

Une ordonnance du 24 juin 2004 vient de procéder au "toiletage" du Code du Travail dans de nombreux domaines. Ces simplifications concernent notamment le décompte des seuils d'effectifs, les procédures de licenciements, la représentation du personnel dans l'entreprise, les congés divers et le temps partiel, les cas de recours aux contrats à durée déterminée et à l'intérim. L'ordonnance prévoit également d'autres aménagements que nous analysons dans ce dossier.

## DÉCOMPTÉ DES SEUILS D'EFFECTIFS

Le décompte des seuils d'effectifs s'effectue désormais d'une manière harmonisée pour l'application de l'ensemble des dispositions du Code du Travail, sauf règles spécifiques. Certains seuils d'effectifs sont ajustés.

### REGLE GÉNÉRALE

Les modalités de calcul des effectifs sont harmonisées et étendues à toutes les dispositions légales, sauf en cas de règle spécifique prévue par un texte. Une nouvelle disposition générale se substitue aux anciens articles concernant le droit syndical, les délégués du personnel et le comité d'entreprise. Elle précise que les **salariés titulaires d'un contrat à durée indéterminée à temps plein** et les travailleurs à domicile sont **pris intégralement en compte dans l'effectif de l'entreprise**. Les titulaires d'un contrat à durée déterminée, les salariés titulaires d'un contrat intermittent, les travailleurs mis à disposition de l'entreprise par une entreprise extérieure, y compris les travailleurs temporaires, sont pris en compte dans l'effectif **au prorata de leur temps de présence au cours des douze mois précédents**.

Toutefois, les salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée, d'un contrat temporaire ou mis à disposition par une entreprise extérieure sont **exclus du décompte** des effectifs lorsqu'ils **remplacent** un salarié absent ou dont le contrat est suspendu. Les **salariés à temps partiel**, quelle que soit la nature de leur contrat de travail, sont pris en compte en divisant la somme totale des horaires inscrits dans leur contrat de travail par la durée légale ou conventionnelle du travail. Pour calculer les effectifs des entreprises de travail temporaire, il est tenu compte, d'une part, des **salariés permanents** de ces entreprises et,

d'autre part, des travailleurs qui ont été liés à elle par des **contrats de travail** temporaires pendant une durée totale **d'au moins trois mois** au cours de la dernière année civile.

### SALARIÉS MIS A DISPOSITION

Les salariés mis à disposition par une entreprise de travail temporaire, un groupement d'employeurs ou une association intermédiaire ne sont **pas pris en compte** pour le calcul de l'entreprise utilisatrice pour l'application des dispositions législatives ou réglementaires relatives à la **formation professionnelle continue** et à la tarification des risques **accident du travail et maladie professionnelle** qui se réfèrent à une condition d'effectif.

### TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

La dénomination "**travailleurs handicapés** employés dans des entreprises, des ateliers protégés ou des centres de distribution de travail à domicile" disparaît du Code du Travail. Cela ne signifie pas que ces salariés ne sont plus pris en compte mais simplement qu'ils sont **intégrés comme tous les salariés** en fonction de la nature de leur contrat.

### APPRENTIS

Pour l'exonération de cotisations sociales des apprentis, le seuil d'effectif "employeur occupant dix salariés au plus" est remplacé par l'expression "moins de onze salariés".

## PROCÉDURES DE LICENCIEMENT

L'essentiel des réformes tient à l'ajustement des délais de convocation à l'entretien préalable et à la notification du licenciement.

### DELAI ENTRE LA CONVOCA-TION ET L'ENTRETIEN PREALABLE

L'entretien ne peut désormais

avoir lieu **moins de cinq jours ouvrables après** présentation de la lettre recommandée ou la remise en main propre de la lettre. La distinction qui existait auparavant entre les entreprises dotées d'institutions représentatives du personnel et celles qui en étaient dépourvues est supprimée. Cette nouveauté s'applique dès lors qu'un entretien préalable est nécessaire, peu important qu'il s'agisse d'une convocation pour **motif personnel ou pour motif économique**.

