



Réunion de l'ANDRH Midi-Pyrénées

Conférence annuelle juridique

Paul-Henri BERNARD
Directeur associé Capstan

Le jeudi 26 novembre 2015

IAE Toulouse – Amphithéâtre V



Compte rendu rédigé par les étudiants du Master 2 - Gestion des Ressources Humaines

Sarah BEGUE ORTEGA: sarah.begue-ortega@iae-toulouse.fr

Clarisse BOUDIERES : clarisse.boudieres@iae-toulouse.fr

Maidier GARCIA SAUREL : maider.garcia-saurel@iae-toulouse.fr

Camille LARBAUD : camille.larbaud@iae-toulouse.fr

Julie NIEPCERON : julie.niepceron@iae-toulouse.fr

INTRODUCTION

La réunion de l'ANDRH du jeudi 26 novembre 2015 s'est déroulée dans les locaux de l'IAE de Toulouse. Elle débute par un mot d'accueil du Directeur de l'IAE, Monsieur Hervé Penan. Il remercie tous les participants et les membres de l'ANDRH. Il est également ravi que l'ANDRH et l'IAE soient partenaires sur la rédaction des comptes rendus de réunions ANDRH avec le MASTER GRH et que certains étudiants diplômés rejoignent cette association.

Madame Bénédicte Blondel, présidente de l'ANDRH Midi-Pyrénées, prend ensuite la parole. Elle débute par une présentation des nouveaux entrants accompagnés de leurs parrains respectifs. Puis, elle présente la prochaine réunion, organisée par les Juniors, qui aura lieu le 9 décembre, sur le thème « Harmonie et performance au travail ».

Madame Blondel informe également les participants qu'au niveau national, Bénédicte Ravache succède à Catherine Carradot au poste de secrétaire générale de l'ANDRH.

Maître Bernard commence son intervention en précisant les différents points et le déroulement de cette conférence.

Il met en exergue l'actualité présente, c'est-à-dire la réforme du Code du travail. L'idée générale est de réécrire le Code et de le simplifier. Elle a pour but de définir ce qui est du domaine de l'accord de branche et de l'accord d'entreprise. L'accord d'entreprise pourra, à présent, être moins favorable que l'accord de branche. *Par exemple, les heures effectuées au-delà de 35 heures sont considérées comme des heures supplémentaires. L'accord de branche pourra définir un taux de majoration de 10% et l'accord d'entreprise de 5%, ce ne sera plus illégal.* Pour le réécrire, un groupe de travail est mis en place, il travaillera sur le Code du travail pendant 2 ans. Cette réécriture devait être guidée par un principe fondamental du droit du travail qui est de protéger les salariés. Cependant, force est de constater, selon Me Bernard, « nous détruisons l'emploi à cause de la complexité et de l'incompréhension du Code du Travail. »

Lors de cette conférence, Me Bernard souhaite aborder deux dispositions légales importantes, qui ont marqué l'actualité sociale en 2015 et visant à réformer le Code du Travail :

- La loi MACRON du 6 août 2015 : Selon Me Bernard, il ne s'agit là que d'un catalogue de mesures dont la majorité ne concerne pas directement le droit social et le droit du travail. Cette loi ne présente pas de réels bouleversements, seulement des « *mesurettes*. » Il n'y a pas, en effet, de réel changement de fond. La loi MACRON évoque également la réforme du Conseil des Prud'hommes.
- La loi REBSAMEN du 17 août 2015: C'est une loi lourde sur le dialogue social, elle est la plus sophistiquée depuis 2008. Aujourd'hui se discerne l'idée « de réforme et d'attaque du Code du travail ». De plus, elle est considérée, selon Me Bernard, comme le premier mouvement de réforme véritable sur le droit du travail. Son but est de le simplifier.

Partie 1 : La loi MACRON du 6 août 2015

Nous allons, à présent, nous intéresser plus particulièrement à certains éléments de cette réforme.

