

[négociation collective/salaire/stagiaire]

Loi de simplification du droit : qu'est-ce qui va changer pour l'employeur ?

Le parlement vient d'adopter une nouvelle loi de simplification du droit [1]. Riche de 140 articles, elle contient quelques mesures intéressant particulièrement l'employeur : dématérialisation du bulletin de paye, protection des stagiaires affectés à des postes à risques, validité des accords collectifs lorsque les résultats du premier tour des élections professionnelles ne sont pas disponibles...
Revue de détail [2].

Validité des accords en l'absence des résultats du premier tour de scrutin

Les règles de conclusion des accords collectifs ont changé avec la loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail (L. n° 2008-789, 20 août 2008, JO 21 août) ; (voir Social pratique n° 507, p. 3 et s.). Désormais, la validité des accords d'entreprise ou d'établissement est subordonnée à deux conditions cumulatives :

– d'une part, leur signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli au moins 30 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections soit des titulaires au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel, soit, à défaut, des délégués du personnel. Et ce **quel que soit le nombre de votants** (les résultats du premier tour doivent donc désormais toujours être dépouillés même si le quorum n'est pas atteint) ;

1/ Loi n° 2009-526 de simplification et de clarification du droit et d'allègement des procédures, 12 mai 2009, JO 13 mai.

2/ S'agissant des mesures relatives aux cotisations de sécurité sociale, voir p. 7.

– et, d'autre part, l'absence d'opposition d'un ou plusieurs syndicats représentatifs ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés à ces mêmes élections, toujours quel que soit le nombre de votants [C. trav., art. L. 2232-12].

Ces nouvelles règles sont applicables **depuis le 1^{er} janvier 2009** dans toutes les entreprises, quelle que soit la date à laquelle ont eu lieu les dernières élections professionnelles. Avant cette date, les entreprises en situation de carence d'élections pouvaient soumettre les textes des accords collectifs négociés avec les délégués syndicaux à l'approbation directe des salariés via un référendum. Or, ce dispositif n'a pas été prévu par la loi du 20 août 2008. Logique, dans la mesure où, selon les nouveaux principes de la représentativité syndicale, seuls les syndicats ayant recueilli au moins 10 % des voix au premier tour des dernières élections peuvent désigner un délégué syndical et donc négocier des accords collectifs « de droit commun » : ainsi, sans résultats du premier tour des élections, il n'est plus possible d'avoir de délégué syndical.

REMARQUE

Dans les entreprises ainsi dépourvues de délégué syndical, il reste cependant possible de négocier des accords collectifs soit avec des salariés mandatés (voir Mémo social 2009, nos 1316 et s. et 1323), soit, exceptionnellement, avec un représentant de la section syndicale (voir Mémo social 2009, n° 1325), le texte négocié étant dans les deux cas soumis à l'approbation des salariés.

Solution logique, donc, mais qui suscite des difficultés dans certaines entreprises **qui n'ont pas encore organisé leurs élections professionnelles** depuis la publication de la loi du 20 août 2008. Sont visées celles qui **ne sont pas en mesure d'apprécier l'audience de leurs organisations syndicales** soit parce qu'il y a eu carence aux dernières

élections, soit en raison de l'absence de candidatures syndicales au premier tour, soit encore parce que les résultats de celui-ci n'ont pas été dépouillés, le quorum n'ayant pas été atteint. Ces entreprises, en raison des règles transitoires prévues par la loi du 20 août 2008, sont encore soumises aux anciennes règles de représentativité et peuvent donc être dotées de délégués syndicaux [L. n° 2008-789, art. 13]. En attendant les prochaines élections professionnelles, elles peuvent donc toujours négocier des accords avec ces derniers. Néanmoins, elles ne sont plus en mesure d'en apprécier la validité, faute de pouvoir évaluer l'audience des syndicats et de pouvoir soumettre ces textes à un référendum.

La loi de simplification du droit comble ce vide juridique en réintroduisant provisoirement la possibilité de recourir au référendum. Ces règles transitoires s'appliquent jusqu'aux résultats des premières élections professionnelles dans l'entreprise ou l'établissement, pour lesquelles la date fixée pour la première réunion de la négociation du protocole d'accord préélectoral est postérieure au 21 août 2008. Ainsi, tant que ces résultats ne sont pas connus, en cas de carence au premier tour des dernières élections professionnelles ou d'absence de dépouillement de celui-ci, la validité de l'accord d'entreprise ou d'établissement négocié et conclu avec un ou plusieurs délégués syndicaux est subordonnée à son **approbation par les salariés à la majorité des suffrages exprimés** [L. n° 2008-789, art. 12, II complété par L. n° 2009-526, art. 42].

