égal ou supérieur à 10 millions d'€ pour l'ensemble de leur portefeuille.

A lire : Décret 2016-611 du 18/05/2016 sur <http://www.jurisinfo.net/sL.aspx?id=1094>
Communiqué de presse GIP sur <http://www.jurisinfo.net/sL.aspx?id=1096>
Actualité de la DSN sur <http://www.jurisinfo.net/sL.aspx?id=1097>

Apprentissage : précision sur le calcul du salaire minimum

Un décret du 25/04/2016 modifie à compter du 01/07/2016, les modalités de détermination du salaire minimum pour les apprentis âgés de 21 ans et plus, définies à l'article D.6222-26 du Code du travail, afin de corriger une erreur de recodification. Actuellement, ce salaire minimum correspond obligatoirement à un pourcentage du Smic. À partir du 01/07/2016, si le salaire minimum attribué pour son poste par les dispositions conventionnelles qui lui sont applicables est supérieur au Smic, l'apprenti verra sa rémunération minimum calculée sur la base de ce minimum conventionnel.

A lire : Décret 2016-510 du 25/04/2016 sur <http://www.jurisinfo.net/sL.aspx?id=1100>

Agendas d'accessibilité : contrôle et sanction des ERP

Depuis la loi du 11/02/2005, les établissements publics et privés recevant du public ont l'obligation d'être accessibles depuis le 01/01/2015. L'ordonnance n°2014-1090 du 26/09/2014 relative à la mise en accessibilité des établissements recevant du public (ERP), des transports publics, des bâtiments d'habitation et de la voirie pour les personnes handicapées prévoit, en contrepartie de la mise en place d'un dispositif de contrôles et de sanctions, la mise en place d'un outil, l'agenda d'accessibilité programmée (Ad'Ap), autorisant à prolonger, au-delà de 2015, le délai permettant d'effectuer les travaux de mise en accessibilité des établissements recevant du public et des installations ouvertes au public. Désormais, le 11/05/2016 détermine les procédures de contrôles et de sanctions et, en particulier, la procédure de constat de carence qui peut amener à sanctionner les manquements aux engagements pris par le signataire dans l'agenda.

A lire : Décret 2016-578 du 11/05/2016 sur <http://www.jurisinfo.net/sL.aspx?id=1101>

Représentativité syndicale : les élections dans les TPE sont lancées

L'audience syndicale dans les entreprises de moins de 11 salariés est mesurée tous les 4 ans par une élection sur sigle. Les 4,6 millions de salariés des TPE sont appelés à voter par internet ou par correspondance à partir du 28/11/2016, les résultats étant rendus public le 22/12/2016. Quant aux candidatures syndicales, elles peuvent être déposées à compter du 10/05/2016. Un décret et un arrêté du 04/05/16 fixent les modalités et le calendrier de ce scrutin.

A lire : Décret n°2016-548 du 04/05/2016 sur <http://www.jurisinfo.net/sL.aspx?id=1107>
Arrêt du 04/05/2016 sur <http://www.jurisinfo.net/sL.aspx?id=1108>

EN COURS

Modernisation de la Justice du 21^e siècle : adoption par l'Assemblée Nationale

L'Assemblée nationale a adopté en première lecture le 24/05/2016, le projet de loi relatif à l'action de groupe et à l'organisation judiciaire. Elle est revenue sur les modifications apportées par le Sénat aux contours de l'action de groupe et a introduit une obligation pour l'employeur d'indiquer le nom et l'adresse du salarié qui commet une infraction avec un véhicule de son entreprise. Elle a également modifié son volet relatif à la réforme du contentieux de la sécurité sociale dans un objectif de simplification par un regroupement du contentieux général, du contentieux technique et d'une partie du contentieux de l'admission à l'aide sociale au sein d'une formation spécifique du tribunal de grande instance (TGI). L'ensemble de la réforme entrerait en vigueur à une date fixée par décret et, au plus tard, le 01/01/2019, et serait mis en œuvre par voie d'ordonnances, comme initialement prévu par le projet de loi.

A lire : Le projet de Loi sur <http://www.jurisinfo.net/sL.aspx?id=1103>

Projet de décret : consultation du CE

Le ministère du travail a transmis aux partenaires sociaux, le 04/05/2016, un projet de décret relatif aux nouvelles modalités de consultation des IRP issues de la loi Rebsamen. Au menu de ce texte : les délais de consultation du CHSCT, mais également des IRP en cas de consultation conjointe des instances centrale et locales, le contenu des informations transmises au CE en vue des consultations récurrentes, etc. Outre les délais de consultation des IRP, ce texte fixe notamment le contenu des informations que l'employeur devra mettre à disposition du CE en vue de la consultation annuelle sur la situation économique et financière de l'entreprise et de celle sur la politique sociale. Il détermine également les modalités de mise en œuvre du rescrit social en matière d'égalité professionnelle, créé par l'ordonnance du 10/12/2015. En application de l'article 18 de la loi Rebsamen, les obligations d'information et de consultation récurrentes du CE sont regroupées en trois grandes consultations annuelles portant respectivement sur les orientations stratégiques de l'entreprise, la situation économique et financière de l'entreprise, la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi. Le projet de décret détaille le contenu des informations que l'employeur doit mettre à disposition du CE, via la BDES, en vue des deux dernières consultations, contenu variant selon que l'entreprise compte plus ou moins de 300 salariés. Il liste notamment les indicateurs sur la situation comparée des femmes et des hommes, en particulier ceux de la nouvelle rubrique relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise.

A lire : Projet de décret sur <http://www.jurisinfo.net/sL.aspx?id=1104>

QUOI DE NEUF

APESA : une aide psychologique pour les chefs d'entreprise

Le dispositif APESA a vocation de soutien auprès des chefs d'entreprise en souffrance psychologique et se déploie dans 8 tribunaux de commerce en France

A lire : Le dispositif via InfoGrefre sur <http://www.jurisinfo.net/sL.aspx?id=1105>

60000 rebonds : rebondir après une faillite !

Parce que les talents et expertises vitales pour l'économie ne doivent pas disparaître avec la faillite d'un entrepreneur, l'association 60000 rebonds accompagne les chefs d'entreprise pour leur permettre de rebondir.

A lire : Le site sur <http://60000rebonds.com/>

A SAVOIR

Aide financière pour la prévention des TMS dans les TPE/PME

L'assurance maladie propose deux aides financières pour aider les entreprises de moins de 50 salariés à agir contre les TMS d'origine professionnelle : une aide de 25000€ au maximum pour identifier les risques, et une aide d'une somme équivalente pour développer des actions dans l'entreprise.

A lire : Site de la CARSAT Sud Est sur <http://www.jurisinfo.net/sL.aspx?id=1106>

JURISPRUDENCE

Urssaf : remise des majorations de retard

La Commission Départementale des Chefs des Services Financiers (CCSF) accordent aux entreprises qui rencontrent des difficultés financières, des délais de paiement pour leurs dettes fiscales et sociales. Y sont notamment représentés les impôts, l'urssaf, le RSI, Pôle Emploi. Dans un arrêt du 31/03/2016, la cour de cassation décide que l'entreprise peut, sans avoir à établir l'existence de circonstances exceptionnelles, obtenir une remise intégrale des majorations de retard dues à l'Urssaf (ce que l'Urssaf contestait sur le fondement de l'article R243-20 du CSS) dès lors qu'elle a respecté le plan d'apurement adopté par la CCSF.

A lire : Cass. 2e civ. 31-3-2016 n°15-15.974 sur <http://www.jurisinfo.net/sL.aspx?id=1109>