

## Le cartable des DRH est (trop ?) chargé

### ÉDITORIAL

---

Heureusement que l'été olympique vous a permis de recharger les batteries, car il faudra de l'énergie pour relever tous les nouveaux défis de cette rentrée.

Jugez-en : loi travail (véritable texte couteau suisse, avec ses 130 décrets attendus, qui change tellement d'aspects du droit du travail que vous risquez de trouver trop long notre résumé, pourtant partiel), nouveau contrôle URSSAF, nouvelle procédure prud'homale.

Parfois, la simplification est au rendez-vous : révisions d'accords, harmonisation des procédures d'inaptitude médicale, sécurisation des forfaits jours, disparition des avantages acquis (si, si, vous avez bien lu).

Parfois, la complexification rôde : CPA (ex CPF), motif économique de licenciement, délais pour contester les désignations ou frais d'expertise CHSCT.

Parfois, le droit rejoint le bon sens : ainsi le droit à la déconnexion. A compter de 2017, il faudra négocier un accord ou rédiger une charte. Le texte impose aussi de prévoir de former et sensibiliser à sa mise en œuvre les salariés, et le personnel d'encadrement et de direction. Il faudra évidemment le faire et en garder des traces (des preuves donc).

Comme sur les forfaits, cela confirme la tendance de nos juges, qui consiste à être aussi attentifs à la qualité des textes, qu'aux modalités concrètes d'application par les entreprises, à tous les niveaux du management.

Le droit, les RH et la réalité opérationnelle : c'est la combinaison gagnante. Elle permet l'équilibre qu'il faudra trouver pour progresser, et faire de cette réforme (douloureuse politiquement) une réussite (par le dialogue et le terrain) dans les entreprises. Le cartable est donc aussi chargé d'opportunités : nous vous aiderons à les saisir.

**Thierry DOUTRIAUX**

## Sommaire

L'ART DE S'ENGAGER

---

L'ART DE VOUS FORMER

---

L'ART DE S'ADAPTER  
À LA LOI TRAVAIL

---

LES FLASHS

Thierry DOUTRIAUX, Caroline BARBE  
et Louis VANEECLOO.



# L'ART DE S'ENGAGER



## Le 7 septembre 2016

Thierry DOUTRIAUX et Louis VANEECLOO étaient présents au Palais des Beaux-Arts de Lille pour découvrir la restauration des Belles du Nord, qui ont été présentées au public lors des journées du patrimoine des 17 et 18 septembre 2016.

SOLUCIAL a participé à l'action de mécénat qui a permis la restauration de ces statues du XVI<sup>ème</sup> siècle, découvertes lors de fouilles sur un chantier.



## Le 15 septembre 2016

Louis VANEECLOO a participé à un colloque organisé par le Barreau, intitulé *“Boostez votre communication : Comment optimiser la relation client et la communication de l’avocat tout en intégrant une démarche de business développement ?”*.

Il a présenté les actions de SOLUCIAL en la matière.

## Du 13 au 15 octobre 2016

Caroline BARBE fait partie du Comité d'organisation du premier séminaire de l'AIJA ayant lieu à LILLE, avec trois programmes scientifiques de haute qualité *“Travail flexible”, “Conseils et astuces sur les litiges internationaux”* et *“Les transactions de cessions d’actifs”*.

Les nationalités des 150 participants : européennes, américaine, congolaise, nigérienne...



INTERNATIONAL ASSOCIATION  
OF YOUNG LAWYERS



# L'ART DE VOUS FORMER

## **Le 16 septembre 2016**

Thierry DOUTRIAUX, Caroline BARBE et Marie DELAUTRE ont formé (à SURESNES) les équipes RH et droit social d'un grand laboratoire pharmaceutique, sur le thème de la "*Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences : Cadre juridique et pratiques*". Cette formation s'est déroulée sur une journée, avec 35 participants.