Bulletin de paye électronique

Autre mesure emblématique de la loi de simplification du droit, la nouvelle possibilité offerte à l'employeur de dématérialiser



les bulletins de salaire. Désormais, l'employeur peut décider de remettre au salarié son bulletin de paye sous forme électronique, **dès lors que celui-ci a donné son accord**. Cette remise doit être effectuée dans des conditions de nature à **garantir l'intégrité des données**. Comme pour les bulletins de paye « papier », l'employeur devra conserver les bulletins de salaire remis aux salariés sous forme électronique pendant cinq ans [C. trav., art. L. 3243-2 et L. 3243-4 complétés par L. n° 2009-526, art. 26]. Selon l'exposé des motifs de la proposition de loi, « la sécurité de la conservation des bulletins de paye par les salariés sera assurée grâce à la mise en place du coffre-fort électronique, qui sera concomitante à la mise en œuvre du bulletin de paye dématérialisé dans les entreprises ».

Formation des stagiaires affectés à des postes à risques

La loi de simplification du droit renforce la protection des stagiaires. Dorénavant, à l'instar des salariés en contrat à durée déterminée et des intérimaires, les stagiaires en entreprises affectés à des postes de travail présentant des risques particuliers pour leur santé ou leur sécurité doivent bénéficier d'une **formation renforcée à la sécurité** ainsi que d'un **accueil** et d'une **information adaptés** dans l'entreprise où ils sont employés [C. trav., art. L. 4154-2 complété par L. n° 2009-526, art. 34]. Rappelons que la liste des postes de travail impactés est établie par l'employeur. Il doit pour cela consulter le médecin du travail et le CHSCT ou, à défaut, les délégués du personnel s'il en existe. Cette liste doit être tenue à la disposition de l'inspecteur du travail.

Par conséquent, si le stagiaire affecté à un tel poste à risques est victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle alors qu'il n'a pas bénéficié de cette formation à la sécurité renforcée, l'existence de la **faute inexcusable** de l'employeur sera **présumée établie** [C. trav., art. L. 4154-3 complété par L. n° 2009-526, art. 34].

Rapports remis au comité d'entreprise

→ Chaque année, dans les entreprises d'au moins 300 salariés, l'employeur doit remettre au comité d'entreprise un rapport sur la situation de l'entreprise en matière d'emploi préalablement à la réunion de consultation sur ce point. Il devait ensuite transmettre ce rapport ainsi que le procès-verbal de la réunion à l'inspecteur du travail dans les 15 jours. La loi de simplification du droit allège les obligations de l'employeur : dorénavant, il devra simplement **tenir ses documents à la disposition de l'inspecteur**, toujours dans un délai de 15 jours à l'issue de la réunion [C. trav., art. L. 2323-56 modifié par L. n° 2009-526, art. 27].

→ De même, dans les entreprises de moins de 300 salariés, l'employeur doit remettre chaque année au CE un rapport sur la situation économique de l'entreprise (activité et situation financière, bilan du travail à temps partiel, évolution de l'emploi, des qualifications, de la formation et des salaires, situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes, actions en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés). Ce rapport, modifié le cas échéant à la suite de la réunion du CE, devait jusqu'à présent être transmis à l'inspecteur du travail. Il suffira désormais de le tenir à sa disposition, accompagné de l'avis du comité, dans les 15 jours qui suivent la réunion [C. trav., art. L. 2323-47 modifié par L. n° 2009-526, art. 27].

Conseil de prud'hommes

Lorsqu'un conseil de prud'hommes éprouve des **difficultés pour se constituer ou fonctionner**, les affaires qu'il ne peut pas traiter doivent être transférées à un autre conseil de prud'hommes ou, à défaut, un tribunal d'instance. Auparavant, ces derniers

demeuraient saisis de ces dossiers même si le conseil de prud'hommes normalement compétent redevenait en mesure de les juger. Au contraire, à présent, les affaires provisoirement transférées devront retourner dans le giron du conseil de prud'hommes compétent pour en connaître [C. trav., art. L. 1423-9, al. 2 modifié par L. n° 2009-526, art. 30].