- **La réforme des accords de maintien dans l'emploi**

Ces accords, par lesquels nous allons dégrader le statut individuel, vont avoir pour finalité d'augmenter la durée du travail, sans augmenter la rémunération. L'objectif est que l'entreprise renonce à mettre en cause l'emploi et à licencier. Jusqu'ici très peu de ces accords ont été signés au niveau national ; aucun au niveau régional à notre connaissance.

En effet, ces accords sont très difficiles à manier car ils devaient avoir une durée limitée à 2 ans à l'issue de ce terme, la situation devait revenir à l'identique de ce qu'elle était avant la signature de l'accord (en ce qui concerne la durée du travail et la rémunération par exemple). La durée de cet accord est aujourd'hui relevée à 5 ans avec la Loi Macron. Il est rappelé que ces accords sont dits majoritaires ; ils doivent obtenir plus de 50% des voix pour être signés.

- **Réforme de l'épargne salariale**

Cette réforme a pour sujet la participation, l'intéressement, le plan d'épargne entreprise (PEE) et le plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO). L'intéressement et la participation sont les sources ; le PEE et le PERCO sont les réceptacles.

La loi MACRON ne réforme rien, elle va essentiellement petit à petit, travailler sur le régime social et fiscal. La date limite de versement de l'intéressement était au plus tard le dernier jour du 7^{ème} mois de l'exercice suivant, avec la loi MACRON, la date limite deviendra au plus tard le 5^{ème} mois de l'exercice suivant.

Cette loi réforme également la manière de calculer l'effectif des 50 salariés. Cet effectif devait atteindre le seuil de 50 salariés durant 6 mois consécutifs sur la période des 12 derniers mois. Si une entreprise dépassait 6 fois l'effectif au 31 décembre, elle devait mettre en place un accord de participation. A présent, il faudra atteindre le seuil de 50 salariés sur 12 mois consécutifs sur la période des 36 derniers mois.

La loi MACRON a également pour vocation de valoriser l'épargne pour les entreprises qui n'ont pas atteint le seuil de 50 salariés, et donc pour lesquelles la mise en place de la participation n'est pas obligatoire. En effet, si ces entreprises mettent en place un accord d'intéressement alors qu'elles n'y sont pas contraintes, elles seront dispensées de mettre en place un accord de participation pendant 3 ans.

De plus, une entreprise qui met en place pour la première fois une épargne salariale alors qu'elle n'y est pas contrainte, bénéficiera d'un forfait social de 8% au lieu de 20%.

En ce qui concerne le plan d'épargne, la loi prévoit une dizaine de petites « mesurètes » difficilement lisibles.

- **Licenciement pour motif économique**

La loi MACRON traite du licenciement pour motif économique notamment à deux titres, l'application de l'ordre des départs, et le reclassement international.

Tout d'abord, en ce qui concerne l'application de l'ordre des critères de départ, les critères s'appliquent sur le périmètre de l'entreprise. *Par exemple, une entreprise, possédant 2 établissements, l'un à Marseille et l'autre à Brest, souhaite fermer son établissement à Brest. De fait, elle souhaite engager une procédure de licenciements économiques. Dans ce cas, l'ordre des critères de départ s'applique à l'ensemble des salariés des deux établissements. Si cet ordre implique qu'un salarié de Brest est prioritaire sur un salarié de Marseille (l'ordre des critères n'indique pas que le salarié de Brest est éligible au licenciement économique alors qu'un des salariés de Marseille l'est), l'employeur doit demander à celui-ci s'il accepte de travailler dans l'établissement de Marseille. Dans l'hypothèse qu'il accepte, la procédure de licenciement économique concernera le salarié de Marseille. Dans le cas contraire, le salarié de Brest sera licencié pour motif économique.*

Un accord peut prévoir que les critères de l'ordre des départs dans le cadre d'un licenciement économique ne s'appliquent qu'à un périmètre donné.

