

ACTUALITÉS



Une nouvelle image pour le CNEC !

Conférences, shows, tendances, exposition professionnelle, championnats du monde de coiffure... le MCB by Beauté Sélection ouvre ses portes ce samedi 16 septembre à Paris-Expo jusqu'au dimanche 18. **Un événement pour vous inviter à découvrir la nouvelle image du CNEC.** Notre volonté : être en adéquation avec notre vision d'avenir du métier, toujours mieux représenter nos adhérents et la profession face à ses défis.

Rendez-vous sur l'espace CNEC - n° B 8 -, samedi (après-midi), et dimanche et lundi (toute la journée).

quement s'il est plus favorable que la convention collective. Dans les autres domaines dits non exclusifs de la branche, les primes, par exemple, employeur et salariés pourront négocier directement le versement, par exemple, d'un 13^e mois, d'une prime de garde d'enfants, etc. Toute prime pourra remplacer la prime d'ancienneté prévue actuellement dans la convention collective. Il s'agit de trouver les bonnes marges de manœuvre pour motiver les salariés.

Comment conclure un accord entreprise ?

Deux tiers des salariés doivent l'approuver. Si vous avez deux salariés, les deux devront voter positivement. Si vous comptez cinq collaborateurs, il vous faudra quatre votes favorables. Les apprentis sont en principe exclus de l'effectif de l'entreprise pour le vote. L'accord devra être envoyé à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Dircecte). Il s'agit d'une obligation de dépôt du texte pour son entrée en vigueur, il n'y a pas besoin de validation. Important : sans accord majoritaire, c'est l'accord de branche qui continuera à s'appliquer.

Quels sont les thèmes de négociation réservés à la branche ?

La branche - qui regroupe les syndicats représentatifs patronaux et salariaux - exerce sa primauté dans des domaines exclusifs : les classifications des emplois, les salaires minima hiérarchiques, les mesures relatives à la durée du travail, les contrats à durée déterminée, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en font notamment partie. Rappel : le contenu de la convention collective prévaudra sur l'accord d'entreprise, sauf si celle-ci prévoit des règles plus favorables.

LA QUESTION DU MOIS



La Loi Travail 2017... en quoi mon entreprise de coiffure est-elle concernée ?

Le principe : la nouvelle Loi Travail repose sur cinq ordonnances et 36 mesures. Le gouvernement a souhaité donner la priorité aux TPE et PME. Les ordonnances ont pour objectif de rendre la négociation plus facile dans toutes les entreprises, de permettre aux chefs d'entreprise d'avoir plus de visibilité sur leur pérennité, et moins de formalisme. Fin septembre, la réforme du Code du travail devrait être effective (cf. Les dates à retenir).

QUELLES SONT LES NOUVELLES MESURES POUR LES TRÈS PETITES ENTREPRISES (TPE) ?

Une place pour les accords d'entreprise

Dans les entreprises de moins de 20 salariés n'ayant pas d'élus du personnel - ce qui est le cas dans 96% des TPE-PME - une consultation et un vote pourront être organisés auprès des salariés, à l'initiative de l'employeur. C'est donc la possibilité

de négocier sans mandatement syndical et de privilégier la vie de l'entreprise, au plus près des personnes. Des pratiques sont déjà en cours dans certains salons de coiffure mais non sécurisées par un accord formel.

Dans quels domaines ?

A priori sur presque tous les sujets liés à l'entreprise, notamment son organisation ou l'aménagement du temps de travail. Attention, pour les sujets qui pourraient être verrouillés par la branche (cf. ci-contre), il est possible de conclure un accord uni-



QUELS SONT LES CHANGEMENTS EN CAS DE PROCÉDURE DE LICENCIEMENT ?

Formulaire-type de licenciement

Un document Cerfa sera prévu pour éviter toute erreur de procédure. Il rappellera les droits et les devoirs de chaque partie lors d'un licenciement ; une procédure allégée et un pas vers moins de formalisme.

