

ACTUALITE SOCIALE

Cet exposé a pour objet de synthétiser les principaux textes législatifs récents qui modifient sensiblement le droit en vigueur.

Les thèmes suivants seront abordés :

- ✗ La formation professionnelle
- ✗ La négociation collective
- ✗ La simplification du droit
- ✗ Le déblocage anticipé de l'épargne salariale
- ✗ La journée de solidarité
- ✗ La retraite
- ✗ La médecine du travail
- ✗ Le nouveau taux de CSG-CRDS

❖ Formation professionnelle – Négociation collective

La loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social modifie en profondeur le droit de la formation professionnelle et de la négociation collective.

I - Formation professionnelle

Affirmant le principe de la formation tout au long de la vie, la loi redéfinit les finalités de cette formation, et tend notamment à :

- 1) Accroître l'effort financier des employeurs,
- 2) Créer au bénéfice de chaque salarié un droit individuel à la formation (DIF),
- 3) Rénover le dispositif de formation en alternance avec la création de nouveaux contrats et périodes de professionnalisation,

- 4) Intégrer certaines des mesures du plan gouvernemental de modernisation de l'apprentissage.
- 5) Les modalités de consultation des représentants du personnel concernant la formation ont été précisées.

1) Participation financière des employeurs

Il faut faire une distinction entre les employeurs de moins de 10 salariés et ceux de plus de 10 salariés.

- Pour les employeurs de moins de 10 salariés

Le taux global de participation est porté à **0,40%** des rémunérations pour 2004, et à **0,55%** à compter du 1^{er} janvier 2005 pour tous les employeurs assujettis ou non à la taxe d'apprentissage (contre 0,15% à 0,25% précédemment).

- Pour les employeurs de 10 salariés et plus

Le taux de participation est porté à **1,60%** à compter du 1^{er} janvier 2004 (au lieu de 1,50%).

La contribution au financement des congés de formation (0,2%) devra être versée en totalité à l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) au titre du congé individuel de formation (CIF).

Le versement au titre de capital de temps de formation imposé à certains employeurs est supprimé.

La **contribution formation en alternance** est portée à 0,50 % pour tous les employeurs et doit désormais être versée en totalité à un organisme collecteur.

La fraction de participation consacrée au **plan de formation** pourra servir au financement des nouveaux contrats et périodes de professionnalisation.

2) Le droit individuel de formation

Le DIF est un droit ouvert à tous les salariés, qu'ils soient en contrat à durée indéterminée ou en contrat à durée déterminée.

Il permet au salarié de se constituer un capital de temps de formation de 20 heures par an, cumulable sur 6 ans (dans la limite de 120 heures) pour suivre une formation.

Cette formation a lieu hors temps de travail, sauf dispositions conventionnelles contraires.

La mise en œuvre du DIF s'effectue à l'initiative du salarié en liaison avec l'employeur, le choix de la formation devant faire l'objet d'un accord avec ce dernier.

Ce dispositif remplace le capital temps-formation.

3) Formation en alternance

- **Les contrats d'insertion en alternance existants** (contrat de qualification, d'adaptation et d'orientation) **sont supprimés** et remplacés par un nouveau contrat de professionnalisation à compter du **1^{er} octobre 2004**.
- **Le contrat de professionnalisation** vise à favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle en permettant l'acquisition d'un diplôme, d'un titre ou d'une qualification professionnelle.

Il associe des enseignements théoriques et l'exercice d'une activité en entreprise. Il est ouvert aux jeunes de 16 à 25 ans révolus et aux demandeurs d'emploi de plus de 26 ans.

Il pourra être à durée indéterminée, ou à durée déterminée conclu pour la durée de l'action de professionnalisation d'une durée minimale comprise entre 6 et 12 mois (avec possibilité de prolongation jusqu'à 24 mois pour certains bénéficiaires).

4) Apprentissage

Plusieurs dérogations, à préciser par décret, sont prévues afin de permettre **la conclusion d'un contrat d'apprentissage après l'âge de 25 ans** (pour l'obtention d'un diplôme supérieur suite au précédent contrat d'apprentissage ou en cas de rupture involontaire d'apprentissage, ou personne handicapée).