Le texte autorise maintenant l'employeur, à défaut d'accord, dans l'hypothèse d'un plan social économique, à décider **unilatéralement** de n'appliquer le licenciement pour motif économique à un seul établissement. Cependant, si les établissements se trouvent dans la même zone d'emploi, ils ne pourront pas être dissociés.

Au sujet du reclassement international, le salarié devra informer son employeur s'il est intéressé par un poste à l'étranger. Un décret indiquera à l'employeur comment le salarié doit informer de sa volonté de départ à l'international. Auparavant, il appartenait à l'employeur de proposer aux salariés, impliqués dans le licenciement économique, toutes les offres existantes de postes vacants même à l'étranger.

- **Information des salariés en cas de vente de l'entreprise dans les entreprises de moins de 250 salariés**

Plus particulièrement, selon la loi relative à l'économie sociale et solidaire du 31 juillet 2014, dans les entreprises de moins de 50 salariés, lorsque celles-ci faisaient faillite, l'employeur devait demander aux salariés s'ils souhaitaient racheter l'entreprise. Le fait de ne pas leur demander s'ils étaient disposés à racheter l'entreprise, rendait la vente nulle. La loi MACRON remplace la sanction de nullité de la vente en cas de manquement à l'obligation d'information par une amende plafonnée à 2% du montant de la vente. Ces mesures entreront en vigueur à une date fixée par décret et au plus tard à partir du 6 février 2016.

- **Le CHSCT**

Les réformes concernant le CHSCT auraient dû se trouver dans la loi REBSAMEN.

Les dispositions actuelles du Code du travail prévoient que l'ordre du jour des réunions du CHSCT est établi de manière conjointe par le président de l'instance et le secrétaire.

La loi MACRON donne la possibilité à l'employeur d'ajouter **unilatéralement** une mesure à l'ordre du jour dans la mesure où l'objet de la consultation présente un caractère obligatoire et si le secrétaire refuse de l'y inscrire. Il est cependant important de prendre note du refus du secrétaire avant de l'ajouter unilatéralement.

- **Le délit d'entrave**

En cas de délit d'entrave, la volonté du projet de la loi MACRON est de supprimer la peine de prison encourue. L'entrave à la mise en place ou au fonctionnement des instances représentatives du personnel était passible d'une amende de 3 750€ et d'un an d'emprisonnement. Le texte prévoit l'annulation de la peine de prison et une augmentation de l'amende passant à 7 500€.

- **Réforme de la justice prud'homale**

La justice prud'homale, est parfois perçue comme une justice « arbitraire, lente, inefficace et peu compétente ». L'objectif de la loi MACRON est d'éviter le recours au juge, de désengorger les juridictions du travail et de favoriser la résolution des litiges à l'amiable.

Pour bien comprendre les changements attendus, reprenons d'abord le fonctionnement actuel : la première étape d'une procédure devant les Prud'hommes est le bureau de conciliation, composé d'un conseiller salarié et d'un conseiller employeur. Si les deux parties ne trouvent pas d'accord, l'affaire est renvoyée devant le bureau des jugements, composé de 4 conseillers (2 employeurs, 2 salariés). Si aucune décision n'est prise à la majorité des voix, l'affaire est renvoyée devant la formation dite de départage présidée par un juge professionnel, appelé juge départiteur.

Le premier changement dicté par le texte est que le bureau de conciliation devient le bureau de conciliation et d'orientation. Le bureau pourra désormais juger une affaire si l'une des parties ne comparait pas à l'audience sans motif légitime. Si la conciliation échoue, il dispose de plusieurs options. Tout d'abord, il pourra, avec l'accord des parties, renvoyer l'affaire devant une formation restreinte de deux conseillers (un salarié, un employeur), qui aura un délai limité à 3 mois pour se prononcer. Le texte prévoit une deuxième option qui peut être proposée aux parties et qui consisterait à renvoyer directement l'affaire en départition. A défaut de l'accord des parties sur l'une de ces deux options le litige sera porté devant le bureau de jugement dans sa formation classique.

