

# JOURNEE REGIONALE de l'emploi associatif

Jeudi 19 octobre 2017 à Lyon

Jean-François Paulin

*Maître de conférences, IUT dpt GEA - Université Lyon 1*

[jeanfrancoispaulin@gmail.com](mailto:jeanfrancoispaulin@gmail.com)

# Diplôme d'université (RNCP niveau 1) Directeur des établissements sanitaires et sociaux

(à temps complet sur une année ou à temps partiel sur deux ou trois ans)

## Objectifs et moyens

- Apporter des connaissances et des compétences, des méthodes et des outils opérationnels pour appréhender et traiter tout problème de management dans une approche à la fois stratégique, financière, juridique et sociale
- Equipe pédagogique pluridisciplinaire composée de professionnels et d'universitaires
  - Partenariat institutionnel avec l'URIOPSS
  - 650 heures de formation en présentiel
  - 650 heures de stage dont un stage de recherche appliquée
- Accès sur dossier et entretien

## Page et contacts

- [https://iut.univ-lyon1.fr/formation/offre-de-formations/gea-villeurbanne-doua-/diplome-d-universite-sciences-et-technologies-directeur-des-etablissements-sanitaires-et-sociaux-dess-602613.kjsp?RH=IUT\\_FOR](https://iut.univ-lyon1.fr/formation/offre-de-formations/gea-villeurbanne-doua-/diplome-d-universite-sciences-et-technologies-directeur-des-etablissements-sanitaires-et-sociaux-dess-602613.kjsp?RH=IUT_FOR)
- **Responsable** (J.-F. Paulin)
  - [iut.du.dess@univ-lyon1.fr](mailto:iut.du.dess@univ-lyon1.fr) ou [jean-francois.paulin@univ-lyon1.fr](mailto:jean-francois.paulin@univ-lyon1.fr)
- **Secrétariat**
  - Corinne Clerget (04 72 69 21 68)  
[corinne.clerget@univ-lyon1.fr](mailto:corinne.clerget@univ-lyon1.fr)
- **Service de Formation Continue**
  - Isabelle Ravis (04 72 69 20 05)  
[isabelle.ravis@univ-lyon1.fr](mailto:isabelle.ravis@univ-lyon1.fr)
- <http://iut.univ-lyon1.fr/dudess>

# Objectifs des ordonnances

## Agenda de la XVe législature, texte adopté n°2

### • Exposé des motifs

- Engager une rénovation profonde de notre modèle social
  - Définir une nouvelle articulation de l'accord d'entreprise et de l'accord de branche et élargir de façon sécurisée le champ de la négociation collective
  - Simplifier et renforcer le dialogue économique et social et ses acteurs
  - Rendre les règles régissant la relation de travail plus prévisibles et plus sécurisantes pour l'employeur comme pour les salariés.
- Ces réformes s'inscrivent dans le prolongement de celles mises en œuvre depuis une dizaine d'années ; elles ont sans doute une dimension amplifiante

## Sommaire

1. Les acteurs du dialogue social dans l'entreprise
2. Les normes conventionnelles
3. Le contrat de travail

# Représentation syndicale et représentation élue selon la taille de l'entreprise

1. Les acteurs
2. Les normes conventionnelles
3. Le contrat de travail

	De 1 à 10 ETP	De 11 à 49 ETP		A partir de 50 ETP	
Représentation élue	Aucune	Conseil Social et Economique dépourvu de personnalité juridique	Conseil d'entreprise	CSE dotée de la personnalité juridique	Conseil d'entreprise
Représentation syndicale	Section syndicale	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Section syndicale</li> <li>• Représentant de section syndicale (syndicat non représentatif)</li> <li>• Membre du CSE désigné comme délégué syndical?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Section syndicale</li> <li>• Représentant de section syndicale (syndicat non représentatif)</li> <li>• Membre du CSE désigné comme délégué syndical</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Section syndicale</li> <li>• Représentant de section syndicale (syndicat non représentatif)</li> <li>• Délégué syndical</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Section syndicale</li> <li>• Représentant de section syndicale (syndicat non représentatif)</li> <li>• Délégué syndical</li> </ul>