### DELAI D'EXPÉDITION D'UNE LETTRE DE LICENCIEMENT POUR MOTIF PERSONNEL

La lettre de notification d'un licenciement pour motif personnel ne peut être expédiée **moins de deux jours ouvrables après** la date pour laquelle le salarié a été convoqué à l'**entretien préalable**, contre un jour franc antérieurement.

### DELAI D'EXPÉDITION D'UNE LETTRE DE LICENCIEMENT POUR MOTIF ECONOMIQUE

En cas de procédure de **licenciement économique individuel**, et comme auparavant, la lettre de licenciement ne peut pas être adressée au salarié **moins de sept jours** après la date pour laquelle le salarié a été convoqué à l'entretien préalable (quinze jours s'il s'agit du licenciement économique individuel d'un **cadre**).

S'il s'agit d'un **licenciement économique collectif** concernant **de deux à neuf salariés** sur une même période de **trente jours**, la lettre de licenciement ne peut être adressée au salarié **moins de sept jours après** la date fixée pour l'**entretien préalable**. Il est désormais précisé que ces délais de sept ou quinze jours qui s'apprécient en **jours ouvrables**, sont étendus aux entreprises sans institution représentative du personnel. Les **délais spécifiques de quatre et douze jours** prévus pour

ces dernières sont désormais **supprimés**. Les autres délais de notification des lettres de licenciement ne sont pas modifiés entreprises en redressement ou liquidation judiciaire, licenciement économique de dix salariés ou plus sur une période de trente jours.

### CONSULTATION DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL ET LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE

L'obligation de **réunion et de consultation des délégués du personnel** en cas de projet de licenciement économique visant au moins dix salariés dans une même période de trente jours s'applique dans les entreprises occupant habituellement **moins de cinquante salariés** (au lieu de plus de dix salariés et moins de cinquante). Toutefois, la loi ne prévoit l'institution de délégués du personnel que dans les entreprises de onze salariés et plus.

### REPRÉSENTATION DU PERSONNEL

La protection des candidats et demandeurs d'élections professionnelles est étendue, tout comme les possibilités d'assistance de l'employeur en tant que président du comité d'entreprise.

### PROTECTION DES CANDIDATS ET DES DEMANDEURS D'ELECTIONS PROFESSIONNELLES

Les candidats aux fonctions de membres du comité d'entreprise, qui ont été présentés en vue du premier ou du deuxième tour des élections, bénéficient d'une **protection contre les licenciements**, comme les délégués du personnel, pendant les **six mois** qui suivent l'envoi des listes de candidatures à l'employeur. Auparavant, cette protection était de trois mois.

La même protection a été portée à six mois (au lieu de trois) pour les demandeurs d'élections au comité d'entreprise.

## ASSISTANCE DE L'EMPLOYEUR AUX REUNIONS DU CE

Il était déjà prévu que le comité d'entreprise se composait notamment du chef d'entreprise ou de son représentant et qu'il pouvait se faire **assister** par deux collaborateurs. Depuis l'ordonnance du 24 juin 2004, une nouvelle disposition précise que, pour la présidence du CE, l'employeur peut être assisté éventuellement **de deux collaborateurs qui ont voix consultative**. Les mêmes dispositions ont été reprises pour le comité central d'entreprise.

## CONGÉS DIVERS ET TEMPS PARTIEL

L'ordonnance prévoit plusieurs mesures concernant différents congés et le temps partiel et assouplit certaines formalités.

### CONGÉS POUR EVENEMENTS FAMILIAUX

Il est **ajouté** à la liste des jours pour événements familiaux une **autorisation d'absence** d'un jour pour le décès du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une soeur. Ces jours étaient déjà prévus par la loi de mensualisation mais avec un condition d'ancienneté de trois mois dans l'entreprise. Désormais, cette **nouvelle disposition s'applique à tous les salariés**, même non mensualisés, sans condition d'ancienneté.

### SIMPLIFICATION DES FORMALITÉS

#### L.R.A.R. ou lettre remise en main propre

L'ordonnance comporte des mesures d'harmonisation. Pour certains congés, le salarié devait auparavant informer son employeur, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, du point de départ du congé et de la durée de l'absence. Il peut maintenant effectuer cette demande aussi par lettre remise en main propre contre décharge pour les congés suivants :

- le congé d'adoption;
- le congé pour création d'entreprise;
- le congé parental;
- le congé de présence parentale;
- le congé sabbatique;
- le congé de solidarité familiale;
- le congé de solidarité internationale.

