



# ALLIANCE DU COMMERCE

AMBITIONS POUR UN COMMERCE INNOVANT

CODRH DU 2 JUIN 2016

## Comité de liaison DRH 2 juin 2016

### SOMMAIRE



- Actualité des entreprises
- Informations Alliance du Commerce
- Dossiers d'actualité sociale



# 1. Actualité des entreprises

- Tour de table sur les principaux dossiers sociaux et points particuliers sur:
  - Contexte économique du secteur : impacts RH
  - Evolution des contrôles de l'inspection du travail
  - Travail dominical



## 2. Informations Alliance du Commerce

- Point sur le dialogue social dans les branches

➤ Habillement succursaliste

### 1) Les salaires

Signature d'un accord sur les salaires le 11/04/2016 par la CFDT et la CFE-CGC

### 2) Les classifications professionnelles

Ouverture de l'accord à la signature suite à la validation de l'accord salaires

### 3) Commission paritaire de validation des accords

Négociation suspendue dans l'attente de la loi El Khomri

### 4) Toilettage de la convention collective

Négociation en cours. Troisième groupe de travail au mois de juin.



## 2. Informations Alliance du Commerce

- Point sur le dialogue social dans les branches
  - Grands magasins et magasins populaires :
    - **Salaires 2016**
    - **Calendrier de la négociation de branche**
    - **Pas de négociation sur le travail dominical actuellement**



## 2. Informations Alliance du Commerce

- FORCO: Comblement du passif de l'OPCA
- **FEC** : Signature en cours d'un accord de branche
- **FEH** : Reprise des bilatérales avec les entreprises pour débloquer la situation de la branche
- **UCV** : Gestion directe avec une entreprise (problème en grande partie résolu)
- **Autres branches** : Accords signés dans la grande distribution, dans le médico-technique, dans la photo, à la VAD. Blocage dans la bricolage.



## 2. Informations Alliance du Commerce

### ➤ FORCO : Informations sur le CPF

- Surconsommation des fonds de la branche « Habillement succursaliste » ⇔ Nécessité de mettre en place des critères de financement rétroactifs au 1<sup>er</sup> juin 2016
- Cadre du CPF : Demande du salarié / Rôle de l'entreprise -> Risques de contrôles sur l'utilisation des fonds de la formation
- Autres sources de financement de la formation pour les ouvertures de magasins et l'accompagnement des mutations économiques
- Rôle des membres de la CPNEFP et de la SPP



## 2. Informations Alliance du Commerce

### ➤ Actions de lobbying en cours

- **Inciter les salariés à participer aux élections professionnelles**

- Renforcer la légitimité des représentants élus en mesurant la représentativité en pourcentage des élus inscrits
- Inciter les salariés à participer aux élections professionnelles
- Plafonner le cumul des mandats dans le temps et accompagner la mise à jour des compétences des salariés ayant détenu un mandat
- Plafonner la part des heures de délégation dans le temps de travail

- **Faciliter les négociations de branche**

- Validation à 40 % des suffrages exprimés sans droit d'opposition
- Ratification par référendum en entreprise des accords approuvés à 30 % des suffrages exprimés en branche



## 2. Informations Alliance du Commerce

### ➤ Actions de lobbying en cours

- **Faciliter les négociations en établissement**

- Etendre et généraliser l'accord d'établissement

- Elargir l'initiative du référendum à la demande conjointe de l'employeur et d'un syndicat représentatif ou de la majorité des élus du CE

- **Supprimer les dispositions de la petite loi relative à la franchise**

- Suppression de l'article 29 bis A



### 3. Dossiers d'actualité sociale

- Projet de loi El Khomri

#### Calendrier prévisionnel :

- Projet de loi envoyé au Conseil d'Etat : 15 mars 2016
- Présentation de la loi en Conseil des Ministres : 24 mars 2016
- Passage par la commission des affaires sociales de l'Assemblée : début avril 2016
- Examen à l'Assemblée Nationale : début mai 2016
- Transmission au sénat : fin mai – début juin 2016
- Adoption de la loi : juin-juillet 2016



### 3. Dossiers d'actualité sociale

- Projet de loi El Khomri : éléments retenus après l'engagement du 49-3

- **Temps de travail** : maintien des 35 heures, sauf accord d'entreprise dérogatoire.

*La durée maximale quotidienne de travail (10 heures) peut être portée à 12 heures maximum, en cas d'activité accrue ou pour des motifs liés à l'organisation de l'entreprise. Il est possible de porter la moyenne hebdomadaire de travail à 46 heures, au lieu de 44, sur 12 semaines.*

*L'accord d'entreprise fixera le taux de majoration des heures supplémentaires qui ne pourra être inférieur à 10%, au lieu des 25% généralement pratiqués par les branches.*

- **Référendum d'entreprise** : Accord "majoritaire" obligatoire (signé par des syndicats représentant plus de 50% des salariés) ou accord signé par des syndicats représentant 30% des salariés + referendum (à la main des syndicats uniquement)



### 3. Dossiers d'actualité sociale

- Projet de loi El Khomri : éléments retenus après l'engagement du 49-3
  - **Accords "offensifs" »** : Ajustement possible de l'organisation pour "préserver ou développer l'emploi" par accord majoritaire.

Cet **accord majoritaire**, à **durée déterminée** (par défaut : 5 ans) **primera sur le contrat de travail**, même en matière de rémunération (ne visera pas la rémunération de base, mais éventuellement les primes par exemple) et durée du travail.