## **Le 27 septembre 2016**

Marie DELAUTRE est intervenue, avec Ayité CREPPY (Directeur de la fondation FACE MEL), au sein du réseau "*Val de Lys Entreprendre*" pour un petit déjeuner sur le thème "*L'expression religieuse en entreprise, comment gérer ?*".



## **Formations à venir**

### **Le 18 octobre, de 9h00 à 17h30**

Sur ce sujet d'actualité, suite à notre article "*Le fait religieux en entreprise : une réalité*", vous avez été nombreux à nous faire part de vos attentes.

Dès cette rentrée, SOLUCIAL vous propose donc une formation d'une journée intitulée "*Le fait religieux en entreprise : Du droit au management, les clefs pour comprendre et gérer les situations*".

Trois sessions (destinées aussi bien à des juristes et des RH, qu'à des opérationnels) sont prévues, les 18 octobre, 3 novembre et 2 décembre.

Renseignements et Inscriptions : [vve@solucial.com](mailto:vve@solucial.com)

SOLUCIAL est agréé organisme de formation, vos frais de formation peuvent donc être pris en charge par les organismes professionnels (OPCA, etc.)

Cette formation, qui sera adaptée au contexte, peut aussi être faite au sein de vos entreprises.

Vous pouvez consulter notre offre de formations pratiques et pensées pour vous [ici](#)

### Le 6 octobre, de 14h00 à 15h30

Louis VANEECLOO et Diane DUBRUEL animeront un "café d'actu" pour un partage d'expériences et un focus sur l'actualité en droit social. Cela se tiendra au siège du CJD à Paris, Avenue George V.

Renseignements et Inscriptions : [vve@solucial.com](mailto:vve@solucial.com)



### Le 11 Octobre, de 8h30 à 10h30

En partenariat avec la Chambre de Commerce Franco-Belge, Louis VANEECLOO Co-animera ce petit déjeuner sur le thème de l'actualité sociale en Belgique et en France à l'Altia Hôtel à Neuville-en-Ferrain.

Renseignements et Inscriptions : [vve@solucial.com](mailto:vve@solucial.com)

# L'ART DE S'ADAPTER À LA LOI TRAVAIL



## La loi vue par nos clients

### **Marie-Clotilde MANGE,** Directrice des Ressources Humaines Groupe VISEO



VISEO

*“Parmi tous les changements apportés par loi, la possibilité pour un accord d’entreprise de supplanter un accord de branche me semble une réelle avancée pour les RHs en tant que “business partner” stratégique au sein des entreprises ; de même pour les nouvelles dispositions concernant les forfaits jours et le droit à la déconnexion semblent conforter une tendance plus pragmatique et plus proche de la réalité du terrain. A voir ce que cela donnera en pratique.”*

### **Christine CHAISSOU,** Directrice des Ressources Humaines de l’EDHEC BUSINESS SCHOOL

*“Mon impression est que la loi a été vidée de sa substance et de son objet premier. Il s’agit de mesures rajoutées pour désamorcer les discussions au fur à mesure du conflit. En revanche, la possibilité de signer un accord d’entreprise qui primera sur les accords de branche me paraît être la nouveauté la plus opérationnelle. A mon sens, il aurait été intéressant de réformer pour éviter les freins à l’embauche. Pourquoi ne pas supprimer le CDD et créer des contrats CDI plus souples par exemple.”*



EDHEC  
BUSINESS SCHOOL



# Arnaud RAULET,

## Responsable du personnel de MEWA



*“Il me semble effectivement que la loi travail a perdu de son intérêt initial. Le barème des indemnités prud’homales qui aurait pu s’imposer aux tribunaux n’existe plus qu’à titre indicatif. Ce barème aurait permis aux entreprises d’avoir un garde-fou face à des procédures toujours plus nombreuses, tellement complexes à gérer et avec des résultats tellement aléatoires en fonction des tribunaux.*”