#### Refus de congé et refus de demande de travail à temps partiel

Pour la demande de travail à temps partiel et le congé de représentation, l'employeur pouvait refuser la demande du salarié si elle avait des conséquences préjudiciables à la production et à la bonne marche de l'entreprise.

L'ordonnance ne retient plus que la "bonne marche de l'entreprise". La même formulation est reprise pour le congé de catastrophe naturelle.

### RETOUR DE CONGE DE MATERNITE, DE PATERNITE OU D'ADOPTION

Le Code du Travail prévoit désormais expressément que, **à l'issue de certains congés** (congé de maternité, congé de paternité, congé d'adoption), **le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire** assorti d'une rémunération au mois équivalente.

Cette solution était déjà applicable mais n'était pas expressément précisée dans un texte.

### CONGÉ PARENTAL D'ÉDUCATION A TEMPS PARTIEL

Les salariés qui souhaitent prendre leur congé parental d'éducation sous forme de travail à temps partiel devaient réduire leur temps de travail d'au moins un cinquième par rapport à la durée collective du travail dans l'établissement. Cette **exigence de réduction d'horaire a été supprimée**.

Il est désormais **possible de réduire** sa durée de travail de **moins de un cinquième**, ce qui met en phase le congé parental d'éducation à temps partiel avec la définition actuelle de l'horaire à temps partiel (horaire inférieur soit à la durée légale du travail, soit à la durée collective inférieure à la durée légale). En revanche, il est toujours prévu que **l'horaire à temps**

**partiel ne peut pas être inférieur à seize heures hebdomadaires**.

### CAS DE RECOURS AU CONTRAT A DURÉE DÉTERMINÉE ET A L'INTERIM

Les cas de recours au contrat à durée déterminée (CDD) et à l'intérim sont élargis au remplacement du chef d'entreprise.

### NOUVEAU CAS DE RECOURS AU CDD

Jusqu'à présent, un CDD pouvait être conclu pour remplacer un pharmacien titulaire d'officine ou remplacer un directeur de laboratoire d'analyses de biologie médicale. Cet ancien cas de recours est élargi et, désormais, des **CDD** peuvent être conclus pour **remplacer un chef d'entreprise** artisanale, industrielle ou commerciale, une personne exerçant une profession libérale, son **conjoint participant** effectivement à l'activité de l'entreprise à titre professionnel et habituel ou un **associé non salarié** d'une société civile professionnelle, d'une société civile de moyens ou d'une société d'exercice libéral.

### NOUVEAU CAS DE RECOURS A L'INTERIM

Désormais, le remplacement d'un chef d'entreprise, de son conjoint ou d'un associé peut aussi être assuré via l'intérim dans les mêmes conditions que pour un CDD. Il peut également être fait appel à un intérimaire pour remplacer le chef d'une exploitation agricole ou d'une entreprise agricole, un aide familial, un associé d'exploitation ou leur conjoint, dès lors qu'il participe effectivement à l'activité de l'entreprise ou de l'exploitation agricole. Précisons que ces dispositions étaient déjà inscrites dans la liste des cas de recours au CDD.

### AUTRES MESURES

Diverses mesures sont prévues par l'ordonnance, allant de la mensualisation des heures supplémentaires à l'extension et la simplification du recours au titre

emploi-service ou encore l'allègement des contraintes de tenue de registres.

### HORAIRE COLLECTIF SUPÉRIEUR A LA DURÉE LÉGALE ET CALCUL DU SALAIRE

La possibilité de mensualiser les heures supplémentaires est prorogée. Les entreprises fonctionnant sur une durée collective du travail supérieure à la durée légale du travail **peuvent lisser le nombre d'heures supplémentaires** pour le calcul de la rémunération du salarié. Ceci permet d'avoir, à horaires constants, une **rémunération identique** de mois en mois.

