



### FLASH INFO

#### **1. Analyse du projet de loi El Khomri**

Après avoir été présenté au Conseil des Ministres le 24 mars dans une version remaniée, le projet de loi est actuellement examiné par l'Assemblée Nationale, il sera ensuite examiné par le Sénat, en vue d'une adoption définitive cet été.

Au-delà des débats que le texte suscite, il est utile de s'intéresser aux changements à venir.

##### **❖ Aménagement du temps de travail :**

- Par accord collectif, il serait possible d'aménager le temps de travail sur une période supérieure à l'année, dans la limite de 3 ans. En l'absence d'accord collectif, le temps de travail pourrait être organisé sur une période de 4 semaines, ou 16 semaines dans les entreprises de moins de 50 salariés (nouveau).

##### **❖ Négociation collective :**

- L'accord majoritaire devient la règle pour les accords relatifs au temps de travail. Ainsi pour être valide, soit un accord est signé par un ou plusieurs syndicats représentant au moins 50% des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections professionnelles (1) ; soit un accord est signé par un ou plusieurs syndicats représentant au moins 30% des suffrages exprimés et validés par un référendum auprès des salariés (2).
- La durée des accords collectifs serait fixée à 5 ans, sauf s'ils sont stipulés pour une autre durée (déterminée ou indéterminée).
- La notion du « maintien d'avantages individuels acquis » prévue en cas de dénonciation ou de mise en cause de l'accord serait remplacée par celle de « maintien de la rémunération ». Les salariés conserveraient une rémunération dont le montant annuel pour une durée de travail équivalente à celle prévue par leur contrat de travail ne peut être inférieur à la rémunération versée lors des 12 derniers mois.

### ❖ **Licenciement :**

- En cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse, les dommages et intérêts pourraient être octroyés selon un simple barème indicatif qui serait plafonné à 3, 6, 9, 12 ou 15 mois de salaire selon l'ancienneté du salarié.
- La notion de « difficultés économiques » devrait être précisée dans la nouvelle définition du licenciement économique. Selon l'avant-projet de loi, lesdites difficultés économiques devraient être caractérisées soit par une baisse des commandes ou du chiffre d'affaire pendant plusieurs trimestres, soit par des pertes d'exploitation pendant plusieurs mois, soit par une importante dégradation de la trésorerie etc. Selon Matignon, le juge pourra vérifier que les multinationales n'organisent pas artificiellement leurs difficultés économiques sur le territoire français.
- Les difficultés économiques ne devraient s'apprécier qu'au niveau de l'entreprise si cette dernière n'appartient pas à un groupe, ou au niveau du secteur d'activité commun aux entreprises implantées sur le territoire national si l'entreprise appartient à un groupe.

### ❖ **Durée du travail :**

- Extension de la règle de primauté de l'accord d'entreprise ou d'établissement sur l'accord de branche pour l'adaptation des règles en matière de durée du travail. Possibilité de négocier au niveau de l'entreprise en matière de durée du travail sur des thèmes élargis (astreinte, équivalence...)
- Le taux de majoration des heures supplémentaires reste inchangé. Cependant, à l'avenir, il serait possible de déroger à la branche pour majorer les heures supplémentaires à 10%.
- La durée maximale hebdomadaire moyenne reste de 44 heures, mais s'apprécie sur une période de 16 semaines consécutives au lieu de 12. Ce maximum peut être porté à 46 heures sur autorisation administrative ou accord collectif.

En l'état actuel du texte, il est précisé que la durée légale du travail resterait de 35 heures hebdomadaires, et la durée maximale quotidienne de travail serait toujours de 10 heures avec possibilité dans certains cas de la porter à 12 heures par accord collectif ou sur autorisation administrative. En outre, la durée maximale de travail sur une semaine isolée resterait de 48 heures, avec comme actuellement la possibilité d'aller jusqu'à 60 heures sur autorisation, dans des situations exceptionnelles. Quant à la durée minimale du repos quotidien, elle resterait fixée à 11 heures. Modifiées par la loi Macron de 2015, les dispositions sur le repos hebdomadaire et le travail le dimanche ne seraient pas touchées. Enfin, la durée minimale de 24 heures serait maintenue pour les salariés à temps partiel, avec les mêmes dérogations qu'actuellement.

## **2. Précisions ministérielles sur l'épargne salariale**

Par une instruction ministérielle composée de 58 questions/réponses, l'administration apporte des précisions sur les modifications intervenues en matière d'épargne salariale prévues par la loi Macron et ses décrets d'application de novembre et décembre 2015.

Cette instruction revient notamment sur la minoration du taux du forfait social s'appliquant à l'intéressement ou à la participation dans les entreprises de moins de 50 salariés, et sur l'abaissement du taux du forfait social applicable à certaines sommes issues de la participation, de l'intéressement, de l'abondement patronal versées sur un Perco. Elle revient également sur le mécanisme d'affectation par défaut des sommes issues de l'intéressement.

