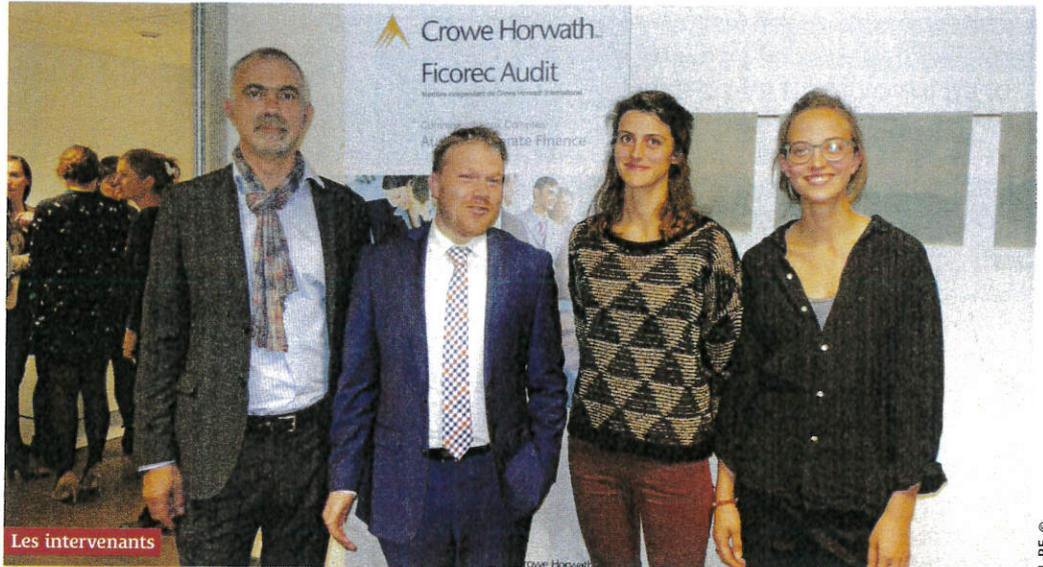


LE CABINET CROW HORVATH FICOREC A ORGANISÉ, LE 22 NOVEMBRE, UNE CONFÉRENCE SUR LE THÈME « LES CHANGEMENTS CONSÉCUTIFS À LOI TRAVAIL », DÉDIÉE À TROIS POINTS : NÉGOCIATION COLLECTIVE, MÉDECINE DU TRAVAIL, LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE. ELLE A ÉTÉ ANIMÉE CONJOINTEMENT PAR MATTHIEU CAPUONO, EXPERT-COMPTABLE, ASSOCIÉ FICOREC, ET JEAN-PHILIPPE PASSANANTE, AVOCAT ASSOCIÉ DU CABINET AXTEN AVOCATS ET ASSOCIÉS. CETTE CONFÉRENCE A ÉTÉ SUIVIE PAR LE VERNISSAGE DES ŒUVRES DE DEUX JEUNES ARTISTES ISSUES DES BEAUX ARTS, LUDIVINE VENET ET DELPHINE WIBAUX.

En préambule à la conférence sur la loi travail, qui a fait l'objet de débats houleux et a été promulguée le 8 août après cinq mois d'un âpre conflit social, Matthieu Capuono, associé Ficarec, a été catégorique : « La loi travail, dite loi El Khomri, qui a été adoptée grâce à l'article 49-3 de la constitution sans vote, est la dernière grande loi sociale du gouvernement Valls et l'une des dernières de la mandature Hollande ». La loi est sortie mais son application nécessite plus de 120 décrets. Les dispositions sont néanmoins applicables depuis janvier 2017. « En fait, il va y avoir, a stipulé Matthieu Capuono, une véritable refonte du Code du travail sur deux ans. Le but est de réduire et de rendre plus accessible le droit du travail. » La loi comprend de nombreuses mesures et notamment la religion dans l'entreprise, le temps de travail et en particulier la remise en jeu des 35 heures. Il y a, pour lui, un effet d'annonce. « Je suis sceptique sur les réformes devant aller au bout. Il n'y a pas encore d'applications véritables. » La confé-

LOI TRAVAIL : CE QUI VA CHANGER CETTE ANNÉE



rence a porté en fait sur trois aspects distincts à savoir la négociation collective, la médecine du travail et le licenciement économique.

Suppression de la visite médicale

En ce qui concerne la validité d'un accord collectif, elle était jusqu'ici subordonnée à la signature par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives de salariés ayant obtenu au moins 30 % des suffrages exprimés aux élections professionnelles. « La loi prévoit que cette validité est à présent subordonnée à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés en faveur des organisations représentatives au premier tour des élections des titulaires au CE* ou de la DUP** ou à défaut des DP*** », a précisé Me Jean-Philippe Passanante, avocat associé du cabinet Axten Avocats et Associés. Cette mesure est entrée en vigueur dès la publication de la loi pour les accords de préservation ou de développement de l'emploi, depuis le 1er janvier 2017 pour les accords portant sur la durée du travail, les repos et les congés payés, et deviendra la règle à partir du 1er septembre 2019 pour tous les accords, à l'exception des

accords de maintien dans l'emploi prévus à l'article L. 5125-1 du Code du travail.

En matière de santé, plusieurs mesures ont été mises en place et en particulier l'allègement de la surveillance médicale des salariés, deux réformes, l'une du régime de l'inaptitude et l'autre de la contestation de l'avis d'inaptitude, et enfin, l'obligation de reclassement. « La visite médicale d'embauche est remplacée par une visite d'information et de prévention effectuée après l'arrivée dans l'entreprise par un membre de l'équipe pluridisciplinaire. La visite biennale est quant à elle supprimée », a souligné Matthieu Capuono. Les salariés affectés à des postes présentant des risques particuliers pour leur santé, leur sécurité, celle de leurs collègues ou des tiers, bénéficient, quant à eux, d'un suivi renforcé, d'un examen médical d'aptitude réalisé avant l'embauche et d'un examen renouvelé périodiquement.

Baisse significative de l'activité

Dernier volet de cette intervention, le licenciement économique. Pour Me Jean-Philippe Passanante, ce licenciement est effectué par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié, résultant d'une suppression, d'une transformation d'em-

ploi, d'une modification, refusée par le salarié, d'un élément essentiel de son contrat de travail consécutive à des difficultés économiques, des mutations technologiques. La loi a rajouté deux points, la réorganisation de l'entreprise et la cessation d'activité. Les difficultés économiques sont caractérisées par l'évolution d'au moins un indicateur, à savoir la baisse des commandes ou du chiffre d'affaires, les pertes d'exploitation, la dégradation de la trésorerie ou encore de l'excédent brut d'exploitation.

Enfin, Matthieu Capuono a évoqué le compte pénibilité. « Il s'agit potentiellement d'une provision. Cela génère de coûts à moyen terme importants. C'est une bombe à retardement pour les comptes annuels. »

La soirée s'est achevée avec la présentation des dessins graphiques de Ludivine Venet et des œuvres visuelles et sonores de Delphine Wibaux. Cette exposition à quatre mains révèle le travail singulier de deux artistes dont les assemblages forment une passerelle complémentaire.

Jean-Pierre Enaut

* Comité d'entreprise.

** Délégation unique de personnel.

*** Délégués du personnel.