Un salarié sous contrat à durée indéterminée peut, d'un commun accord, **conclure un contrat d'apprentissage** avec le même employeur, son contrat initial étant alors suspendu pendant sa formation.

La période de conclusion d'un contrat d'apprentissage est étendue de 2 à **3 mois** avant ou après le cycle de formation.

La durée maximale quotidienne de travail est portée de 7 à **8 heures** pour l'ensemble des travailleurs âgés de moins de 18 ans, y compris les apprentis, dans la limite de 35 heures hebdomadaires (sauf dérogations).

5) Consultation des représentants du personnel :

Les employeurs occupant au moins 50 salariés ne peuvent être considérés comme ayant acquitté leur obligation de participer au financement de la formation professionnelle continue que s'ils apportent la preuve que **le CE a délibéré sur les problèmes propres à l'entreprise relatifs à la formation professionnelle** pendant l'année au titre de laquelle la participation a été versée et avant que ne soient prises les décisions concernant l'application de la loi.

A défaut de comité d'entreprise, l'employeur doit consulter les délégués du personnel.

II - Négociation collective

La négociation collective a été profondément modifiée, citons notamment les grandes lignes :

- ↳ La validité des accords collectifs est désormais basée sur le principe de **l'accord majoritaire** afin de renforcer sa légitimité.
- ↳ L'articulation des niveaux de négociations (accords interprofessionnels, de branche ou d'entreprises) est modifiée, et de nouveaux thèmes sont ouverts à la négociation d'entreprise.
- ↳ La loi consacre **la possibilité de conclure des accords dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux**. De même, elle confère une base légale aux accords de groupe.

❖ Simplification du droit

Une ordonnance du 24 juin 2004 organise la simplification du code du travail.

Cette ordonnance prévoit :

- L'uniformisation des délais dans le cadre des procédures individuelles de licenciement.

Au niveau de l'entretien préalable, un délai minimum de 5 jours ouvrables est à respecter entre la réception de la lettre de convocation à l'entretien préalable et la tenue de cet entretien. Il n'y a plus à distinguer selon qu'il existe ou non des représentants du personnel.

Le délai d'envoi de la lettre de licenciement à compter de l'entretien préalable est désormais de 2 jours ouvrables, au lieu d'un jour franc.

En outre, en matière économique, la lettre de notification du licenciement ne pourra, en fonction du statut du salarié (non cadre ou cadre), être adressée moins de 7 ou 15 jours ouvrables après l'entretien préalable.

- L'élargissement des motifs de recours aux CDD et aux contrats de travail temporaire :

Il est notamment possible de recourir à un tel contrat pour assurer le remplacement du chef d'entreprise et, plus généralement, de toute personne ne bénéficiant pas du statut de salarié, à la condition que l'intéressé participe effectivement à l'activité de l'entreprise à titre professionnel et habituel.

- L'harmonisation des seuils d'effectifs et du mode de décompte des effectifs.
- La possibilité de mensualiser, de façon pérenne, les heures supplémentaires effectuées au titre d'une durée collective de travail supérieure à 35 heures.
- La possibilité, pour l'employeur, d'être assisté de deux collaborateurs, ayant voix consultative, aux réunions du comité d'entreprise ou d'établissement, du comité central d'entreprise ou du comité de groupe.
- L'octroi, au titre des congés pour événements familiaux, d'un jour pour le décès du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur.

❖ **Déblocage anticipé de l'épargne salariale**

La loi du 9 août 2004 relative au soutien à la consommation et à l'investissement prévoit la possibilité pour les salariés bénéficiaires de l'épargne salariale, de demander :

- 1) le déblocage anticipé des droits acquis, au titre de la participation et des sommes investies sur certains PEE, sans remise en cause des avantages sociaux et fiscaux, subordonnés à l'indisponibilité de ces sommes.
- 2) le versement direct des droits à participation et des sommes dues au titre de l'intéressement sur simple demande du salarié intéressé.

Ces possibilités sont offertes aux salariés jusqu'au 31 décembre 2004.

Les sommes, ainsi versées à titre exceptionnel, sont limitées à un montant de 10 000 euros par bénéficiaire.