Certaines affaires de petits montants nécessitent d'aller vite, donc de choisir une voie simple, c'est-à-dire celle de 3 mois. Cependant, en ce qui concerne certaines affaires plus délicates, il est préférable d'aller directement vers le juge départiteur.

Intervention de Maryse DUVAL : « *Les salariés ne sont pas chauds pour cette réforme. Je suis sceptique sur les effets de cette réforme. Il est difficile pour l'employeur de rassembler des pièces et d'échanger les conclusions respectives dans un délai de trois mois.* »

La loi MACRON élabore également une tentative d'encadrement du montant des dommages et intérêts. Le texte souhaite instaurer un barème limitant les dommages et intérêts selon la taille de l'entreprise et l'ancienneté du salarié. Cette réforme a été jugée non constitutionnelle par le Conseil constitutionnel. En effet, il explique qu'il n'est pas possible de plafonner car le versement de dommages et intérêts dépend du préjudice réel subi par le salarié et non la taille de l'entreprise. Un

barème indicatif va être publié mais le barème impératif n'est pas sorti. Selon Me Bernard, ce barème n'encadrerait que le cas de licenciement abusif, c'est donc une bonne chose qu'il n'ait pas été publié.

- **La réécriture du statut du défenseur syndical**

La loi MACRON crée un statut de « défenseur syndical » pour assister ou représenter le salarié ou l'employeur devant le Conseil de prud'hommes et les cours d'appel statuant en matière prud'homale.

Partie 2 : La loi REBSAMEN du 17 août 2015

La loi REBSAMEN est une réforme importante du dialogue social qu'elle essaie de simplifier. Me Bernard annonce les mesures principales prévues par cette loi :

- **La création de commissions paritaires régionales interprofessionnelles**

Il s'agit de la mise en place de délégués du personnel pour les entreprises de moins de 11 salariés qui n'ont pas de délégué syndical. Il y en aura une par région, elle sera composée de 10 représentants de l'employeur et de 10 représentants des salariés. Me Bernard précise que c'est une commission extérieure à l'entreprise.

- **La valorisation des parcours professionnels des représentants du personnel**

Concernant ce volet de la loi REBSAMEN, Me Bernard insiste sur deux points :

➤ La capacité des représentants du personnel titulaires nouvellement élus ou des salariés mandatés, à solliciter un **entretien de début de mandat** avec l'employeur. Il ne s'agit pas d'une obligation, c'est à l'initiative du représentant du personnel.

➤ La **garantie d'évolution de rémunération** pour l'ensemble des salariés titulaires d'un mandat (titulaires, suppléants, mandat de délégué syndical, ...). Parmi ces représentants ayant des heures de délégation au moins égal à 30% de leur durée du travail, il faudra vérifier en fin de mandat que leur rémunération a au moins évolué de l'équivalent de l'évolution des rémunérations collectives et individuelles des salariés appartenant à la même catégorie professionnelle et à ancienneté équivalente. Ce dispositif aura alors pour vertu d'éviter de retrouver les représentants du personnel constamment en bas des échelles de rémunération. Cependant, il existe encore des questionnements sur la définition exacte de certaines notions comme : la « *même catégorie* », « *l'ancienneté équivalente* » ou « *la rémunération individuelle* ».

Par ailleurs, Me Bernard attire l'attention du public sur le fait que l'application de ce seuil de 30% entraîne une discrimination syndicale à la rémunération. Le texte existant est donc inapplicable en tant que tel. De plus, il s'interroge sur le seuil de 30% qui semble être fixé arbitrairement.

- **La représentation équilibrée des hommes et des femmes lors des élections professionnelles**

Cette mesure est applicable à partir du 1^{er} janvier 2017. Il s'agit d'une proportionnalité égale à celle de la représentativité des sexes dans le collège. Il ne s'agit donc pas d'un paritarisme à 50/50. Avant les élections, il sera nécessaire de déterminer le pourcentage d'hommes et de femmes dans un collège, d'informer les salariés de ce pourcentage et de le reporter sur les candidats de la liste. Il faudra aussi veiller à une présentation alternée des noms masculins et féminins sur la liste.

