



---

**E-ALERTE RH & DROIT SOCIAL**

**1. Assurance chômage**

- **1<sup>er</sup> juillet 2014 : Entrée en vigueur du nouveau différé d'indemnisation pour les indemnités supra-légales**

La nouvelle convention d'assurance chômage du 14 mai 2014 prévoit un nouveau différé d'indemnisation (sauf en cas de licenciement économique), calculé en fonction du montant de l'indemnité supra-légale perçue par le salarié et pouvant aller jusqu'à 180 jours (6 mois) au lieu de 75 jours.

L'allongement de la période de carence pourrait avoir des conséquences immédiates sur les négociations dans le cadre d'une rupture conventionnelle et/ou d'une transaction.

**2. Protection sociale complémentaire**

- **1<sup>er</sup> juin 2014 : Entrée en vigueur du nouveau dispositif de maintien des garanties santé et IJSS maternité**

Toutes les entreprises (y compris celles n'appartenant pas à une branche d'activité représentée par le Medef, la CGPME ou l'UPA) doivent assurer le maintien des garanties remboursements des frais de santé à leurs ex-salariés selon les modalités prévues par l'article L. 911-8 du Code de la Sécurité Sociale.

La durée de la portabilité est portée à 12 mois au maximum (contre 9 précédemment) et les successions de contrat chez le même employeur sont prises en compte. Ainsi, la portabilité prend effet à compter de la date de cessation du contrat de travail, pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail, ou des derniers contrats consécutifs chez le même employeur, et pour une durée maximum de 12 mois.

Le maintien des droits est dorénavant gratuit pour les ex-salariés, c'est-à-dire, en pratique, que le financement du dispositif devra être mutualisé.

L'employeur a également désormais l'obligation d'informer le salarié par une mention spécifique du certificat de travail et doit informer l'assureur de la cessation du contrat.

- **1<sup>er</sup> juillet 2014 : Négociation obligatoire pour la mise en place d'une couverture complémentaire de « frais santé »**

A partir du 1<sup>er</sup> juillet 2014, les entreprises où il existe une section syndicale ou un délégué syndical (au moins 50 salariés) et qui ne sont pas couvertes par une couverture collective obligatoire en matière de protection sociale complémentaire devront engager les négociations sur ce thème (*article L. 2242-11 du Code du travail*).

- **1<sup>er</sup> juin 2015 : Entrée en vigueur du nouveau dispositif de maintien des garanties prévoyance**

La mise en œuvre du nouveau dispositif de maintien des garanties prévoyance (décès, incapacité de travail et invalidité) n'entrera en vigueur qu'au 1<sup>er</sup> juin 2015.

### **3. Base de Données Economiques et Sociales (BDES)**

- **14 juin 2014 : Les entreprises d'au moins 300 salariés doivent avoir mis en place la BDES**

Cette base de données unique doit être mise en place au niveau de l'entreprise (ou de l'UES) sur un support informatique ou papier (*article R. 2323-1-7 du Code du travail*). Elle doit être accessible en permanence aux membres du Comité d'entreprise (ou à défaut aux Délégués du personnel) ainsi qu'aux membres du Comité central d'entreprise, du Comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail et aux Délégués syndicaux (*article L. 2323-7-2 du Code du travail*).

Cette base doit contenir un socle minimal d'information d'ordre économique ou financier nécessaires à la consultation du Comité d'entreprise sur les orientations stratégiques et dont le contenu est détaillé à l'article R. 2323-1-3 du Code du travail pour les entreprises d'au moins 300 salariés :

- investissements ;
- fonds propres, endettement et impôt ;
- rémunération des salariés et dirigeants dans l'ensemble de leurs éléments,
- activités sociales et culturelles ;
- rémunération des financeurs en dehors des éléments mentionnés plus haut ;
- flux financier à destination de l'entreprise ;
- sous-traitance ;
- et pour les entreprises appartenant à un groupe, transfert commerciaux et financiers entre les entités du groupe.

La BDES centralise également les rapports et informations transmis de façon récurrente au Comité d'entreprise et portant sur l'année en cours, les deux années précédentes et, telles qu'elles peuvent être envisagées, sur les trois années suivantes.

Les modalités d'accès, de consultation et d'utilisation de la BDES sont fixées par accord conclu avec les organisations syndicales ou, à défaut par l'employeur.

- **14 juin 2015 : Les entreprises d'au moins 50 salariés mais n'atteignant pas 300 salariés doivent avoir mis en place la BDES**

Pour les entreprises ayant un effectif d'au moins 50 salariés mais n'atteignant pas 300 salariés, la mise en place de la BDES n'entrera en vigueur qu'au 14 juin 2015.

L'employeur qui ne mettra pas en place la BDES dans les délais impartis sera passible des sanctions réprimant le délit d'entrave (puni d'un an d'emprisonnement maximal et d'une amende de 3.750 € pour le représentant légal et de 18.750 € pour la personnel morale).

