



***Bienvenue aux
Rencontres des Décideurs***



***Les Rencontres des Décideurs
du 6 octobre 2017***

Agnès Viottolo est Avocate au Barreau de Paris et Docteur en Droit.

Elle intervient en droit social, aussi bien sur des opérations de conseil que sur des dossiers contentieux.

Elle a également développé une expertise solide en droit pénal du travail.

Agnès Viottolo est co-auteur du Lamy Social et publie régulièrement des articles de doctrine au sein de revues spécialisées.

Elle a été classée par le magazine "Décideurs" parmi les meilleurs cabinets d'avocats en restructurations et plans sociaux, négociation collective, contentieux à risque et droit pénal social, représentation des dirigeants et des mandataires sociaux.

Le magazine Liaisons Sociales l'a également sélectionnée pour « Bien choisir son cabinet conseil ».

LE CABINET

Le cabinet est organisé autour de quatre pôles complémentaires

- *Le Pôle Général des Affaires qui couvre le contentieux civil, commercial et boursier,*
- *Le Pôle Droit Pénal des affaires qui couvre tout le contentieux des infractions économiques et financières,*
- *Le Pôle Droit Social qui couvre la défense d'entreprises de toute taille et de particuliers, tout en assurant une mission de conseil,*
- *Le Pôle Droit de la Presse qui couvre la défense d'entreprises de presse et de journalistes.*

Philippe CAQUET

Diplômé d'études supérieures en Ressources Humaines,

Ancien Directeur des Ressources Humaines,
de grandes et petites entreprises **innovantes** et **internationales**

(Perstorp, Matra Lagardère, Sanofi Beauté, Yves Saint Laurent Parfums, Gucci Group)

Fondateur associé de Boost'rh,

Expert en relations humaines et sociales,
il a **accompagné le changement** dans de nombreuses sociétés,

Président d'audience aux prud'hommes entre **1992 et 2008,**

Ancien auditeur de **l'Institut National du Travail** (Ministère du travail)

Membre du **Cercle des paradoxes** (réflexion sur le développement des RH)

Membre de **l'Association Nationale des DRH**

Boost'rh Groupe comprend trois sociétés :

Boost' *Boost'rh : externalisation de la fonction RH par :*

- ✓ *des DRH en temps partagé*
- ✓ *des Experts RH*

Boost' *Boost'recrutement : Cabinet de recrutement*

- ✓ *le Sourcing de candidats*
- ✓ *le Pré-recrutement*
- ✓ *le recrutement « full services » par nos DRH expérimentés*
- ✓ *Le coaching d'intégration*
- ✓ *Le management de transition en RH*

Boost' *Boost'talents :*
Organisme de formation en Ressources Humaines et management

***Réforme du droit du travail :
Décryptage des ordonnances Macron***

- **IRP : les nouvelles règles**
- **Négociation collective : la continuité de la Loi Travail**
- **Licenciements : ce qui va changer**
- **Télétravail : de nouveaux droits**

IRP : les nouvelles règles

Le Comité Social et Economique : nouvelle instance obligatoire

- Le CSE remplace les DP, CE et CHSCT
- Mis en place dès 11 salariés
- Appréciation des effectifs : 12 mois continus
- Obligatoire au 1^{er} janvier 2020

Composition du CSE

- **Nombre de membres** : en attente des décrets
- Possibilité, par accord d'entreprise, de transformer le CSE en **Conseil d'Entreprise** : attribution des DS (négociation des accords d'entreprise)
- **CSE central et CSE d'établissements** dans les entreprises comportant des établissements distincts
- Possibilité de mettre en place des **Délégués de proximité**

Attributions du CSE

- **11 à 50 salariés** : attributions des anciens DP
- **+ de 50 salariés** : attributions de l'ancien CE
- **+ de 300 salariés** : création d'une commission santé-sécurité

- **MAIS** : renvoi à la **négociation collective** pour la mise en œuvre de la plupart des attributions