Me Bernard illustre ces propos par l'exemple suivant : *Un collège est constitué de 20% de femmes et de 80% d'hommes. Pour une liste de dix candidats, il y aura donc deux postes pour les femmes et huit postes pour les hommes. La liste débutera par le nom d'un homme car il s'agit de la catégorie la plus représentée, puis le nom d'une femme.*

En cas de non-respect de ces dispositions, c'est-à-dire si un salarié est élu en contradiction de ces règles de proportionnalité et de présentation, le juge aura la possibilité d'annuler son mandat. Dans ce cas, le salarié ne sera pas remplacé, il n'y aura pas d'élection partielle. En conséquence, si un syndicat présente une liste déséquilibrée, Me Bernard conseille de ne pas saisir immédiatement le juge mais d'attendre la fin des élections. L'objectif est d'éviter une probable annulation de ces dernières ou une réorganisation du système électoral.

- **La réforme de la délégation unique du personnel (DUP)**

Me Bernard rappelle qu'auparavant, il s'agissait d'un outil pouvant être mis en place dans les entreprises de moins de 200 salariés. Il consiste à réunir les délégués du personnel et les membres du comité d'entreprise au sein d'une délégation unique. Me Bernard précise qu'il ne s'agit pas d'une institution unique bien que les membres disposent à la fois des attributions des délégués du personnel et de celles des membres du CE. En effet, ces deux institutions fonctionnent séparément et les réunions sont distinctes.

Suite à la loi Rebsamen, la DUP tend vers une institution unique par la mise en place de nouvelles mesures :

- La DUP peut être constituée dans les entreprises de moins de 300 salariés. Elle s'apprécie au niveau de l'entreprise et non de l'établissement.
- La nouvelle DUP réunira les délégués du personnel, les membres du comité d'entreprise et les membres du CHSCT.

Celle-ci pourra avoir lieu lors de la constitution ou du renouvellement de l'une de ces trois institutions.

Dans le cadre de la nouvelle DUP, le texte réaffirme que chaque institution conserve ses attributions propres et ses règles de fonctionnement sous réserve des adaptations suivantes :

- Un secrétaire commun ;
- Des réunions communes fixées à six minimum par an dont quatre seront consacrées, en tout ou partie, à des sujets relevant du CHSCT ;

- Un ordre du jour commun avec un volet CE et un volet CHSCT. Cela peut avoir pour conséquence l'invitation de personnes pour la partie CHSCT mais qui n'ont pas à être présentes pour la partie CE et vice-versa. Afin d'éviter cette situation, Me Bernard invite à définir un temps spécifique pour chaque institution. Il faudra aussi réfléchir à la rédaction des procès-verbaux qui pourront être communs ou isolés.

A ce jour, il manque encore de nombreux décrets, notamment concernant :

- le nombre de représentants titulaires et suppléants à élire ;
 - le nombre d'heures de délégation sachant que ces dernières pourront être réparties entre les membres titulaires et suppléants et également être transférées d'un mois à l'autre.
- **Le regroupement des institutions représentatives du personnel dans les entreprises d'au moins 300 salariés**

Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, il existe à présent la possibilité, par accord majoritaire, de regrouper les instances représentatives du personnel à l'intérieur d'une instance unique et commune. L'accord devra notamment définir quelles institutions fusionneront (DP, CE et CHSCT ou uniquement deux d'entre elles) et le nombre d'heures de délégation en respectant le plancher et le plafond fixés par la loi.

L'idée de ce regroupement est donc de créer une véritable institution unique. Me Bernard s'interroge alors sur l'intérêt d'un syndicat de signer un tel accord, notamment dans les entreprises où les formes d'institutions représentatives du personnel fonctionnent bien.