Augmentation des indemnités légales de licenciement

Elles sont dues par l'employeur à tout salarié à contrat à durée indéterminée (CDI), licencié pour motif économique ou personnel (sauf faute grave ou lourde). Ces indemnités légales calculées en fonction du salaire brut et de l'ancienneté vont augmenter de 25% (soit un quart de mois de salaire par année d'ancienneté). Cette hausse ne portera que sur les dix premières années d'ancienneté. Au-delà, l'indemnité est maintenue à un tiers de mois de salaire par année d'ancienneté.

Exemples :

- pour un salarié payé au Smic avec cinq ans d'ancienneté, l'indemnité sera de 1850€ au lieu de 1480€ ;
- pour un salarié payé 2000€ bruts avec 10 ans d'ancienneté, l'indemnité sera de 5000€ au lieu de 4000€.

Une concession faite aux syndicats pour faire accepter le plafonnement des indemnités prud'homales (cf. ci-après).

ET EN CAS D'ACTION PRUD'HOMALE AVEC UN EX-SALARIÉ ?

Plafonnement des indemnités prud'homales

C'est une mesure phare de la nouvelle loi dans le cadre de l'ordonnance relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail qui donne de la visibilité sur les contentieux potentiels. Lors d'un licenciement abusif, un barème des indemnités prud'homales à verser par l'employeur vient d'être défini. Il s'articule autour d'un plancher et d'un plafond avec une progressivité en fonction de l'ancienneté du salarié pour les entreprises de plus de 11 salariés. Important : un barème spécifique concernant l'indemnité minimale - moins favorable pour le salarié - a été établi pour les entreprises de moins de 11 salariés.

Exemple : pour un salarié avec 3 ans d'ancienneté, l'indemnité minimale serait d'un mois de salaire brut pour les entreprises de moins de 11 salariés, elle serait de trois mois pour les entreprises de plus de 11 salariés.

À retenir : ces barèmes ne s'appliquent pas dans les cas de licenciement pour harcèlement moral, pour harcèlement sexuel ou en cas de violation d'une liberté fondamentale.

Délai réduit de recours aux prud'hommes

Le délai de saisine des prud'hommes par un ex-salarié qui estimait son licenciement illégal pouvait atteindre deux ans, dans certains cas. Une ordonnance prévoit de généraliser et limiter le délai de recours à douze mois maximum.

TOUT NOUVEAU



Salaires conventionnels

Augmentation au 1^{er} octobre 2017

L'arrêté d'extension sur l'augmentation annuelle des rémunérations minimales conventionnelles est paru au *Journal officiel* du 6 septembre dernier. Aussi, l'avenant n° 40 entre en vigueur au 1^{er} octobre. Rappel : cette augmentation des salaires conventionnels tient compte de la conjoncture et évite un saupoudrage peu efficace lorsque celle-ci est répartie sur l'ensemble des niveaux et des échelons (cf. lettre CNEC Infos n° 11 - septembre-octobre 2017).

QUE DEVIENT LE COMPTE PÉNIBILITÉ ?

Une ordonnance entière est consacrée au compte pénibilité qui disparaît. Beaucoup trop complexe à mettre en œuvre, il se transforme en compte professionnel de prévention. Quatre facteurs sortiraient du compte dont deux qui concernent les coiffeurs, les postures pénibles et les risques chimiques. Ces critères seront évalués par le médecin du travail en fin de carrière du salarié.

À SAVOIR

- Important : le droit à l'erreur sera reconnu pour les TPE. Ainsi, les vices de forme de bonne foi ne pénaliseront plus les entreprises, parfois condamnées à payer de lourds dommages et intérêts.
- D'ici à un an environ, l'accès à un Code du travail numérique clair répondant aux questions que se posent les chefs d'entreprise de TPE et les salariés sera mis en place.

Les dates à retenir



- 31 août : Présentation officielle des ordonnances.
- 7 septembre : Validation des textes par le Conseil constitutionnel.
- Du 1^{er} au 15 septembre : Analyse par le Conseil d'État et les instances consultatives.
- 22 septembre : Présentation des textes en Conseil des ministres.
- Fin septembre : Publication des ordonnances et entrée en vigueur immédiate de la Loi Travail. Très peu de décrets d'application sont nécessaires et ils paraîtront rapidement.
- Octobre : Loi de ratification votée par le Parlement, une formalité obligatoire.