Les autres dispositions de la loi

→ La loi de simplification du droit procède à quelques **rectifications** suite à des erreurs intervenues lors de la recodification du Code du travail. À noter, notamment :

- la correction apportée à l'article L. 2325-35 du Code du travail relatif au recours du comité d'entreprise à un expert-comptable. Depuis la renumérotation, n'était visé que le seul article L. 2323-8 du même Code (examen des comptes dans les sociétés commerciales), et non plus l'article L. 2323-9 (examen des comptes dans les entreprises ne revêtant pas cette forme). Cet oubli est réparé [L. n° 2009-526, art. 32] ;
- de même concernant le chèque emploi-service universel (Cesu). Il avait été prévu que celui-ci peut être préfinancé en tout ou partie par l'entreprise ou le CE au bénéfice des salariés, mais également des dirigeants dès lors que l'ensemble des salariés peuvent aussi en bénéficier selon les mêmes règles d'attribution. Cette possibilité avait disparu lors de la recodification. Cette erreur est désormais corrigée [C. trav., art. L. 1271-12 complété par L. n° 2009-526, art. 28].

→ Par ailleurs, la loi étend aux travailleurs indépendants et aux employeurs les mesures de protection contre les **rayonnements ionisants** [C. trav., art. L. 4451-1 complété par L. n° 2009-526, art. 36].

→ Enfin, elle précise les modalités d'entrée en vigueur des nouvelles **obligations comptables des organisations syndicales** prévues par la loi du 20 août 2008 (voir Social pratique n° 507, p. 14). Au terme de celle-ci, les syndicats seront tenus de faire approuver leurs comptes par un organe collégial à compter de l'exercice comptable 2010 aux niveaux confédéral et fédéral, de l'exercice 2011 aux niveaux régional et départemental et à compter de l'exercice 2012 à tous les niveaux. La loi de simplification du droit vient préciser que ce calendrier s'applique également à l'obligation d'assurer la publicité des comptes ainsi qu'à celle, pour les syndicats dont les ressources dépassent un seuil restant à fixer par décret, de nommer un commissaire aux comptes [L. n° 2008-789, art. 15 modifié par L. n° 2009-526, art. 43].

[cotisations de sécurité sociale]

Sécurité juridique des cotisants : nouveau renforcement

La loi de simplification du droit (voir p. 3) comporte également des mesures qui renforcent la sécurité juridique des cotisants.

→ **Arbitrage de l'Acoss.** Une entreprise qui compte plusieurs établissements dans une situation identique peut solliciter l'arbitrage de l'Acoss lorsque les différentes Urssaf dont ils relèvent leur appliquent des solutions divergentes (voir Mémo social 2009, n° 2350). Cette possibilité est **étendue aux filiales et sociétés contrôlées**. Désormais, un cotisant appartenant à un ensemble de personnes entre lesquelles un lien de dépendance ou de contrôle existe (au sens des articles L. 233-1 et L. 233-3 du Code du commerce) pourra demander un arbitrage de l'Acoss dès lors qu'il y a des interprétations contradictoires concernant toute autre entreprise ou personne morale appartenant à ce même groupe [CSS, art. L. 243-6-1 complété par L. n° 2009-526, art. 75].

→ **Rescrit social.** La même extension est prévue en matière de rescrit social. Cette procédure permet à l'employeur d'obtenir de l'Urssaf une décision explicite sur toute demande concernant sa situation à l'égard des cotisations de sécurité sociale. Jusqu'à présent, cette décision, qui est opposable pour l'avenir à l'Urssaf tant que la situation ou la

législation ne sont pas modifiées, ne s'appliquait qu'au seul demandeur. Désormais, si celui-ci appartient à un ensemble de **filiales ou de sociétés contrôlées** [C. com., art. L. 233-1 et L. 233-3] et que sa demande le précise expressément, la décision de l'Urssaf s'appliquera à toute autre entreprise ou personne morale appartenant à ce même ensemble [CSS, art. L. 243-6-3 complété par L. n° 2009-526, art. 75].

Par ailleurs, l'entreprise qui **change d'organisme de recouvrement** suite à un déménagement ou à la demande de ce dernier pourra dorénavant se prévaloir; auprès du nouvel organisme, des décisions explicites rendues par celui dont elle relevait précédemment, dès lors que sa situation de fait ou de droit n'a pas changé [CSS, art. L. 243-6-4 créé par L. n° 2009-526, art. 75].

→ **Travail dissimulé.** Désormais, en cas de constat d'une infraction de travail dissimulé établi à l'encontre d'un employeur appartenant à un ensemble de filiales et sociétés contrôlées [C. com., art. L. 233-1 et L. 233-3], la société-mère ou la société holding seront **tenues subsidiairement et solidairement** au paiement des contributions et cotisations sociales ainsi que des majorations et pénalités dues [CSS, art. L. 243-7-3 créé par L. n° 2009-526, art. 75].