

## **ORDONNANCE DU 24 JUIN 2004 : QUELLES SONT LES MODIFICATIONS APPORTEES ?**

### **Contrat d'apprentissage : modification du seuil d'effectif pour les exonérations de charges sociales (art.1)**

Les entreprises de 10 salariés au plus bénéficiaient d'une exonération des cotisations patronales et salariales pour les contrats d'apprentissage. Désormais, seront ainsi exonérées **les entreprises de moins de 11 salariés**. Sont ainsi nouvellement concernées les entreprises qui ont entre 10 et 11 salariés (par exemple : dix salariés à temps plein et un salarié à temps partiel).

### **Calcul des effectifs : harmonisation des règles (art.1)**

Désormais pour toute disposition du code du travail faisant référence à l'effectif de l'entreprise, une règle de calcul unique s'applique :

- Les salariés titulaires d'un CDI à temps plein et les travailleurs à domicile sont pris intégralement en compte.
- Les salariés titulaires d'un CDD , d'un contrat de travail intermittent, les salariés mis à disposition par une entreprise extérieure, les travailleurs temporaires, sont pris en compte dans l'effectif au prorata de leur temps de présence au cours des 12 mois civils précédents. Cependant les salariés titulaires d'un CDD ou d'un contrat de travail temporaire ou mis à disposition par une entreprise extérieure ne sont pas comptés lorsqu'ils remplacent un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu.
- Les salariés à temps partiel quelle que soit la nature de leur contrat de travail sont pris en compte en divisant la somme totale des horaires de travail inscrits au contrat par la durée du travail légale ou conventionnelle.
- Pour calculer les effectifs des entreprises de travail temporaire, il faut tenir compte des salariés permanents et des travailleurs qui ont été liés à elles par des contrats de travail temporaire pendant une durée totale d'au moins trois mois au cours de la dernière année civile.
- Les salariés mis à disposition par une entreprise de travail temporaire, un groupement d'employeurs ou une association intermédiaire ne sont pas pris en compte pour le calcul des effectifs de l'entreprise utilisatrice pour l'application des dispositions relatives à la formation professionnelle et à la tarification des accidents du travail.

### **Procédure de licenciement : harmonisation des délais (art.2)**

En cas de licenciement, l'employeur doit convoquer le salarié à un entretien préalable. Ce dernier ne peut avoir lieu moins de 5 jours ouvrables après la présentation de la lettre recommandée ou la remise en main propre de la convocation. Ce délai est désormais le même que l'entreprise ait ou non des représentants du personnel.

Les délais sont désormais exprimés en **jours ouvrables** :

- La lettre de notification du licenciement pour motif personnel ne peut être envoyée moins de deux jours ouvrables (au lieu d'un jour franc) après la date de l'entretien préalable.
- En cas de licenciement économique individuel ou collectif de moins de 10 salariés, la lettre de notification de licenciement ne peut être envoyée moins de **7 jours ouvrables ou 15 jours ouvrables pour un salarié cadre** après la date de l'entretien préalable. Il n'y a plus de différence selon la présence ou non de représentants du personnel dans l'entreprise.

### **Comité d'entreprise ou comité central d'entreprise : composition**

Désormais l'employeur peut présider le comité d'entreprise ou le comité central d'entreprise avec l'assistance de deux collaborateurs qui ont voix consultative.

### **Elections des représentants du personnel : protection des candidats (article 3 )**

La durée de protection contre le licenciement accordée aux anciens candidats aux élections du comité d'entreprise au premier tour et second tour est portée de 3 mois à 6 mois à compter de l'envoi des listes de candidatures à l'employeur.

Il en est de même pour les salariés qui ont demandé à l'employeur d'organiser ou d'accepter d'organiser les élections du comité d'entreprise.

### **Congés à caractère personnel ou familial: unification des modalités d'accès et de retour du salarié (art.5)**

- Le formalisme lié à la demande des différents congés par le salarié est harmonisé: cette demande peut être faite par lettre recommandée avec accusé réception et désormais par lettre remise en main propre contre décharge (congé parental, congé en vue d'une adoption à l'étranger, congé pour création d'entreprise, congé de solidarité internationale, congé de présence parentale, congé d'accompagnement de personne en fin de vie).
- La durée du travail dans le cadre du congé parental à temps partiel est modifiée :
  - Durée minimale (inchangée) : 16 heures
  - Durée maximale (nouveau) : par principe inférieure à la durée du travail légale ou conventionnelle, sans exigence de durée maximum.
- Les modalités de retour du salarié en congé sont également harmonisées: à l'issue de ces congés, ce dernier doit retrouver son emploi ou "un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente".
- Le congé pour deuil familial est désormais accordé pour la perte d'un beau-père, d'une belle-mère, d'un frère ou d'une sœur
- Le refus de certains congés par l'employeur est assoupli. Congé de représentation d'une association ou d'une mutuelle, congé de formation économique, sociale et syndicale, congé pour aide aux victimes de catastrophes naturelles : à tous ces congés l'employeur peut ne faire valoir qu'une seule raison pour justifier son refus : les conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise qu'entraînerait l'absence du salarié.

