

Le texte du mois

Plaidoyer pour les oubliés de la réforme

Dans les ordonnances, il y a les mesures « stars ». Celles qu'on attendait avec impatience qu'on les aime ou qu'on les déteste, qu'on commente longuement en famille ou entre amis, qu'on ait lu le texte ou pas d'ailleurs.

Et puis il y a les tocardes, celles qui n'intéressent personne et dont on ne parle quasiment jamais, à l'exception de sites ultraspecialisés. Pourtant parmi ces outsiders, il y a des dispositions qui mériteraient un regain d'intérêt. Alors bien sûr, elles n'ont pas la portée symbolique d'un plafonnement des indemnités prudhommales, mais leur impact nous paraît justifier de vous les présenter brièvement.

L'ASSIETTE DE CALCUL DES DOTATIONS AU COMITÉ D'ENTREPRISE

Voilà la disposition technique et austère au possible. L'histoire est la suivante : Les entreprises ont souvent retenu comme assiette pour le calcul de la subvention de fonctionnement et de la dotation aux activités sociales et culturelles (ASC), la masse salariale issue de la Déclaration Annuelle Des Salaires (DADS). Cette pratique a été remise en question par plusieurs décisions récentes de la Cour de cassation pour qui la base de calcul à retenir est l'ensemble des comptes 641 « Rémunération du personnel » qui est plus large puisqu'il inclut les salaires, les congés payés mais aussi les indemnités légales et conventionnelles de licenciement, de retraite et de préavis. Cela veut dire que cette règle est plus favorable au CE puisqu'on applique le 0,2 % de la subvention de fonctionnement sur une base plus large. Nous avons pu constater lors des formations que nous animons que cette règle était souvent méconnue.

Ces décisions n'ont donc pas entraîné une vague de contentieux, possiblement couteuse pour les entreprises, mais il demeure un risque qu'un CE demande une réévaluation de ses dotations pour les années à venir ainsi qu'un rappel pour les années antérieures. C'est pourquoi, le projet d'ordonnance prend soin de préciser que la masse salariale brute « est constituée de l'ensemble des gains et rémunérations soumis à cotisations sociales » (futur article L2312-83), entérinant ainsi la pratique de la plupart des entreprises. La question est désormais réglée.

LA FIN DE LA PARTICIPATION OBLIGATOIRE DES SUPPLÉANTS AUX RÉUNIONS

L'employeur avait jusqu'alors l'obligation de convoquer à toutes les réunions d'instances (DP et CE) non seulement les élus titulaires mais aussi les suppléants. Cette obligation suscitait l'incompréhension coté direction puisque des remplaçants auraient dû classiquement avoir pour fonction de remplacer les titulaires uniquement en cas d'absence. Nous défendons l'idée que cela leur permettait de connaître les sujets traités pour pouvoir remplacer efficacement en cas d'empêchement du titulaire.

C'en est désormais terminé puisque le futur article L2314-1 précise dans son alinéa 2 que « *le suppléant assiste aux réunions en l'absence du titulaire* ». Conséquence immédiate : moitié moins d'élus présents aux réunions du Conseil Social et Economique et donc absents de leur poste de travail.

LA POSSIBILITÉ DE RATTRAPER UNE MAUVAISE RÉDACTION DE LA LETTRE DE LICENCIEMENT

Pour la Cour de cassation, c'était clair : l'absence de motivation ou une motivation insuffisante de la lettre de licenciement rendait le licenciement sans cause réelle et sérieuse. Si l'employeur commettait une erreur dans la rédaction de cette lettre, il était assuré d'être condamné pour licenciement abusif. Le projet d'ordonnance ajoute une étape supplémentaire qui change cette règle.

Le salarié qui estime que sa lettre de licenciement est incomplète devra demander à son employeur des précisions sur les motifs de licenciement indiqués dans la lettre. L'employeur aura la possibilité de compléter la lettre et en cas de contentieux, le juge se fondera sur l'ensemble de ces éléments pour apprécier la régularité du licenciement. Si le salarié n'engage pas cette phase précontentieuse avant de saisir le juge, le manque de précision de la lettre de licenciement ne privera pas le licenciement de cause réelle et sérieuse mais donnera droit à une indemnité d'un mois de salaire au maximum.

C'est seulement si l'employeur n'a pas répondu au salarié que le juge pourra estimer que les insuffisances de motivation privent le licenciement de cause réelle et sérieuse.

Voilà de quoi « rattraper » certains licenciements dont la validité était mise en péril par une maladresse de rédaction, du fait d'une erreur interne ou du recours à un conseil mal avisé, sans priver pour autant le salarié de son droit à saisir le juge et à obtenir une indemnisation si les motifs fournis par l'employeur dans la lettre de licenciement ou après, ne sont pas pertinents.

Soulignons également que l'employeur pourra utiliser **des lettres-type pour notifier les licenciements**. Cette possibilité devrait permettre d'éviter les erreurs dues à une méconnaissance des règles complexes pour les profanes mais aussi priver certaines professions, avocat et expert-comptable faisant du conseil social, d'une part significative de leur revenu généré par l'appui à la rédaction des lettres de licenciement.

ET POUR FINIR, THE LAST BUT NOT THE LEAST, LA SUPPRESSION DU CONTRAT DE GÉNÉRATION.

Voilà une mesure dont personne ne parle qui va pourtant transfigurer la gestion des RH en France et avoir des conséquences profondes sur les salariés de toutes les entreprises françaises.

Nan, je plaisante.

Magali Baré