*La liberté offerte de négocier au niveau de l’entreprise des aménagements du temps de travail sur des périodes plus conséquentes peut paraître comme l’avancée la plus opérationnelle. Cependant la nécessité de recourir à un accord avec l’organisation syndicale majoritaire, ou par accord avec des organisations syndicales avec référendum auprès des salariés, pourra très vite restreindre la liberté d’action de l’employeur.*

*Au final, le ressenti est qu’aucune liberté supplémentaire n’est offerte à l’employeur. Signer un CDI demeure toujours un pari sur l’avenir avec une prise de risque. Recourir à un licenciement en cas de désaccord sera toujours un coup de poker pour l’employeur alors que l’esprit initial de la loi était de donner plus de flexibilité à l’employeur afin de l’amener à s’engager plus facilement avec de nouveaux collaborateurs.*

*Pour faciliter la vie des entreprises, il serait intéressant de réformer sur les conditions de rupture du contrat de travail. Cela dans le but de permettre à chacune des parties de prendre des engagements sérieux dès le début de la relation sans tomber dans une précarité qui n’a pas lieu d’être si tout le monde exécute correctement sa prestation. Un autre sujet prioritaire à aborder serait une réforme sur le reclassement des salariés déclarés inaptes au sein des groupes internationaux.”*

## **La Loi Travail : les 10 points clefs à connaître**

### **① Accords d’entreprise**

**Il faut désormais que l’accord d’entreprise soit signé par des syndicats représentant au moins 50 % (contre 30 % avant la loi) des suffrages exprimés lors du premier tour des dernières élections.**

Si tel n’est pas le cas, l’accord doit être :

- Signé par des organisations syndicales représentatives ayant recueilli plus de 30 % des suffrages exprimés,
- validé par un référendum, organisé dans les 2 mois.

Les accords d’entreprise seront rendus publics et versés dans une base de données nationale, sauf opposition de l’entreprise si la diffusion “est préjudiciable à l’entreprise”.

## ② La durée du travail : limites, heures supplémentaires, répartition

Par accord d'entreprise, ou par accord de branche, la durée de travail effectif peut être négociée :

- à 46 heures (contre 44 légalement) en moyenne calculées sur une période de douze semaines,
- à 12 heures par jour (contre 10 légalement), en cas "d'activité accrue ou pour des motifs liés à l'organisation de l'entreprise".

Concernant les heures supplémentaires, un accord d'entreprise peut prévoir :

- une majoration de 10%,
- le contingent annuel.

**Si l'accord de branche l'autorise, un accord d'entreprise pourra prévoir une variation de la durée du travail sur une période supérieure à un an, dans la limite de trois ans.**

A défaut d'accord, l'employeur pourra mettre en place, dans des conditions fixées par décret, une répartition de la durée du travail sur plusieurs semaines :

- dans la limite de 9 semaines pour les entreprises de moins de 50 salariés (contre 4 auparavant),
- dans la limite de 4 semaines pour les entreprises de 50 salariés et plus.

## ③ Astreinte : délai de prévenance

Sauf accord collectif contraire, ou circonstances exceptionnelles (1 jour franc minimum), le salarié doit être prévenu de sa période d'astreinte au moins 15 jours avant.

## ④ Forfait jours

**Même si l'accord collectif ne comporte pas les garanties requises, une convention individuelle de forfait-jours pourra être conclue si l'employeur :**

- établit un document de contrôle des jours travaillés,
- s'assure que la charge de travail du salarié est compatible avec les temps de repos quotidiens et hebdomadaires,
- organise une fois par an un entretien avec le salarié pour échanger sur sa charge de travail, l'articulation entre sa vie personnelle et professionnelle, et sa rémunération.

## ⑤ Droit à la déconnexion et à la connexion

### • La déconnexion des salariés

A compter du 1<sup>er</sup> Janvier 2017, ces modalités devront être prévues par un accord ou une charte. Ils devront préciser les modalités du plein exercice par le salarié de son droit à la déconnexion et la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, en vue d'assurer le respect des temps de repos et de congé ainsi que de la vie personnelle et familiale (négociation annuelle sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail).