### **CDD et Intérim: motif de recours supplémentaire pour le remplacement de dirigeants d'entreprise (art.7)**

- Il est possible de recourir au CDD et au contrat de travail temporaire pour assurer le remplacement des dirigeants d'entreprise. Sont concernés:
  - les chefs d'entreprise artisanale, industrielle ou commerciale
  - les professions libérales
  - leur conjoint s'il participe effectivement à l'activité de l'entreprise à titre professionnel et habituel
  - l'associé non salarié d'une société civile professionnelle, d'une société civile de moyens ou d'une société d'exercice libéral
- Le recours au contrat de travail temporaire est désormais possible, comme en matière de recours au CDD, pour le remplacement d'un chef d'exploitation agricole, d'un aide familial, d'un associé d'exploitation ou de leur conjoint dès lors qu'il participe effectivement à l'activité de l'entreprise ou de l'exploitation agricole
- Les CDD et les contrats de travail temporaires conclus pour le remplacement des dirigeants d'entreprise peuvent être sans terme précis.  
Ils peuvent être conclus avant l'absence du dirigeant à remplacer et le terme du contrat initialement fixé (ou de la mission) peut être reporté jusqu'au surlendemain du jour où le dirigeant remplacé reprend son emploi.  
Le délai de carence entre 2 contrats ne s'applique pas en cas de remplacement d'un dirigeant d'entreprise.

### Heures supplémentaires : mensualisation (art.9)

Il est définitivement autorisé, dans les entreprises **ayant une durée du travail collective supérieure à la durée légale**, de calculer la rémunération mensuelle des salariés en multipliant leur rémunération horaire par 4,33 (52/12) puis par la durée hebdomadaire, sans oublier les majorations pour heures supplémentaires. Ce qui revient à **mensualiser les heures supplémentaires réalisées régulièrement** dans le cadre de la durée du travail collective. Leur rémunération est donc lissée quel que soit le nombre de jours ouvrés travaillés dans le mois.

En revanche, les heures supplémentaires occasionnelles doivent toujours figurer sur le bulletin de paie.

### Entreprises de service aux personnes (art.11 et 12 )

- **Fonctionnement**  
Les entreprises de service aux personnes fonctionnent désormais comme les associations de services aux personnes.  
Lorsqu'elles sont agréées, elles peuvent exercer leur activité soit en mettant à titre onéreux à disposition des particuliers des travailleurs à domicile recrutés par leurs soins soit en aidant les particuliers à trouver le salarié, et à effectuer l'ensemble des formalités d'embauche.  
Elles bénéficient comme les associations du dispositif d'exonération de cotisations patronales de sécurité sociales pour la rémunération des aides à domicile au service des personnes âgées, des parents d'enfants handicapés et des bénéficiaires d'aides ménagères.

- **Titre emploi service**

Le titre emploi service est légalement défini.

Il s'agit de titres spéciaux de paiement permettant d'acquitter des prestations de service fournies par un prestataire agréé ou conventionné par l'Etat. Ils sont délivrés par des personnes physiques ou morales à leurs salariés, agents, ayants droits, retraités, administrés, ou adhérents en vue de rémunérer :

- Des services rendus à des personnes à leur domicile au sens de l'article L 129-1 du code du travail
- Des services rendus hors domicile pour faciliter la vie quotidienne des familles, de personnes âgées ou handicapées.

Ils sont émis par des organismes spécialisés habilités (modalités fixées par décret à paraître) à les émettre et à les céder.

Leur acquisition peut être réalisée par le comité d'entreprise ou l'employeur.

### Observations et mises en demeure de l'inspection du travail: suppression du registre spécifique (art.6)

L'article du code du travail relatif au registre des observations et mises en demeure de l'inspection du travail relatives à des questions d'hygiène, de sécurité, de médecine du travail et de prévention des risques est abrogé . L'employeur doit cependant conserver pendant 5 ans ces documents (observations et mises en demeure ) et les communiquer au CHSCT, aux délégués du personnel, au médecin du travail et si nécessaire aux organismes professionnels d'hygiène de sécurité et des conditions de travail constitués dans les branches d'activités à haut risque.

### Formation professionnelle (art.15)

- Les règles relatives au contrôle des dépenses de formation pour les organismes de formation professionnelle sont modifiées. Les organismes n'ont plus à prouver le rattachement direct d'une dépense à une convention de formation ou à un contrat de sous- traitance.
- Les dispositions, permettant aux entreprises de plus de 10 salariés d'imputer sur leur participation financière jusqu'à 10% (10% études) pour des versements à certains organismes de formation promoteurs d'études, sont supprimées.