**Licenciement individuel pour motif économique en cas de refus** de la part du salarié (et plus pour motif personnel comme le prévoyait le texte initial).



### 3. Dossiers d'actualité sociale

- Projet de loi El Khomri : éléments retenus après l'engagement du 49-3
- **Licenciement économique** : Précision des critères de licenciement économique et différenciation de ces derniers selon la taille des entreprises.

Licenciement économique possible en cas de "**baisse significative des commandes ou du chiffre d'affaires**", en comparaison avec la même période de l'année précédente, sur :

- un trimestre minimum pour une entreprise de moins de 11 salariés
- deux trimestres consécutifs pour une entreprise de 11 à moins de 50 salariés
- trois trimestres pour une entreprise de 50 à moins de 300 salariés
- **quatre trimestres consécutifs pour une entreprise de 300 salariés et plus.**

**Les mesures de simplifications sur le périmètre d'appréciation des difficultés économiques (que la loi devait limiter au niveau national) sont supprimées.**

Sont également supprimées les dispositions qui indiquaient que "les difficultés économiques créées artificiellement à la seule fin de procéder à des suppressions d'emplois" ne pouvaient constituer une cause réelle et sérieuse de **licenciement économique**.



### 3. Dossiers d'actualité sociale

- Projet de loi El Khomri : éléments retenus après l'engagement du 49-3

- **PME-TPE** : Négociation possible avec des salariés mandatés par un syndicat, dans les entreprises dépourvues de représentation syndicale, sur tout sujet pouvant faire l'objet d'un accord.

Possibilité d'accords-types, négociés en branche, et applicables unilatéralement dans les entreprises de moins de 50 salariés

- **Compte personnel d'activité (CPA)** : Le CPA regroupera, à partir de 2017, le compte personnel de formation (CPF), le compte pénibilité (C3P) et un nouveau "compte engagement citoyen". Il sera également ouvert aux personnes retraitées



### 3. Dossiers d'actualité sociale

- **Projet de loi El Khomri** : éléments retenus après l'engagement du 49-3
  - **Garantie jeunes** : Généralisation en 2017 de ce droit ouvert aux jeunes ni en emploi, ni en étude, ni en formation Sous condition de ressources, ce dispositif permet un accompagnement renforcé vers l'emploi et une allocation mensuelle de 461 euros, limitée à un an.
  - **Plafonnement des indemnités prud'homales** : Barème indicatif (et plus impératif comme prévu initialement)  
Détail du barème : Trois mois de salaire pour un salarié dont l'ancienneté est inférieure à deux ans, six mois entre deux et cinq ans, neuf mois entre cinq et dix ans. Le maximum est de 15 mois pour une ancienneté de plus de 20 ans.



### 3. Dossiers d'actualité sociale

- **Projet de loi El Khomri** : éléments retenus après l'engagement du 49-3
  - **Accords d'entreprise** : Réduction du champ des décisions unilatérales dans les PME dans la dernière version du projet de loi : Nécessité désormais d'un accord pour la mise en place du forfait jour.  
A défaut de représentation syndicale, négociation de ce dispositif avec un salarié mandaté par un syndicat.
  - **Taxation des CDD** : Abandon de la surtaxation des CDD.  
Ce sujet est toutefois renvoyé aux partenaires sociaux dans le cadre des négociations sur l'assurance chômage.



### 3. Dossiers d'actualité sociale

- Décrets d'application de la loi Rebsamen : sur la DUP

Le décret relatif à la nouvelle délégation unique du personnel (DUP) pris en application de l'article 13 de la loi Rebsamen du 17 août 2015, relative au dialogue social et à l'emploi

➤ Depuis le 25 mars 2016, toute entreprise de moins de 300 salariés peut mettre en place une délégation unique du personnel (DUP) incluant le CHSCT, lors de la constitution ou du renouvellement du CE, des DP ou du CHSCT (l'article L.2322-2 du Code du travail)

- Composition de la DUP : fixé par décret en fonction de l'effectif de l'entreprise
- Heures de délégation : fixé par décret
- ⇒ Possibilités de prévoir par accord d'entreprise ou de branche des dispositions plus favorables
- ⇒ Temps de délégation est annualisable et mutualisable



### 3. Dossiers d'actualité sociale

- Décrets d'application de la loi Rebsamen : réunion des IRP
  - À défaut d'accord, le PV du comité d'entreprise (CE) doit être transmis à l'employeur par le secrétaire dudit comité dans les quinze jours suivant la réunion.
  - détermine également les conditions dans lesquelles les IRP sont réunies en visioconférence
  - précise les conditions de recours à l'enregistrement et à la sténographie lors des séances de CE



### 3. Dossiers d'actualité sociale

- Ordonnance sur le renforcement des pouvoirs de l'inspection du travail

L'ordonnance n° 2016-413 du 7 avril 2016 relative au contrôle de l'application du droit du travail (parue au J.O. du 8 avril qui :

- précise les prérogatives des agents de l'inspection du travail
- prévoit un renforcement de leurs moyens d'action et d'enquête
- crée des dispositifs de sanctions administratives et pénales et notamment la possibilité de prévoir des amendes transactionnelles



# ALLIANCE DU COMMERCE

AMBITIONS POUR UN COMMERCE INNOVANT