#### Exemple

Dans une entreprise ayant un horaire collectif de 38 heures, le nombre d'heures supplémentaires mensuel correspondant à un horaire régulier de 38 heures est de  $(38 \text{ h} - 35 \text{ h}) \times 52/12 = 13 \text{ h}$ . La rémunération versée au salarié doit bien entendu tenir compte des majorations de salaire correspondantes.

#### Exemple

Pour un horaire collectif de 38 heures, dans une entreprise ou les 3 premières heures supplémentaires sont majorées de 15%, la rémunération mensuelle brute d'un salarié rémunéré selon un taux horaire de 8 euros sera de :  $[(35 \text{ h} \times 8 \text{ euros}) + (4 \text{ h} \times 8 \text{ euros} \times 115\%)] \times 52/12 = 1.372,80 \text{ euros}$

Cette possibilité de mensualisation des heures supplémentaires **ne dispense pas** l'employeur :

- de distinguer sur le bulletin de paye les heures majorées et les heures payées au **taux normal** ;
- de procéder à un **décompte réel** des heures supplémentaires pour ce qui concerne le nombre d'heures supplémentaires à imputer sur le **contingent annuel** et le calcul du **repos compensateur légal** (en effet, l'ordonnance ne prévoit de mensualisation que pour ce qui concerne le calcul de la rémunération).

## MENTIONS SUR LE BULLETIN DE PAYE

L'ordonnance ouvre la voie à une **modification des mentions** devant figurer sur le **bulletin de paye**.

Toutefois elle n'apporte aucune précision dans l'immédiat, renvoyant simplement à un décret à paraître.

## ASSOCIATIONS ET ENTREPRISES DE SERVICES AUX PERSONNES A DOMICILE

Les entreprises qui consacrent **exclusivement leur activité** à des services aux personnes physiques à leur domicile ainsi qu'à des services favorisant le maintien à leur domicile des personnes âgées, handicapées ou dépendantes peuvent désormais exercer leur activité comme **mandataires** ou **prestataires**. Jusqu'à présent, cette possibilité ne pouvait concerner que les seules associations.

Ces entreprises peuvent également bénéficier de l'**exonération de cotisations sociales et patronales** qui n'était ouverte qu'aux seules associations de services aux personnes.

Ces associations et entreprises doivent être agréées par l'Etat. Cet agrément ne peut être délivré qu'aux associations et entreprises à but non lucratif dont les activités concernent les tâches ménagères et familiales, et, obligatoirement, soit la garde des enfants, soit l'assistance aux personnes âgées, handicapées ou à celles qui ont besoin d'une aide personnelle à leur domicile ou d'une aide à la mobilité dans l'environnement de proximité favorisant leur maintien à domicile.

## TITRE EMPLOI-SERVICE

- Une base légale est donnée à un dispositif déjà connu

Une base légale est donnée au titre emploi-service dont les **cas de recours sont étendus** et l'**utilisation simplifiée**. Rappelons que le titre emploi-service est un titre spécial de paiement permettant d'acquitter en tout ou partie le prix des prestations de services fournies par un prestataire agréé ou conventionné par l'Etat. Ce titre permet aux **particuliers**, avec l'aide financière

d'un **tiers payeur** (ex: comité d'entreprise ou employeur), de rétribuer une entreprise ou une association prestataire de services agréée qui met du personnel à disposition pour accomplir diverses **tâches à domicile** (accomplissement de tâches ménagères ou familiales) **ou hors domicile** (destinées à faciliter la vie quotidienne des familles, personnes âgées ou handicapées).

- **Précisions sur le fonctionnement**

Le titre emploi-service fonctionne sur le même principe qu'un titre-restaurant, c'est-à-dire un tiers payeur qui vend à un bénéficiaire ce titre pour un coût inférieur à sa valeur marchande réelle, permettant à ce dernier de faire appel à un prestataire agréé.

Les **tiers payeurs** (personnes morales ou physiques telles que les comités d'entreprise, les employeurs, les collectivités locales, les établissements publics, les mutuelles, caisses de retraite, associations, fondations etc...) **commandent les titres** emploi-service auprès des organismes émetteurs, règlent la contre-valeur des titres et **les distribuent aux utilisateurs** moyennant un **prix inférieur**.