❖ **Journée de solidarité**

La loi du 30 juin 2004 relative à la solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et handicapées a institué une journée supplémentaire de travail par an, non rémunérée et une contribution patronale spécifique.

Il est prévu que **la première journée de solidarité doit intervenir entre le 1^{er} juillet 2004 et le 30 juin 2005.**

Elle peut être fixée par accord de branche ou d'entreprise, à défaut, c'est le lundi de Pentecôte qui est retenu (lundi 16 mai 2005).

La date retenue pourra être :

- un jour précédemment chômé
- un jour RTT
- un jour précédemment non travaillé

Les modalités de la journée de solidarité doivent être définies par l'employeur après **consultation du CE** ou, à défaut, les délégués du personnel.

Il est à noter que l'article L 222-2 du code du travail établissant la liste des jours fériés légaux n'a pas été modifié. Ainsi, les jeunes travailleurs et apprentis âgés de moins de 18 ans seront exonérés de l'exécution de la journée si elle correspond au lundi de Pentecôte ou à un autre jour férié.

Dans la limite de 7 heures, cette journée de travail supplémentaire ne donne pas droit à rémunération supplémentaire. Pour les salariés à temps partiel, cette journée est réduite au prorata.

La **durée annuelle légale de travail** est ainsi portée de 1 600 heures à **1 607 heures**, et le **forfait annuel en jours** est porté à **218**.

Un nouvel article L 212-17 est introduit dans le code du travail. Il prévoit la situation des salariés changeant d'employeur et **ayant déjà accompli une journée de solidarité :**

- Soit, la journée de solidarité est travaillée par l'intéressé et les heures ainsi effectuées donnent lieu à rémunération supplémentaire et s'imputent sur le contingent annuel d'heures supplémentaires (salarié à temps plein) ou sur le nombre d'heures complémentaires (salarié à temps partiel).

- Soit, le salarié refuse d'exécuter la journée supplémentaire dans sa nouvelle entreprise, ce refus ne constituer une faute ou un motif de licenciement.

Une nouvelle **contribution patronale de 0,3 %** est créée.

❖ Retraite

La retraite a été réformée par la loi du 21 août 2003.

Cette loi organise le **départ en retraite avant 60 ans** pour les salariés ayant commencé une activité professionnelle très jeune, c'est à dire à l'âge de 14, 15 ou 16 ans.

Sont concernés, les salariés du régime général, du régime agricole, les non salariés des professions artisanales, commerciales ou libérales, et les exploitants agricoles.

Il est prévu que l'âge de départ à la retraite varie en fonction de l'âge de début de carrière et de la durée d'assurance ayant donné lieu à cotisations.

Ainsi :

Début de carrière	Trimestres validés	Trimestres cotisés	Age du départ
14 ans	168 (soit 42 ans)	168	56 ans
15 ans	168	168	57 ans
14 ou 15 ans	168	164 (soit 41 ans)	58 ans
14, 15 ou 16 ans	168	160 (soit 40 ans)	59 ans

Il est à noter que la durée de cotisation inclut, pour partie, certaines des périodes validées (absences pour maladie, maternité ou accident du travail, service national).

❖ Médecine du travail

Le décret du 28 juillet 2004, pris en application de la loi de Modernisation Sociale du 17 janvier 2002, apporte **plusieurs modifications dans l'organisation des services de santé au travail** parmi lesquelles il faut noter :

- ♦ La périodicité de la visite médicale annuelle est désormais de **24 mois**, sauf dans le cas de surveillance médicale renforcée ;
- ♦ **l'extension de la fiche de santé** (fiche établie par le médecin indiquant les risques professionnels et le nombre de salariés qui y sont exposés) à toutes les entreprises à compter du 1^{er} janvier 2006.
(Cette fiche était auparavant réservée aux entreprises de plus de 11 salariés).

❖ CSG-CRDS

A compter du 1^{er} janvier 2005 :

- l'assiette de la CSG et de la CRDS sera portée de 95 % à **97 %** sur les revenus d'activité salariée,
- le taux de la CSG et de la CRDS sur les revenus d'actions demeure inchangé,
- le taux de la CSG sera, pour les revenus issus de l'épargne salariale, porté de 7,5 % à **8,2 %**.