## • La connexion des syndicats

A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2017, un accord d'entreprise pourra définir les conditions et modalités d'utilisation des informations syndicales au moyen de tous les outils numériques disponibles dans l'entreprise.

A défaut d'accord, un accès sur un site syndical accessible depuis l'intranet de l'entreprise sera accordé aux organisations syndicales remplissant les conditions suivantes : respect des valeurs républicaines et d'indépendance, constituées depuis au moins 2 ans, dont le champ professionnel et géographique couvre celui de l'entreprise.

L'utilisation des outils numériques par les syndicats devra être compatible avec les exigences de bon fonctionnement et de sécurité du réseau informatique de l'entreprise et ne pas avoir de conséquence préjudiciable sur la bonne marche de l'entreprise.

Il faudra aussi préserver la liberté de choix des salariés d'accepter ou refuser un message.

## ⑥ Médecine du travail et Inaptitude

### • Embauche

La visite d'embauche est remplacée par une "visite d'information et de prévention", réalisée après l'embauche, dans un délai à définir par décret en Conseil d'Etat.

### • Inaptitude

**Désormais, avec le nouvel article L. 4624-4 du Code du travail**, le Médecin du Travail déclare le salarié inapte s'il constate qu'il ne peut pas être réintégré sur son poste et que son état de santé justifie un changement d'affectation.

Une telle décision est nécessairement postérieure à :

- une étude du poste du salarié,
- un échange entre le Médecin du Travail, le salarié et l'employeur.

L'obligation légale pour le Médecin du Travail de pratiquer deux examens médicaux espacés de 15 jours disparaît.

L'avis d'inaptitude est désormais obligatoirement éclairé par des conclusions écrites (assorties d'indications relatives au reclassement du salarié notamment sur la capacité de ce dernier à bénéficier d'une formation le préparant à occuper un poste adapté).

Les procédures d'inaptitude (droit commun ou ATMP) sont unifiées : consultation préalable des délégués du personnel sur les propositions de reclassement, information écrite du salarié lorsqu'aucun reclassement n'est possible, dispense de recherche de reclassement lorsque le Médecin du Travail indique expressément que le maintien du salarié dans l'entreprise serait gravement préjudiciable pour sa santé ou bien que son état de santé fait obstacle à tout reclassement dans un emploi.

**Etant donné les changements fondamentaux en matière de médecine du travail et inaptitude, nous ferons de ce sujet un point central dans notre prochaine Info en diagonale publiée en décembre.**



## 7 Motif économique de licenciement

A compter du 1<sup>er</sup> décembre 2016, les difficultés économiques peuvent être caractérisées par la diminution significative du chiffre d'affaires sur une période déterminée en fonction de la taille de l'entreprise (1 trimestre dans les TPE, 2 trimestres consécutifs dans les entreprises comptant 11 à 299 salariés, 3 trimestres consécutifs dans celles comptant 50 à 299 salariés, et 4 trimestres consécutifs dans celles de 300 salariés et plus). D'autres critères pourront être invoqués par l'employeur, tels que "des pertes d'exploitation, une dégradation de la trésorerie ou de l'excédent brut d'exploitation".

Sous certaines conditions (entreprises de + de 1 000 salariés), les licenciements économiques avant transfert d'entreprise seront par ailleurs désormais possibles.

Si un PSE comporte une reprise de site, l'entreprise cédante peut désormais anticiper et procéder au licenciement des salariés non repris par le cessionnaire, sans qu'une fraude au transfert ne puisse être caractérisée.

## 8 La fin des avantages individuels acquis

En cas de dénonciation ou de mise en cause d'un accord collectif, les salariés continuaient à bénéficier du texte pendant une période dite de survie (généralement de 15 mois) et, à l'issue de cette période de survie, et à défaut d'accord collectif de substitution, les salariés conservaient les avantages individuels qu'ils avaient acquis au titre du texte disparu. Ces avantages s'incorporaient au contrat de travail : rémunération, structure de la rémunération, primes diverses, congés supplémentaires.