L'objectif de la BDSE étant d'instaurer un dialogue social de qualité en permettant la consultation chaque année sur les orientations stratégiques à 3 ans, il conviendra en pratique d'anticiper tous les enjeux d'une telle réforme et notamment : (i) l'approche (minimaliste ou maximaliste), (ii) le support (papier ou électronique) et ses incidences en matière de charte informatique et/ou de règlement intérieur, (iii) la protection de la confidentialité des informations, (iv) la désignation d'un responsable BDSE et les incidences en termes de délégations de pouvoirs.

#### **4. Formation professionnelle**

- **1<sup>er</sup> janvier 2015 : Entrée en vigueur de la réforme relative à la formation professionnelle (Loi n°2014-288 du 5 mars 2014)**

Le Compte Personnel de Formation (CPF) se substituera au Droit Individuel à la Formation (DIF) dont les heures acquises seront transférées dans le CPF.

Les droits acquis au titre de la formation seront attachés à la personne, ce qui permettra au titulaire d'acquérir 24 heures par an (pour un temps complet), jusqu'à un plafond de 120 heures, puis de 12 heures par an dans la limite de 150 heures (*article L. 6323-11 du Code du travail*). Pour les salariés à temps partiel, l'acquisition des droits s'effectue au prorata temporis. Le CPF pourra également être abondé en application d'un accord collectif.

Toutes les entreprises devront également organiser un entretien professionnel avec chaque salarié tous les deux ans (ou après une longue absence) consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualification et d'emploi.

Tous les six ans, l'entretien professionnel donnera l'occasion de réaliser un état des lieux récapitulatif du parcours professionnels du salarié. Le défaut de mise en place de ces entretiens dans les entreprises de plus de 50 salariés sera sanctionné par l'abondement du CPF du salarié concerné de 100 heures ou 130 heures pour un salarié à temps partiel (*article L. 6323-13 du Code du travail*).

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, la consultation du Comité d'entreprise sur le plan de formation professionnelle (*article L. 2323-34 du Code du travail*) doit dorénavant porter sur l'exécution du plan de l'année précédente, sur celui de l'année en cours et sur le projet de plan pour l'année à venir.

Toutes les entreprises devront par ailleurs s'acquitter d'une contribution unique auprès d'un OPCA, d'un montant de 1% pour les entreprises d'au moins 10 salariés et 0.55% pour les moins de 10 salariés. La réforme du financement de la formation sera applicable pour le calcul des contributions en 2016, sur les rémunérations versées en 2015.

A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2015, en application de la réforme sur la formation professionnelle, tous les Comités d'entreprise devront désigner un trésorier (*article L. 2325-1 du Code du travail*) et établir une comptabilité spécifique et un règlement intérieur, compte tenu des dispositions relatives aux comptes du Comité d'entreprise.

#### **5. Elections professionnelles**

- **Elections professionnelles : La loi 2014-288 du 5 mars 2014 clarifie les règles de validité des différentes clauses du protocole d'accord préélectoral**

A noter que la loi 2014-288 du 5 mars 2014 prévoit que la condition de double majorité spécifique au protocole d'accord préélectoral s'applique sauf dispositions législatives contraires et précise ainsi les sujets pour lesquels une double majorité doit être réunie. Les articles L. 2314-3-1 (Délégué du personnel) et L. 2324-4-1 (Comité d'entreprise) du Code du travail sont modifiés en ce sens.

Par ailleurs, lorsque l'unanimité est requise, les nouvelles dispositions du Code du travail prévoient que la règle de l'unanimité ne concerne que les syndicats représentatifs dans l'entreprise. Dès lors, un syndicat représentatif au niveau de la branche et/ou interprofessionnel présent dans l'entreprise sans pour autant y être représentatif ne peut plus bloquer la conclusion d'un accord.

L'unanimité concerne:

- le nombre et la composition des collèges électoraux en vue de l'élection des Délégués du personnel (*article L. 2314-10 du Code du travail*) et des membres du Comité d'entreprise (*article L. 2324-12 du Code du travail*) ;
- l'organisation du scrutin en dehors du temps de travail pour l'élection des Délégués du personnel (*article L. 2314-22 du Code du travail*) et des membres du Comité d'entreprise (*article L. 2324-20 du Code du travail*) ;

## **6. Forfait-jours**

### **▪ Durée du travail : La branche SYNTEC sécurise le forfait-jours**

Conscient des conséquences de l'arrêt de la Cour de cassation du 24 avril 2013 sur les forfaits-jours et afin de sécuriser l'utilisation du dispositif par les entreprises et les salariés de la Branche, les partenaires sociaux ont négociés un avenant de sécurisation du forfait-jours à l'Accord national du 22 juin 1999 relatif à la durée du travail.

L'avenant a été signé le 1<sup>er</sup> avril 2014 par la CFDT, la CGC, CINOV et la Fédération SYNTEC et vient compléter l'Accord du 19 février 2013 relatif à la Santé et aux Risques Psychosociaux.

## **VOTRE CONTACT :**



**Anna-Christina CHAVES**  
Avocat Associée / Partner  
Responsable du département Droit social / Head of Labour Law Department  
[ac.chaves@stehlin-legal.com](mailto:ac.chaves@stehlin-legal.com)