Consultations récurrentes du CSE

- **Ordre public :**
 - ✓ Orientations stratégiques,
 - ✓ Situation économique et financière,
 - ✓ Politique sociale, conditions de travail et d'emploi

- **Renvoi à la négociation collective :**
 - ✓ Modalités de la consultation (dont définition du contenu des thèmes de consultation)
 - ✓ Périodicité des consultations
 - ✓ Informations fournies au CSE
 - ✓ Nombre de réunions du CSE (min. 6/an)
 - ✓ Modalités de fonctionnement de la BDSE

Consultations ponctuelles du CSE

- **Ordre public :**
 - ✓ Méthodes de recrutement et moyens de contrôle de l'activité des salariés
 - ✓ Opérations de restructuration ou de compression d'effectifs
 - ✓ Licenciement économique collectif
 - ✓ Procédure de sauvegarde, de RJ ou de LJ
 - ✓ Opération de concentration ou OPA

- **Renvoi à la négociation collective :**
 - ✓ Modalités pratiques
 - ✓ Délai dans lequel le CSE doit rendre son avis

Moyens du CSE

- **Heures de délégation** : en attente des décrets
- Possibilité de **négoier la répartition du volume des heures de délégation** dans le protocole préélectoral
- **3 mandats successifs max.** (sauf entreprises de moins de 50 salariés)
- Les suppléants n'assistent plus aux réunions lorsque les titulaires sont présents

Expertise

- **Financement** : 80 % employeur – 20 % CSE
- **Sauf:**
 - ✓ Risque grave
 - ✓ Situation économique et financière de l'entreprise
 - ✓ Politique sociale
 - ✓ Grand licenciement collectif

Calendrier de mise en place du CSE

- Au plus tard le 1^{er} janvier 2020
- Terme des mandats **entre l'entrée en vigueur des ordonnances et le 31 décembre 2017** : prorogation automatique des mandats jusqu'au 1^{er} janvier 2018
- Terme des mandats **entre le 1^{er} janvier 2018 et le 31 décembre 2019**: mise en place du CSE lors du renouvellement
- Tous les mandats actuels prendront fin automatiquement le **31 décembre 2019**

Négociation collective : la continuité de la Loi Travail

- Entreprises de **moins de 11 salariés** :
 - ✓ L'employeur peut proposer un projet d'accord portant sur n'importe quel thème ouvert à la négociation collective
 - ✓ Approbation par referendum par au moins 2/3 des salariés
- Entreprises entre **11 et 20 salariés** : même système en l'absence de CSE
- Entreprises entre **11 et 50 salariés** :
 - ✓ Soit négociation avec un ou plusieurs salariés mandatés – puis approbation de l'accord par referendum à la majorité des suffrages exprimés
 - ✓ Soit négociation avec un ou plusieurs membres de la délégation du personnel du CSE – puis signature de l'accord par les membres du CSE représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles
- Entreprises de **plus de 50 salariés** : système actuel
 - ✓ Elus mandatés du CSE si pas de DS
 - ✓ A défaut élus non mandatés du CSE
 - ✓ A défaut salarié mandaté non élu

Nouvelle articulation des normes autour de 3 blocs (1/2)

- **Primauté de la branche dans 13 domaines :**
 - ✓ Salaires minimaux hiérarchiques
 - ✓ Classifications
 - ✓ Mutualisation des fonds de financement du paritarisme
 - ✓ Mutualisation des fonds de la formation professionnelle
 - ✓ Garanties collectives complémentaires (protection sociale)
 - ✓ Certaines questions relatives à la durée du travail : équivalences, définition du travailleur de nuit, durée minimale de travail et taux de majoration des heures complémentaires pour les travailleurs à temps partiel
 - ✓ Certaines questions relatives au CDD : durée, nombre de renouvellement possibles, délai de transmission du contrat, délai de carence (id. pour les contrats de travail temporaires)
 - ✓ Motifs de recours au CDI de chantier, taille des entreprises concernées, activités concernées
 - ✓ Égalité professionnelle entre les hommes et les femmes
 - ✓ Renouvellement de la période d'essai
 - ✓ Modalités de transfert des contrats de travail en application de l'article L. 1224-1 du Code du travail