# Les agents de la négociation collective

1. Les acteurs
2. Les normes conventionnelles
3. Le contrat de travail

- Lorsqu'ils sont présents dans une structure, les **délégués syndicaux** conservent leur monopole de négociation
  - Rappels : dans le secteurs associatif, le nombre moyen de salariés par établissement employeur était de 10 en 2007 pour 8 ETP.
  - Dans les établissements employeurs dont l'effectif est compris :
    - Entre 11 et 19 salariés, 63% de ces établissements n'ont aucune représentation du personnel
    - Entre 20 et 49 salariés, 35% de ces établissements n'ont aucune représentation du personnel
    - Dans les TPE (moins de 10 ETP), le taux de syndicalisation serait de 5%
- **En l'absence de délégués syndicaux**, l'employeur peut créer un « accord d'entreprise »
  - **En l'absence de CSE**, par ratification de son projet par référendum (établissement jusqu'à 20 ETP)
  - **En présence d'un CSE**, par négociation avec des salariés mandatés par une OSR ou – à son choix – avec des membres du CSE

# La place des normes conventionnelles

1. Les acteurs
2. **Les normes conventionnelles**
3. Le contrat de travail

- **Décentralisation de la production normative**
  - La convention collective de branche ou d'entreprise plutôt que la loi
  - L'accord d'entreprise plutôt que l'accord de branche exceptions faites de 17 thématiques pour lesquels l'accord d'entreprise, s'il en traite, doit prévoir des dispositions au moins équivalentes (et non plus « plus favorables »)
- **Renforcement – relatif – des accords majoritaires à 50% par les organisations syndicales représentatives**
- **L'accord d'entreprise devient l'organisateur de la concertation avec le CSE et de la négociation au niveau de l'entreprise**
- **Prima de l'accord d'entreprise sur le contrat de travail**
  - Les stipulations de l'accord, dont l'objet est le fonctionnement de l'entreprise ou l'emploi (L2254-2), se substituent de plein droit aux clauses contraires et incompatibles du contrat de travail

# Rôle de la branche

1. Les acteurs
2. **Les normes conventionnelles**
3. Le contrat de travail

- Le processus de **restructuration** des branches s'accélère
  - D'ici août 2018, si les regroupements n'ont pas été faits, le MT pourra décider de fusions
- Sa **fonction régulatrice** (minima s'imposant à l'accord d'entreprise) est confirmée pour 17 thèmes
- Pour être étendue, une CCNB doit, sauf justifications, comporter, pour les entreprises de moins de 50 salariés, des stipulations spécifiques ou des accords types applicables sur décision de l'employeur après information des représentants du personnel et des salariés
  - Il y a des intérêts à être « couvert » par une CCNB étendue en l'absence d'accord d'entreprise
  - Par ex. : renouvellement d'une période d'essai, régime du CDD, CDI d'opération, accord type mobilisable par un employeur, durée de travail équivalente, aménagement du temps de travail, qualification du travail de nuit, modalités du travail à temps partiel, travail intermittent, travail dominical, etc.

# Autour du licenciement

1. Les acteurs
2. Les normes conventionnelles
- 3. Le contrat de travail**

- **Le motif**

- Un motif écrit (cause) est toujours requis ; il doit être réel et sérieux (inchangé)
- L'employeur peut désormais PRÉCISER le ou les motifs de licenciement une fois la lettre envoyée
- Standardisation de la lettre de licenciement (formulaire Cerfa facultatif, à venir)
- L'insuffisance de motivation de la lettre de licenciement ouvre désormais droit à une indemnité qui ne peut excéder un mois de salaire SAUF si l'employeur ne répond pas à la demande du salarié, le licenciement pouvant être jugé sans cause réelle et sérieuse.

- **L'indemnité légale de licenciement** est revalorisée

- Pour ouverture du droit, **l'ancienneté passe de 12 à 8 mois** et son **montant passe à 25% pour les 10 premières années**

- Le délai de contestation - **prescription** - passe de 2 ans à **12 mois**

- Les dommages et intérêts sanctionnant un licenciement sans motif valable, à supposer la saisine d'un CPH

- Sont plafonnés (plancher spécial pour les entreprises de moins de 11 ETP)
- Sauf atteinte aux droits et libertés fondamentaux



# Contrats atypiques

1. Les acteurs
2. Les normes conventionnelles
3. **Le contrat de travail**

- **CDI de chantier ou d'opération** (applicable)
  - Mise en place par **accord de branche étendu** ou si usage régulier au 1/1/2017 dans la profession
  - Durée du chantier ou de l'opération => stipulation dans le contrat. Est-ce une clause de garantie d'emploi ?
- **CDD** (applicable aux CDD conclus après le 24/9/2017)
  - Une partie de son régime juridique (durée, renouvellement, délai de carence) peut relever d'un **accord de branche étendu**.
    - **Le CDD ne peut toujours pas avoir pour objet ou pour effet de pourvoir un emploi normal et permanent**
  - La non-remise du CDD (ou contrat de mission) dans les 2 jours est désormais sanctionnée par une indemnité d'1 mois de salaire maximum et non plus par la requalification-sanction.