- **Les mesures concernant le Comité d'Entreprise (CE) et le Comité Central d'Entreprise (CCE)**

Sans rentrer dans le détail, Me Bernard aborde la mesure relative au fonctionnement des comités d'entreprises. La loi Rebsamen synthétise la jurisprudence au sujet des rôles des CE et CCE, en redéfinissant à chacun leurs attributions et interventions respectives.

Me Bernard souligne que certains décrets paraîtront à propos de diverses mesures :

- Les délais de rédaction des procès-verbaux,
- La possibilité d'enregistrement des débats du CE ou
- La possibilité de tenir les Institutions Représentatives du Personnel par vidéoconférence (trois vidéoconférences maximum par an).

- **Les mesures concernant le CHSCT**

Le CHSCT fait l'objet de certains changements :

- Des délais maximum de consultation du CHSCT sont créés ;
- Il est précisé que la durée du mandat des membres du CHSCT est désormais de 4 ans, contre 2 ans auparavant. De plus, leurs mandats s'arrêteront lorsque les mandats des membres du CE les ayant désignés s'arrêteront également ;

- Par ailleurs, un règlement intérieur de cette institution devra dorénavant être obligatoirement rédigé.
- **Le regroupement des obligations d'information et de consultation annuelle du CE**

Dans le Code du travail actuel, il existe une trentaine d'articles relatifs aux sujets nécessitant la consultation ou l'information du CE. A cette obligation, un fond documentaire est généralement rattaché. L'objectif de la loi Rebsamen est de rassembler ces différents textes sous les trois thématiques suivantes :

- Les orientations stratégiques de l'entreprise
- La situation économique et financière de l'entreprise
- La politique sociale de l'entreprise et les conditions de travail et d'emploi

Des décrets préciseront ensuite les fonds documentaires rattachés à ces thématiques.

La principale évolution est qu'il n'y aura plus de temporalité de ces consultations, telles que celles en matière de formation ou des réunions à date fixe. La finalité de ce corpus d'informations est d'être restituée dans la base de données économique et sociale (BDES). Nous trouverons alors la BDES sous une version « *photographie de l'entreprise* » avec l'année en cours, les deux années passées et les trois années futures, ainsi que toutes les informations relatives aux trois thématiques. Se dessine alors la « détemporalisation » de la communication de l'information. Par conséquent, sur un thème, la base de données pourra être alimentée au fur et à mesure.

Me Bernard ajoute qu'aujourd'hui, il s'agit d'un important travail en perspective. Effectivement, les thématiques sont connues mais les décrets ne sont pas encore parus.

Me Bernard cite en exemple les différents points que nous retrouverons sous la thématique « *la situation économique et financière de l'entreprise* ». Celle-ci fait référence à l'information des comptes, la politique de recherche et développement technologique de l'entreprise y compris l'utilisation du crédit d'impôt sur la recherche, et l'utilisation du crédit de compétitivité emploi. Aussi, la grande thématique liée à la politique sociale regroupe les sujets liés aux conditions de travail et d'emploi, à l'égalité, au bilan social ainsi qu'au plan de formation.

La question de l'alimentation et de la mise à jour de la BDES est soulevée, et plus particulièrement celle de la traçabilité. Me Bernard indique qu'il s'agit justement de la principale difficulté technique de sa mise en œuvre. A savoir, dès lors que l'information est disponible dans la BDES, cela entraîne l'ouverture de certains délais. Par conséquent, il insiste sur l'importance d'informer de la mise à disposition des informations et surtout de conserver les preuves. Il ajoute qu'il faudra s'interroger également sur la question de la confidentialité de la BDES. Pour finir, il est précisé qu'une nouvelle rubrique sur l'égalité professionnelle hommes/femmes sera ajoutée dans la BDES.