Nouvelle articulation des normes autour de 3 blocs (2/2)

- **Possibilité, pour la branche, de décider de faire primer son accord dans 4 domaines :**
 - ✓ Pénibilité
 - ✓ Insertion professionnelle et maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés
 - ✓ Effectif à partir duquel les délégués syndicaux peuvent être désignés
 - ✓ Primes pour travaux dangereux ou insalubres
- **Primauté de l'accord d'entreprise dans tous les autres domaines**
 - ✓ La convention d'entreprise conclue antérieurement ou postérieurement à la convention de branche prévaut, dès lors qu'elle porte sur le même objet

Ordre public de la négociation collective

- Salaires, temps de travail
- Égalité professionnelle, qualité de vie au travail (QVT)
- Gestion des emplois et des parcours professionnels

- Tous les **4 ans**

Licenciements : ce qui va changer

Assouplissement de la motivation du licenciement

- Possibilité de **préciser le motif de licenciement** (\neq invoquer un autre motif): soit de la propre initiative de l'employeur, soit à la demande du salarié
- **Si le salarié ne demande pas à l'employeur** de préciser le motif de licenciement : impossibilité d'invoquer une insuffisance de motivation devant le CPH

Proposition d'un modèle de lettre de licenciement

- **Modèles de lettre de licenciement** pour motif personnel et économique attendus par décret
- Rappel des droits et obligations du salarié et de l'employeur
- L'employeur devra compléter la motivation

Assouplissement du cadre des licenciements économiques

- Périmètre d'appréciation du motif économique au **niveau national**, sauf fraude
- Définition du **secteur d'activité** : caractérisé par la nature des biens ou services délivrés, la clientèle ciblée, les réseaux et modèles de distribution se rapportant à un même marché
- Limitation de l'**obligation de reclassement** au périmètre national (id. en cas de licenciement pour inaptitude physique)
- Création d'une procédure de rupture conventionnelle collective

Revalorisation de l'indemnité légale de licenciement

- **1/4 de mois de salaire** par année d'ancienneté pour les années jusqu'à 10 ans
- **1/3 de mois de salaire** par année d'ancienneté pour les années à partir de 10 ans
- **En cas d'année incomplète**, l'indemnité est calculée proportionnellement au nombre de mois complets
- Condition d'**ancienneté de 8 mois** (12 mois actuellement)

Encadrement des contestations prud'homales

- Actions portant sur la **rupture du contrat de travail** : prescription de **1 an**
- **Barèmes** d'indemnisation **obligatoires**
- **Plancher** de l'indemnité différent en **fonction de l'effectif de l'entreprise** :
+ ou - de 11 salariés
- **Montant maximum** compris entre **1 et 20 mois**, quel que soit l'effectif de l'entreprise
- **Cas d'exclusion du barème** :
 - ✓ Licenciement nul en application d'une disposition législative
 - ✓ Licenciement intervenu en violation d'une liberté fondamentale

Télétravail : de nouveaux droits

Organisation du télétravail au niveau de l'entreprise

- **Accord collectif**
- **A défaut, charte** élaborée par l'employeur auprès avis du CSE
- Plus d'avenant au contrat de travail
- **Télétravail ponctuel** : nécessité d'un accord entre l'employeur et le salarié

Mise en œuvre du télétravail

- Obligation pour l'employeur de **motiver un refus** si le poste est éligible au télétravail
- **Présomption d'AT-MP**
- **Suppression de l'obligation de prise en charge des coûts liés au télétravail** : l'accord ou la charte organisent, ou non, la prise en charge des frais (possibilité de prévoir des remboursements sur la base de forfaits)



Merci pour votre attention...

...et maintenant..

...place aux questions !!!



01 42 70 97 20

contact@boostrh.com

www.boostrh.com



01 44 29 34 00

a.viottolo@teitgen-viottolo.com

www.teitgen-viottolo.com