

DÉCEMBRE 2017 - 7,60 € - N° 198

Décisions

LE MENSUEL DES DECIDEURS DE L'HEBERGEMENT DE PLEIN AIR



RÉSIDENCES
TRIGANO
CRÉATEUR DE RÉSIDENCES MOBILES

Quand on vous dit
Vacances à la Française
vous pensez à quoi ?

RÉSIDENCES TRIGANO
RÉINVENTE
LES RÉSIDENCES MOBILES
ET VOUS PRÉSENTE
SA COLLECTION 2018



Focus sur les ordonnances Macron

RÉFORME DU CODE DU TRAVAIL : QUELLES MESURES VONT INTÉRESSER LE SECTEUR DE L'HÔTELLERIE DE PLEIN AIR ?

Avis d'expert :

Florent DAUKAIS, expert-comptable, Cabinet Charrier Billon, Les Sables d'Olonne (85)
Peggy PAJOT, responsable du service social, Cabinet ACCIOR, Les Sables d'Olonne (85)



Compte tenu de l'ampleur de la réforme initiée par les ordonnances Macron, toutes les mesures intéressent directement ou indirectement l'activité des employeurs du secteur de l'hôtellerie de plein air. Nous revenons dans cet article sur les mesures qui concernent les entreprises dont l'effectif est inférieur à 50 salariés (effectif équivalent temps plein sur l'année), et qui n'ont pas de représentation syndicale en leur sein.

La fin de la saison 2017 a été marquée cette année par la publication des ordonnances du 20 septembre 2017, parues au J.O. le 23 septembre 2017, et dont une majorité des dispositions sont d'application immédiate. Ainsi, en vertu de la loi d'habilitation du 2 août dernier, le gouvernement a fait le choix d'imposer de nouvelles règles du jeu en matière de réglementation sociale, sans passer par la discussion parlementaire. Si ce procédé a permis de gagner du temps dans l'application de certaines mesures, il

nécessite encore que des décrets d'application soient pris avant la fin de l'année 2017, pour apporter un certain nombre de précisions encore attendues.

Dans la continuité de ce qui avait été prévu par la loi Travail du 9 août 2015, les ordonnances Macron ouvrent une voie encore plus large à la **négociation collective** dans les entreprises. De nombreuses nouveautés sont également prévues concernant **la rupture du contrat de travail et certains contrats de travail**.

Finalement, le dispositif du compte Pénibilité, rebaptisé « compte personnel de Prévention », est maintenu dans son principe mais largement simplifié.

Compte tenu de l'ampleur de cette réforme, toutes les mesures intéressent directement ou indirectement l'activité des employeurs du secteur de l'hôtellerie de plein air.

Nous revenons dans cet article sur les mesures qui concernent les entreprises dont l'effectif est inférieur à 50 salariés (effectif équivalent temps plein sur l'année), et qui n'ont pas de représentation syndicale en leur sein.

Négociation collective dans les entreprises

La réforme prévoit une nouvelle articulation entre la loi, les accords de branche et les accords d'entreprise. À comp-

ter du 1^{er} janvier 2018, la primauté de l'accord d'entreprise sur l'accord de branche devient le principe, sauf dans les domaines limitativement énumérés par la loi où l'accord de branche prédomine de manière impérative, ou dispose de la faculté d'interdire aux accords d'entreprise de comporter des stipulations différentes.

Ainsi, dans **les entreprises de moins de 11 salariés**, l'employeur peut proposer un projet d'accord aux salariés à ratifier à la **majorité des 2/3**. Il en sera de même pour les entreprises de 11 à 20 salariés sans élu du personnel.

Entre **20 et 50 salariés (et les entreprises de 11 à 20 salariés pourvues d'élus)**, il sera possible de négocier un accord d'entreprise sans ordre de priorité: soit avec un salarié mandaté (élu ou non) par un syndicat à faire approuver la majorité des salariés; soit avec un élu non mandaté représentant la majorité des suffrages exprimés aux élections professionnelles.

• **Sur quels sujets les entreprises vont pouvoir faire « bouger les lignes » ? Les thèmes de négociation sont organisés en trois blocs (voir tableau ci-dessous).**

• **Fusion des instances de représentation du personnel et disparition progressive des « délégués du personnel »**

Lorsque l'entreprise est soumise à l'obligation de mettre en place des représentants du personnel, c'est-à-dire lorsque son effectif équivalent temps plein a atteint 11 salariés au moins pendant une période de 12 mois consécutifs, elle devra désormais procéder à l'élection du Comité Social et Economique (ou « C.S.E. »).

Les attributions sociales et économiques du CSE sont identiques à celles dévolues respectivement auparavant aux délégués du personnel, au comité d'entreprise, ou encore au CHSCT.

La mise en place du CSE devant se réaliser lors du renouvellement d'une instance existante et au plus tard le 31 décembre 2019, cette nouvelle mesure est applicable au 1^{er} janvier 2018 et nécessitera des décrets d'application.