Cette notion est supprimée des textes pour une référence au seul maintien, après la période de survie et en l'absence d'accord collectif de substitution, "*d'une rémunération dont le montant annuel ne peut être inférieur à la rémunération versée lors des douze derniers mois*".

## 9 Le compte personnel d'activité (CPA)

Il regroupera, en 2017, le compte personnel de formation (CPF), le compte personnel de prévention de la pénibilité et le compte d'engagement citoyen.

Le titulaire du CPA pourra consulter et utiliser ses droits en accédant à un service en ligne gratuit géré par la Caisse des dépôts et consignations, comme l'est déjà le compte personnel de formation.

## 10 Frais d'expertise CHSCT

Il faudra dorénavant saisir le juge dans les 15 jours à compter de la délibération pour contester l'expertise, la désignation de l'expert, le coût prévisionnel, l'étendue ou le délai de l'expertise.

L'entreprise devra aussi contester le coût final de l'expertise dans un délai de 15 jours, à compter de la date à laquelle il a été informé de ce coût (notamment par la remise de la facture).

En cas d'annulation de l'expertise, l'expert doit rembourser à l'entreprise ce qu'il a reçu et le CE peut prendre en charge ces frais sur son budget de fonctionnement



Diane DUBRUEL

# FLASH

## **PROCEDURE PRUD'HOMALE : le changement c'est (aussi) maintenant**

### **La saisine sera (enfin) motivée :**

- Depuis le 1<sup>er</sup> août 2016, les saisines doivent contenir les motifs de la demande, ainsi que le visa des pièces,
- Cette saisine motivée doit être jointe à la convocation,
- Il est donc désormais possible de savoir le pourquoi du procès dès le début (ce qui est juste normal).

### **Licenciement économique et pièces à envoyer avant la conciliation :**

- En cas de licenciement économique collectif, il fallait déjà envoyer au greffe les pièces relatives à la procédure (notes d'information, PV des réunions avec les représentants du personnel),
- Dorénavant, il faut aussi les envoyer à l'adversaire, dans le même délai de 8 jours à compter de la convocation.

### **Pièces à envoyer avant la conciliation, dans tous les cas :**

- Le défendeur est invité, dans la convocation, à communiquer au greffe les pièces qu'il entend produire,
- et à les adresser au demandeur avant la séance du bureau de conciliation et d'orientation.

### **Nouveaux pouvoirs du Bureau de Conciliation et d'Orientation (BCO) :**

- Si, sauf motif légitime, une partie (demandeur ou défendeur) ne comparaît pas, personnellement ou représentée,
- Le BCO peut juger l'affaire, en l'état des pièces et moyens que la partie comparante a contradictoirement communiqués,
- Il peut aussi entendre les parties séparément, en personne, les inviter à fournir les explications nécessaires à la solution du litige ainsi que les mettre en demeure de produire, dans le délai qu'il détermine, tous documents ou justifications propres à éclairer le Conseil,
- La contestation de la compétence d'une section doit désormais être formée devant le BCO (ou, dans les cas où l'affaire est directement portée devant le bureau de jugement, avant toute défense au fond).

### **Des délais de procédure redoutables :**

- Lors de la conciliation, le BCO fixe un calendrier d'échanges des pièces et des conclusions entre les parties,
- En cas de non-respect, les juges peuvent décider de rejeter les communications qui auraient été transmises tardivement par l'une ou l'autre partie.

### En appel, représentation et délais obligatoires :

- Les parties doivent être représentées par un avocat ou un défenseur syndical,
- Sous peine de caducité de la déclaration d'appel relevée d'office, l'appelant doit conclure dans un délai de trois mois,
- Sous peine d'irrecevabilité, l'intimé doit conclure dans un délai de deux mois,
- Les demandes nouvelles sont irrecevables.