- **Obligations de négociier**

Me Bernard souligne qu'il s'agit du même schéma que la thématique précédente. A savoir, il existe une dizaine d'obligations de négociation dans le code du travail actuel. L'objectif est donc de les regrouper sous trois thèmes :

- La négociation annuelle relative à la rémunération, au temps de travail et au partage de la valeur ajoutée, comprenant notamment les négociations sur les salaires effectifs, la durée du travail, l'intéressement, la participation, le PERCO et le suivi des mesures visant à supprimer les écarts de rémunération. Me Bernard précise à ce sujet qu'en l'absence d'engagement des négociations relatives aux salaires effectifs et au temps de travail, l'employeur perd l'exonération Fillon à hauteur de 10% la première année, 10% la seconde année et 100% la troisième année ;
- La négociation annuelle relative à l'égalité professionnelle hommes/femmes ;
- La négociation triennale relative à la gestion des emplois et des parcours professionnels, comprenant notamment la GPEC et éventuellement les accords de mobilité.

Me Bernard ajoute qu'il est possible de déroger à ces durées par un accord majoritaire spécifique statuant uniquement sur les durées. Ainsi, il est possible de reporter les négociations annuelles tous les trois ans, et la négociation triennale tous les cinq ans.

- **Les mesures diverses**

Sans entrer dans les détails, Me Bernard évoque rapidement d'autres points soulevés par la loi Rebsamen, dont :

- La possibilité de désigner un expert sur le volet social ;
- La généralisation de la capacité de négocier dans toute entreprise, sans critère d'effectif, et notamment en cas d'absence de délégués syndicaux ;
- La suppression des fiches de pénibilité auparavant obligatoires. Ainsi, la pénibilité sera déclarée une fois par an dans la Déclaration Sociale Nominative ;
- La mise en place de mesures relatives à la médecine du travail. Me Bernard retient l'attention de l'auditoire sur le fait de mettre en œuvre les dispositions suivantes avec une certaine vigilance. En effet, il a été introduit pour le médecin du travail, la possibilité d'évoquer dans le cas d'une inaptitude constatée suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle, la mention « *maintien du salarié dans l'entreprise serait gravement préjudiciable à sa santé* ». Or, deux dimensions doivent être soulignées :
 - ⌘ D'une part, il a été oublié le cas de l'inaptitude constatée suite à une maladie non professionnelle, ou un accident de trajet, par exemple ;
 - ⌘ D'autre part, il n'est nulle part écrit dans ce texte que cette mention permet la dispense de recherche de reclassement.

Me Bernard nous informe que les médecins du travail sont méfiants vis-à-vis de cette mesure.

Enfin, il note deux sujets jurisprudentiels récurrents :

- Le dispositif forfait jour ;

- La rupture conventionnelle : cette procédure fonctionne correctement, il y a peu de refus, peu de contentieux et elle permet une sécurisation des deux parties. Par ailleurs, la Cour de Cassation nous dit qu'il est possible de faire une rupture conventionnelle alors que le contrat est suspendu, notamment pour cause d'accident du travail ou de congé maternité. Cependant, il est impossible de faire une rupture conventionnelle si le processus disciplinaire est engagé. Pour finir, Me Bernard conseille aux employeurs, d'obtenir une proposition écrite de la part du salarié qui souhaite engager une rupture conventionnelle si celui-ci est en arrêt.

CONCLUSION

Pour conclure, il est important de rappeler, qu'aujourd'hui, nous attendons la parution de différents décrets. En effet, concernant la loi MACRON, nous sommes en attente de 85 décrets, 4 sont parus. Au sujet de la loi REBSAMEN, nous sommes en attente de 60 décrets, aucun n'est paru à ce jour. Pour terminer cette réunion annuelle juridique, Me Bernard remercie l'ensemble des participants.

La présidente de l'ANDRH reprend ensuite la parole, pour apporter une précision concernant le comité de conseil national de l'ANDRH qui aura lieu le 16 décembre, où elle se rendra avec Christophe Dehaese. Elle précise que le Président national de l'ANDRH, Jean-Paul Charlez, invite par la suite les présidents régionaux à rencontrer la ministre du travail, Myriam El Khomri. Elle propose, pour finir, aux membres de l'ANDRH Midi-Pyrénées de lui transmettre les points qu'ils souhaiteraient aborder lors de cette réunion.