En attendant, les mandats des représentants du personnel en cours sont prorogés jusqu'au 31 décembre 2017, voire au 31 décembre 2018. Pour les protocoles d'accords pré électoraux conclus avant la publication de l'ordonnance, ce sont les instances de représentation actuelles (délégués du personnel notamment) qui seront élues et la mise en place du CSE se fera au plus tard au 1^{er} janvier 2020.

	Bloc 1: Primauté de l'accord de branche	Bloc 2: Primauté « choisie » par la branche	Bloc 3: primauté de droit des accords d'entreprise
Thèmes visés :	<ul style="list-style-type: none"> • Salaires minima hiérarchiques, • Classifications, • Garanties collectives de prévoyance, • Travail de nuit, temps partiel, fixation d'une période supérieure à l'année pour l'annualisation du temps de travail, • Période d'essai, • Certaines mesures relatives aux CDD. 	La branche professionnelle de l'hôtellerie de plein air devra définir les thèmes concernés.	Tous les thèmes non - listés sur les blocs 1 et 2: Par exemple: <ul style="list-style-type: none"> • Mise en place de forfaits jours pour les non-cadres dont les fonctions le justifient, • Volume du contingent annuel d'heures supplémentaires, • Taux de majoration des heures supplémentaires, etc.
Dérogations :	Possible par accord d'entreprise, mais dans un sens plus favorable	Possible par accord d'entreprise, à condition que les garanties soient au moins équivalentes à l'accord de branche (« clause de verrouillage »)	Grande latitude pour la négociation d'entreprise
Nouveauté Ord. Macron :	NON	OUI	OUI

Focus sur les ordonnances Macron

Sécurisation des ruptures de contrat de travail

La réforme du Code du travail entend mener une profonde modification des règles concernant le licenciement. Le gouvernement souhaite instaurer un plafond encadrant les dommages-intérêts alloués par le juge aux salariés victimes d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse. Ainsi les employeurs verront le montant des dommages-intérêts, qu'ils doivent verser, encadré par un barème imposé aux juges.

Cependant, les indemnités légales de licenciement ne sont, elles, pas plafonnées. La Ministre du travail, Muriel Pénicaud, s'est même engagée à les augmenter, tout en diminuant la condition d'ancienneté pour les toucher.

La réforme simplifie les règles de formes attachées au licenciement, diminue les délais de recours en cas de rupture du contrat de travail et met en place des modèles types en guise de lettre de licenciement.

Il est également question de favoriser la résolution des litiges en amont donc en favorisant la conciliation.

• Instauration de barèmes d'indemnités prud'homales en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse

Les ordonnances du 22 septembre 2017 sont venues sécuriser l'indemnisation des contentieux résultant **des licenciements sans cause réelle et sérieuse** en fixant un barème obligatoire d'indemnités pour les juges prud'homaux. En cas **de licenciement irrégulier**, c'est-à-dire lorsqu'un vice de forme est constaté dans la procédure, l'indemnisation demeure inchangée (1 mois de salaire).

En cas **de licenciement nul**, c'est-à-dire prononcé en violation d'une liberté fondamentale, pour des faits de harcèlement moral ou sexuel, licenciement discriminatoire, exercice d'un mandat, maternité, accident de travail, etc... le juge n'est pas lié par ce barème et garde la faculté d'apprécier le montant de l'indemnisation au regard du préjudice subi par le salarié. L'indemnisation est dans ce cas d'un montant minimum de 6 mois de salaire.

Pour les licenciements jugés sans cause réelle et sérieuse, un barème est désormais applicable pour fixer les limites d'indemnisation du litige. L'indemnité prud'homale peut se cumuler, le cas échéant, avec les indemnités versées en cas d'irrégularité en matière de licenciement économique, mais dans la limite des montants plafonds prévus de ce barème (voir tableau ci-contre).

Ce barème s'applique aux contentieux consécutifs à des licenciements prononcés postérieurement à l'entrée en vigueur de l'ordonnance, soit à partir du 23 septembre 2017. Il est également applicable en cas de résiliation judiciaire du contrat de travail ou de prise d'acte du contrat de travail jugée aux torts de l'employeur.

• Calcul de l'indemnité légale de licenciement Il ne pas confondre indemnités légales et

indemnités prud'homales de licenciement.

Les premières sont dues par l'employeur, à tout salarié en contrat à durée indéterminée, licencié pour motif économique ou personnel (sauf faute grave ou lourde). Elles sont calculées en fonction du salaire brut perçu avant la rupture et de l'ancienneté. Alors que les indemnités prud'homales de licenciement (ou dommages-intérêts) sont dues en cas de licenciement abusif. A la différence de l'indemnité légale, les dommages-intérêts nécessitent une contestation du licenciement devant le Conseil de Prud'hommes, et le paiement est ordonné par le juge à l'employeur. Ils permettent d'indemniser le préjudice subi lors d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse ou nul.

La condition d'ancienneté minimale pour ouvrir droit à l'indemnité de licenciement est réduite de 12 à 8 mois. Par ailleurs, le mode de calcul de l'indemnité a changé dans un sens plus favorable au salarié: il est désormais porté à 25 % du salaire de référence, au lieu de 20 % auparavant, pour la tranche des 10 premières années, et à 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté à partir de la 11^e année. Par exemple pour un salarié ayant un salaire de référence de 1500 € et une ancienneté de 12 ans et 9 mois, l'indemnité sera de 5125 contre 4375 € avant la réforme.

