

Actualités Sociales Février 2005

Accords d'entreprise et la consultation des salariés

Pris en application de la loi du 4 mars 2004, le décret du 28 janvier 2005 fixe les modalités de consultations des salariés qui est nécessaire dans certains cas pour valider une convention ou un accord d'entreprise.

1^{er} cas : les accords conclus avec des délégués syndicaux

- les accords concernés : les accords conclus avec un ou plusieurs syndicats doivent, pour s'appliquer, *être ratifiés par la majorité des salariés* de l'entreprise ou de l'établissement dans 2 cas
 - o si l'accord a été signé par des syndicats minoritaires aux dernières élections du CE dans des entreprises soumises à un accord de branche étendu subordonnant la validité des accords à la signature des syndicats majoritaires.
 - o Si l'accord a été signé dans une entreprise où il y a eu carence d'élection professionnelle.
- les modalités :
 - o la date de consultation : la consultation des salariés intervient après la conclusion de l'accord. Les syndicats qui sollicitent cette consultation doivent faire leur demande par écrit dans les 8 jours (à compter de la signature de l'accord) à l'employeur et autres organisations syndicales
 - o l'employeur fixe les modalités d'organisation de la consultation, après consultation de organisations syndicales. Il a 15 jours pour répondre par écrit et définir les points suivants : les modalités d'information des salariés sur le texte de la convention ; le lieu, la date, l'heure du scrutin ; les modalités d'organisation du vote ; le texte de la question soumise au vote. Les salariés doivent être informés au moins 15 jours avant le vote.
 - o En cas de désaccord avec les syndicats sur les modalités retenues par l'employeur, le Tribunal d'Instance peut être saisi.
- organisation matérielle du scrutin
 - o la consultation doit avoir lieu pendant le temps de travail, à bulletin secret.
 - o l'organisation incombe à l'employeur
 - o l'accord est ratifié à la majorité des suffrages exprimés
 - o affichage du PV

2nd cas : les accords conclus par mandatement syndical

- en l'absence de représentants élus et de délégué syndical, la convention de branche étendue peut prévoir que les conventions ou accord d'entreprise puissent être conclus avec un ou plusieurs salariés expressément mandaté par une organisation syndicale. Cela semble être le cas dans l'accord de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif.

- Les modalités : l'employeur fixe par écrit les modalités d'organisation de la consultation aux salariés mandatés en définissant : les modalités d'information des salariés sur le texte de la convention ; le lieu, la date, l'heure du scrutin ; les modalités d'organisation du vote ; le texte de la question soumise au vote. Les salariés doivent être informés au moins 15 jours avant le vote.
- Organisation matérielle du scrutin : idem accord conclu avec une organisation syndicale

Entrée en vigueur :

Date : le 31 janvier 2005

Toutefois, pour les consultations liées au mode de validité mis en œuvre par les accords de branche étendus, les dispositions du décret ne s'appliquent qu'à la signature de ces accords de branche.

En revanche, dans le cas des accords dont la validité est subordonnée à l'absence d'opposition majoritaire, le décret est applicable immédiatement aux consultations qui devront être réalisées dans les entreprises ayant au moins un délégué syndical mais placé en situation de carence d'élections professionnelles.

Accords d'entreprise : opposition syndicale

Le Tribunal de Grande Instance de Paris a été saisi d'une question d'interprétation de la loi du 4 mai 2004, qui l'a amené à déterminer les conséquences sur l'appréciation du caractère majoritaire de l'opposition syndicale.

Il en découle que l'appréciation de la majorité ou la minorité s'effectue uniquement lors du premier tour des élections.

Visite médicale de reprise

Deux arrêts de la Cour de Cassation viennent semer le trouble dans les règles applicables en terme de visite médicale de reprise.