*Instruction interministérielle n° DGT/RT3/DSS/DGTRESOR/2016/45 du 18 février 2016 relative à la loi n° 2015-990 du 6 août 2015 et aux décrets n°2015-1526 du 25 novembre 2015 et n°2015-1606 du 7 décembre 2015 portant sur l'intéressement, la participation, et les plans d'épargne salariale*

### **3. Entrée en vigueur de l'avenant à la convention d'assurance chômage**

Les partenaires sociaux ont, par avenant du 18 décembre 2015 à la convention Unedic du 14 mai 2014, convenu de modifier le règlement Unedic pour tenir compte de la décision du Conseil d'Etat du 5 octobre 2015 qui avait annulé l'arrêté en raison de l'illicéité de certaines mesures.

Principale modification : les indemnités et sommes inhérentes à la rupture du contrat de travail, lorsqu'elles sont allouées par le juge, ne sont pas prises en compte pour le calcul du différé spécifique d'indemnisation du chômage.

*Arrêté du 19 février 2016 agréant l'avenant du 18 décembre 2015 à la convention Unedic + Circulaire Unedic 2016-10 du 29 février 2016*

### **4. Regroupement des IRP : publication des décrets**

Le décret relatif à la nouvelle délégation unique du personnel (DUP) pris en application de la loi Rebsamen du 17 août 2015 est enfin publié. Toute entreprise de moins de 300 salariés peut mettre en place une DUP regroupant le CHSCT soit lors de la constitution ou du renouvellement du CE, des DP ou du CHSCT. Le décret du 24 mars 2016 fixe la composition et le fonctionnement de l'instance.

Le décret relatif à l'instance unique est également publié. Pour rappel, les entreprises de moins de 300 salariés, ainsi que celles, quel que soit l'effectif, appartenant à une UES regroupant au moins 300 salariés, ont la possibilité, sous réserve d'un accord majoritaire, de regrouper au sein d'une instance commune le CE, les DP et les CHSCT, ou seulement deux de ces institutions. Le décret fixe la composition de l'instance et les heures de délégation et formation des membres de l'instance.

*Décret n°2016-345 du 23 mars 2016 et décret n°2016-346 du 23 mars 2016*

### **5. Egalité de traitement : salariés travaillant en équipes alternées**

Le principe « à travail égal, salaire égal » découle de l'égalité de traitement. Il est donc interdit à l'employeur de pratiquer des différences de rémunération entre les salariés placés dans une situation identique.

En l'espèce, un salarié avait saisi la juridiction prud'homale pour demander le paiement d'une prime de « temps de repas » en se fondant que le principe de la rupture d'égalité de traitement. La prime « temps de repas » était, en vertu, de l'accord d'entreprise, accordée uniquement aux salariés travaillant en 2x8 ou en 3x8, et excluait les salariés travaillant en poste fixe la nuit.

Pour la Cour de cassation, l'employeur peut accorder aux seuls salariés qui travaillent en équipes alternées une prime destinée à compenser la sujétion particulière résultant du caractère variable des horaires des repas, cet avantage s'expliquant par des raisons objectives justifiant une différence de traitement entre ces salariés et ceux travaillant en poste fixe, qu'il soit de jour ou de nuit. Elle rejette, ainsi, les demandes du salarié.

*Cass. Soc. 2 mars 2016 n°14-11.991*

### **6. Avantage individuel acquis et structure de la rémunération**

Il est de jurisprudence constante que la structure de la rémunération résultant d'un accord collectif dénoncé constitue, à l'expiration du délai de survie, un avantage individuel acquis qui est incorporé au contrat de travail des salariés. L'employeur ne peut la modifier sans l'accord des salariés, quand bien même les nouvelles modalités seraient plus favorables.

Dans l'arrêt du 2 mars 2016, la Cour de Cassation vient compléter sa jurisprudence en jugeant qu'un engagement unilatéral de l'employeur contraire à ce principe ne peut avoir force obligatoire.

En l'espèce, les salariés bénéficiaient de primes de vacances en tant qu'avantage individuel acquis suite à la dénonciation d'un accord. Pour s'opposer au gel des primes, plusieurs salariés ont engagé une action en justice en se fondant sur l'engagement unilatéral pris par l'employeur d'intégrer les primes litigieuses dans l'assiette des augmentations de salaire. Si la Cour d'appel a donné raison aux salariés, la Haute Juridiction a cassé le raisonnement retenu. Les salariés ne pouvaient pas s'opposer au gel de leurs primes sur le fondement d'un engagement unilatéral de l'employeur, car celui-ci n'a pas force obligatoire.

*Cass. Soc. 2 mars 2016 n°14-16.414*



**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)