• Le délai de contestation de la rupture du contrat de travail passe à 12 mois.

Les ordonnances ont harmonisé les délais de recours devant le conseil de prud'hommes; ainsi, toutes les actions relatives à la rupture du contrat de travail se **prescrivent dans les 12 mois suivant la notification de la rupture**. Cette règle s'applique quels que soient le contrat de travail et le mode de rupture du contrat de travail: licenciement pour motif économique ou personnel, démission, départ ou mise à la retraite, prise d'acte de la rupture du contrat de travail, rupture de la période d'essai, rupture anticipée d'un CDD, etc.

Certaines actions devant le conseil de prud'hommes sont néanmoins soumises à un délai plus long, notamment celles relatives à des rappels de salaires (le délai est alors de 3 ans).

• Les assouplissements prévus hors contentieux prud'homaux

En matière de licenciement, plusieurs mesures viennent assouplir la réglementation jusqu'alors applicable. Les principales mesures sont:

- **La motivation du licenciement a posteriori**: figurant nécessairement par écrit dans la lettre de licenciement, elle peut être précisée a posteriori de l'envoi de la lettre, à l'initiative de l'employeur ou à la demande du salarié (c'est la version précisée qui fixe les limites du litige).

- **L'insuffisance de motivation du licenciement**: dans ce cas, le licenciement n'est plus, comme auparavant, automatiquement sans cause réelle et sérieuse, il devient irrégulier (indemnité forfaitaire égale à 1 mois de salaire).

Modifications relatives aux contrats de travail

Les branches professionnelles auront la possibilité d'adapter des dispositions en matière de CDD et de contrat de travail intérimaire, notamment celles relatives à:

- La durée totale du contrat,
- Le nombre maximal de renouvellements possibles,
- Les modalités du délai de carence en cas de succession de contrats de travail sur un même poste.

Par ailleurs, la transmission tardive du contrat de travail à durée déterminée n'entraîne plus sa requalification en CDI. Une indemnité forfaitaire d'un mois de salaire brut peut être néanmoins réclamée par le salarié dans ce cas.

Compte personnel de prévention

Pour rappel, tout employeur a une obligation de prévention de la pénibilité au travail. Le compte personnel de prévention de la pénibilité (CPPP ou C3P) est un dispositif créé par la loi du 20 janvier 2014, qui a fait couler beaucoup d'encre (cf. notre article paru en décembre 2016).

Lorsqu'un salarié est exposé à des facteurs de pénibilité au-delà des seuils prévus, l'employeur a l'obligation d'évaluer cette exposition, de l'inscrire dans le document unique

d'évaluation des risques professionnels (DUERP) et de renforcer les mesures de prévention et de protection en dotant ses salariés d'équipements adaptés. Les seuils de prise en compte de la pénibilité sont décomposés en fonction de contraintes physiques marquées, d'un environnement agressif et de certains rythmes de travail.

Après la Déclaration annuelle des données sociales (DADS) ou la Déclaration sociale nominative (DSN) de l'employeur, concernant la pénibilité à laquelle est confronté le salarié, ce dernier bénéficie automatiquement d'un compte pénibilité sur lequel il cumule des points. Ce C3P donne droit à un point par trimestre d'exposition, et est plafonné à 100 points sur toute la carrière. Il peut être utilisé pour: une formation professionnelle pour l'obtention d'un emploi moins exposé, un passage à temps partiel sans diminution de la rémunération ou un départ anticipé à la retraite.

Le dispositif de prévention de la pénibilité est réformé, avec le remplacement du compte pénibilité par le compte personnel de prévention. Cette mesure **entre en vigueur au 1^{er} octobre 2017**. La déclaration des expositions aux risques n'est désormais obligatoire que pour 6 facteurs, au lieu de 10 et les cotisations pénibilité (de base et additionnelle) **seront définitivement supprimées** à partir du 1^{er} janvier 2018. ■

Montant de l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse

Ancienneté du salarié dans l'entreprise (en années complètes)	Indemnité plancher (en mois de salaire brut)		Indemnité plafond (en mois de salaire brut)
	Cas général	Entreprise de moins de 11 salariés	
0	Sans objet	Sans objet	1
1	1	0,5	2
2	3	0,5	3,5
3	3	1	4
4	3	1	5
5	3	1,5	6
6	3	1,5	7
7	3	2	8
8	3	2	8
9	3	2,5	9
10	3	2,5	10
11	3	3	10,5
12	3	3	11
13	3	3	11,5
14	3	3	12
15	3	3	13
16	3	3	13,5
17	3	3	14
18	3	3	14,5
19	3	3	15
20	3	3	15,5
21	3	3	16
22	3	3	16,5
23	3	3	17
24	3	3	17,5
25	3	3	18
26	3	3	18,5
27	3	3	19
28	3	3	19,5
29	3	3	20
30 et au-delà	3	3	20