Dans deux arrêts du 19 janvier 2005, la Cour de Cassation précise que la prolongation, sans discontinuer, de l'arrêt de travail prescrit par le médecin traitant ne fait pas obstacle à la mise en œuvre d'une visite médicale de reprise mettant fin à la suspension du contrat de travail et à la constatation par le médecin du travail de l'inaptitude du salarié.

Ainsi, dans ces deux affaires, une visite médicale de reprise a été réalisée alors qu'il n'y avait aucune reprise effective du travail. Dans ce cas, il a été considéré que les salariés s'étaient rendus disponibles pour cette visite.

Ces arrêts ne règlent toutefois pas le problème de la différenciation à effectuer avec la pré visite de reprise, et des conséquences de cette jurisprudence sur les modalités de licenciement en cas d'inaptitude.

Emploi des travailleurs handicapés

La loi du 11 février 2005 concernant l'égalité des droits et des chances a été publiée. Elle a pour objectif de favoriser l'emploi de travailleurs handicapés plutôt que le versement de la contribution.

Obligation d'emploi :

Compte tenu de l'impact de cette réforme pour les employeurs, l'entrée en vigueur de la plupart des dispositions est reportée au 1^{er} janvier 2006.

Par conséquent, la première déclaration annuelle prenant en compte la nouvelle législation devra être réalisée en 2007 pour l'année 2006.

Effectif d'assujettissement :

Toujours plus de 20 salariés avec des modalités de décompte modifiées.

Bénéficiaires :

La liste des bénéficiaires de l'obligation d'emploi est la suivante :

- les travailleurs handicapés reconnus par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (commission qui se substitue à la COTOREP)
- les titulaires d'une carte d'invalidité ou de l'AAH (Allocation aux Adultes Handicapés)

Exécution de l'obligation :

La loi modifie sensiblement les modalités de décompte des bénéficiaires :

- à compter du 1^{er} janvier 2006 : chaque bénéficiaire quelque soit la nature du contrat et dont le contrat aura au moins duré 6 mois, comptera pour une unité et non plus au prorata.
- à compter du 1^{er} janvier 2006, la loi supprime les critères supplémentaires.
- les modalités de calcul de la contribution AGEFIPH seront totalement modifiées à compter du 1^{er} janvier 2006

Sanctions :

- en cas de non respect, à partir de 2006, pénalités à verser au Trésor Public correspondant au montant de la contribution AGEFIPH majorée de 25%.
- En cas de non respect, l'accès aux marchés publics ne sera pas admis.

Conditions de travail :

- obligation d'aménagement raisonnable et de prise de mesures appropriées pour les travailleurs suivants :
 - o travailleurs reconnus handicapés par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées
 - o victimes d'accidents du travail et maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité au moins égale à 10%
 - o titulaires d'une pension d'invalidité sous condition
 - o ancien militaire titulaire d'une pension d'invalidité
 - o ancien pompier titulaire d'une rente d'invalidité
 - o titulaire de la carte d'invalidité
 - o titulaire de l'allocation aux adultes handicapés
- obligation d'aménagement des horaires

- rémunération : à compter du 1^{er} janvier, le salaire versé ne peut être inférieur aux dispositions légales ou conventionnelles. Une aide pourra être octroyée par la DDTE.
- reclassement d'un salarié inapte : mise en œuvre de l'obligation de reclassement avec étude de la modification des horaires de travail, et possibilité de suspension du contrat pour effectuer un stage de reclassement professionnel. Les modalités du stage ne sont pas fixées.
- Licenciement : la durée du préavis est doublée avec un maximum de 3 mois.

Obligation de négociation :

La loi fait de la négociation collective sur l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés une obligation, tant au niveau de l'entreprise que de la branche.

Accident du travail : revirement de jurisprudence

Le salarié victime d'un accident du travail après que l'employeur lui ait envoyé une lettre de licenciement mais avant de l'avoir reçu, peut-il se prévaloir de la nullité du licenciement ? La Cour de Cassation, dans un arrêt du 28 janvier 2005, a répondu par la négative.