### **NOS RECOMMANDATIONS :**

- 1 • Définir la stratégie contentieuse avant la conciliation, en analysant la saisine motivée,
- 2 • En fonction de cette stratégie, planifier la nature et le moment des communications de pièces,
- 3 • Aborder la conciliation en équipe (client + avocat) car les enjeux procéduraux sont devenus essentiels dès ce stade (définition calendrier, condamnations provisionnelles si pas de communication de pièces, ex faute grave),
- 4 • En appel, savoir respecter et se servir des nouvelles règles, à la fois redoutables (si on les oublie) et très utiles (si l'on sait s'en servir),
- 5 • Respecter strictement les délais de communication, car dorénavant les sanctions sont lourdes (voire irréversibles).



Thierry DOUTRIAUX

## REFORME DU CONTROLE URSSAF : le décret du 8 juillet 2016

Depuis le 11 juillet 2016, un décret (portant officiellement sur le “renforcement des droits des cotisants”) modifie les relations entre les entreprises et l’Urssaf dans le cadre des contrôles auxquels elle procède.

Il ne faut pas s’y tromper, si la plupart des dispositions sur le “renforcement des droits des cotisants” ne sont que des confirmations de jurisprudences, voici quelques-unes des nouvelles prérogatives spécialement créées pour renforcer les pouvoirs des agents de contrôles URSSAF :

### **Les agents peuvent interroger toute personne “rémunérée” :**

Ce nouveau pouvoir vise “officiellement” à lutter contre le travail dissimulé. En réalité, il permettra également d’interroger les salariés sur les avantages en nature, ce qui est particulièrement risqué en termes de redressement. D’autant plus que les interrogatoires sur les avantages en nature se feront en dehors de tout cadre, puisqu’il est prévu, uniquement pour ce qui est de la recherche des infractions en matière de travail dissimulé, qu’un procès-verbal d’audition de la personne interrogée sera rédigé. Mais pas en matière d’avantages en nature...

### **Un traitement automatisé des données de l’entreprise facilité :**

L’agent de contrôle informe par écrit le cotisant qu’il va procéder au contrôle par la mise en œuvre de traitements automatisés directement sur le matériel informatique du cotisant !!!

Il faut s’opposer à ce contrôle “direct” (dans un délai de 15 jours), car dans le cadre du courrier d’opposition, on peut faire valoir notre propre choix entre, soit faire des copies des documents mis à disposition du contrôleur, soit faire nous-mêmes le traitement automatisé.

### **Une méthode d’échantillonnage plus sécurisée pour l’URSSAF :**

Il est possible pour le cotisant de s’opposer à la méthode d’échantillonnage choisie par l’agent de contrôle. Mais attention, cette opposition doit être faite dans un délai de 15 jours. Si ces conditions de délai ne sont pas remplies, l’opposition du cotisant à la méthode d’échantillonnage ne sera pas prise en compte...

Il n’est pas certain qu’il faille s’opposer dans tous les cas à la méthode d’échantillonnage. Mais si cette opposition est opportune, attention au délai d’opposition.

Tout au long du contrôle par échantillonnage, il faut faire des observations écrites, auxquelles le contrôleur sera contraint de répondre de façon motivée et par écrit.



Joséphine BECUWE



**Solucial**  
avocats

L’art du droit social

#### Paris

40, avenue Kléber  
75016 Paris

Métro Kléber

Tél. : +33 (0)1 47 04 27 55  
Fax : +33 (0)1 70 73 64 55

#### Lille

153 bis, boulevard de la Liberté  
BP 91010  
59011 Lille Cedex

Parking et métro République

Tél. : +33 (0)3 20 42 19 66  
Fax : +33 (0)3 20 06 37 07

#### Bruxelles

287, avenue Louise  
B1050 Bruxelles  
Belgique

Tél. : +32 (0)2 513 73 90  
Fax : +32 (0)2 513 78 39

[www.solucial.com](http://www.solucial.com)