Le **public destinataire** des titres emploi-service est constitué des salariés, agents, ayants droit, retraités, administrés ou adhérents de ces différents tiers-payeurs.

Les **prestataires de services** concernés sont les associations ou entreprises qui consacrent **exclusivement leur activité** à des services aux personnes physiques à leur domicile ainsi qu'à des services favorisant le maintien à leur domicile des personnes âgées, handicapées ou dépendantes. Une fois la prestation accomplie, l'association ou l'entreprise adresse au bénéficiaire une facture à régler par le biais des titres emploi-service.

**Leur valeur n'est pas plafonnée**, comme peut l'être celle du titre-restaurant, et le **montant de la participation** de l'employeur ou du comité d'entreprise n'est **pas contingenté**.

La contribution patronale aux

activités sociales et culturelles peut être utilisée pour l'acquisition des titres emploi-service et le comité d'entreprise peut en déléguer alors la gestion à l'employeur.

Les **modalités d'attribution** des titres emploi-service peuvent également être définies dans le cadre de la négociation collective : dans ce cas, l'accord collectif doit fixer, d'une part, la somme versée par l'employeur et destinée à l'acquisition des titres et, d'autre part, les conditions dans lesquelles la **gestion** est **déléguée** soit au comité d'entreprise, soit à l'employeur.

- **Réduction d'impôt sur le revenu**

Les sommes versées par le biais d'un titre emploi-service ouvrent droit à une **réduction d'impôt sur le revenu**, attachée aux emplois familiaux. Pour pouvoir y prétendre, le bénéficiaire doit joindre à sa déclaration fiscale la facture établie par le prestataire pour l'utilisation du titre.

La réduction d'impôt est égale à **50% des dépenses effectivement supportées**, dans la **limite d'un plafond** de 10.000 euros porté à 13.800 euros lorsque le contribuable, son conjoint ou l'une des personnes à sa charge est titulaire de la carte d'invalidité d'au moins 80% ou d'une pension d'invalidité de troisième catégorie ou perçoit, pour l'un de ses enfants à charge, un complément d'allocation d'éducation spéciale. Rappelons que l'aide financière représentée par la **participation du comité d'entreprise** ou de **l'employeur** constitue un **revenu imposable**.

- **Exonération des cotisations sociales**

La **participation** du comité d'entreprise ou de l'employeur au titre emploi-service est **exonérée de cotisations de sécurité sociale** et des charges ayant la même assiette. Cette exonération ne s'applique pas aux gérants salariés et aux mandataires sociaux. Dans l'état actuel des textes d'application, cette exonération est plafonnée à 1.830 euros par salarié et par année civile, dans la limite du coût réel des services effectivement supporté par l'utilisateur du

titre emploi-service.

En revanche, **si la limite de 1.830 euros est dépassée**, seule la partie excédante est **soumise à cotisations**.

## REGISTRE DES OBSERVATIONS ET MISES EN DEMEURE

Les **observations** et mises en demeure formulées par l'**inspecteur du travail** relatives à des questions d'hygiène, de sécurité, de médecine du travail et de prévention des risques devaient être portées et annexées sur un **registre**.

**Désormais**, ces observations et mises en demeure doivent être **simplement conservées**. Elles peuvent néanmoins être réunies dans un **registre unique** avec les attestations, consignes, résultats et rapports relatifs aux vérifications et contrôles. Toutefois, les observations et mises en demeure notifiées par l'inspecteur du travail doivent toujours être **conservées pendant cinq ans** et être **tenues à disposition** des inspecteurs du travail et des agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale.

Elles sont aussi **communiquées** au Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail, aux délégués du personnel et au médecin du travail.

Enfin, l'ordonnance contient diverses autres mesures dont notamment des dispositions visant à renforcer le **contrôle des dépenses de formation professionnelle** et qui s'adressent principalement aux organismes de formation ainsi que des dispositions entraînant la disparition d'articles du Code du Travail devenus obsolètes.

## PERMANENCE A LA CCI

**Caisse de Retraite Organic**  
2ème et dernier Mercredi de chaque mois de 14 h à 17 h à la CCI à Auch.