



European Employment Law ALERT

French Employment Law Reforms: Good and Bad News for Employers

By Ming Henderson and Clothilde Verdier



Employment law has been in the news headlines for several months as various reforms on working time, employee representation and fixed-term contracts will soon have a significant impact on employers.

In a nutshell, two bills (the Macron bill and the Rebsamen bill) are in the process of being adopted and recently, the Prime Minister also announced 18 measures to boost employment in small and micro businesses, a French version of the Jobs Act.

Although the laws have not yet been enacted, the principal changes have clearly emerged and below is a summary of the main provisions.

Sunday and Night Working More Flexible

Sunday Hours

The number of open Sundays will be extended from 5 currently to 12 per year by local authorities (Mayor). On “Mayor Sundays” employees will get double pay and one additional rest day.

The Macron bill will simplify the categories and number of areas for Sunday openings. This means that in some sectors, such as shops, working on Sundays will be made easier. Within these areas, a collective agreement will define the compensation offered to employees working on Sunday, including, among others, indemnities for employees such as child care expenses and the right for employees to revert their consent at short notice.

Night Work

Night work which currently starts at 9 pm will be set between 10 pm and 6 am or 12 am to 7 am in designated tourist areas if subject to a collective agreement (company or branch level). The worked hours between 9 pm and 12 am (starting point of the night work) would at least be paid double and would give rise to compensatory rest. The collective agreement would provide as well for a means of transport for the employee to return home, similar conditions as for Sunday working.

Stronger Representation of Employees

Micro Businesses – Creation Of Joint Committee – A New Category Of Protected Employees

These commissions will aim to ensure the representation of employees in small businesses (11 or fewer employees). Their

purpose is to provide information, issue opinions, participate in the resolution of individual and collective disputes to avoid court proceedings or make proposals on social and cultural activities.

The rule and mechanism of the joint committees is yet to be defined, but its members (elected employees and employers of these micro companies) will have the status of “protected employee” within their company and will receive a monthly credit of 5 hours for delegation work which is likely to increase the administrative and legal obligations for the employers of such workers.

Improved Professional Development For Staff Representatives

Staff delegates and union representatives often suffer discrimination in their career development because of their union/ representative activities according to various reports. These representatives will now benefit from an individual assessment at the beginning and end of their mandate and an automatic increase in their remuneration, under certain conditions, based on the average increases given to employees within the same job category. If there are no other employees in the same category, reference will be made to the average increase given to each of the employees of the company. These increases are of course in addition to the mandatory assessments that all employees are entitled to.

Reduce the Number of Meetings with Staff Representatives

A key measure of the Rebsamen bill relates to the simplification of staff representation. Employers with fewer than 300 employees (200 currently) would put in place a single personnel delegation (“DUP”) regrouping the works council, staff delegates and the health and safety committee (“HSC”). The DUP would meet once every two months (instead of once a month currently). The DUP would operate under a single agenda and a single opinion. In companies with more than 300 employees, a body bringing together the works council, the HSC and staff representatives will be put in place by a collective agreement. The use of videoconferencing is also new (currently meetings have to be held face to face), and there will also be the option to gather the regular consultations together by theme.

Staff Representatives – Threshold Changes

Staff representatives would be mandatory when there are 21 employees and above (11 at present) and a works council from 100 employees (50 at present). A trade union could appoint a union representative if the company has at least 100 employees (currently 50). However, these provisions are subject to many amendments and it is therefore not excluded that they will be scrapped altogether.

Penalties for Breaching Employee Representatives’ Rights

Employers will no longer be imprisoned for obstructing the functioning of employee representatives. However, financial penalties will be increased from 3,750 euros to 7,500 euros for disrupting the normal course of employee representatives’ activities and 15,000 euros for refusing to allow them.

Fixed-Term Contracts

Fixed-term contracts may be renewed twice in succession instead of once currently. So three consecutive fixed-term agreements will be possible within the maximum limit of 18 months and according to specific reasons stated by law.

Labour Courts Changes

A Cap on Labour Courts Damages

The Macron bill sets up an indicative scale of damages amounts to be awarded by the Courts to be paid by the employer to the employee. Recent government announcements go further by proposing the creation of an imperative award scale (minimum and maximum), for companies with fewer than 20 employees and those with more than 20 employees. The

suggested amounts so far are well below the amounts currently granted by the courts: on average, between 2 and 15 years of service, 2 to 6 months' salary for companies with fewer than 20 employees; 4-10 months for companies with over 20 employees. At this time, awards for unfair dismissal are not capped in France.

Conclusion

If all goes according to plan, the final drafts of the bills should be voted and enacted in the coming weeks. Some reforms will be welcomed by employers, including those simplifying employee representation in business and a greater flexibility in working time and capped awards for unfair dismissal, but the reform also means that employers will have increased burdens, which is contrary to the desperately needed competitiveness and simplification of French employment law.

If you would like further information please contact any member of our International Employment Law practice:

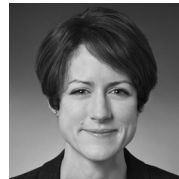
IN THE UNITED KINGDOM/EUROPE



Peter Talibart
Direct: + 44 (0) 20 7763 2550
ptalibart@seyfarth.com



Ming Henderson
Direct: + 44 (0) 20 7763 2553
mihenderson@seyfarth.com



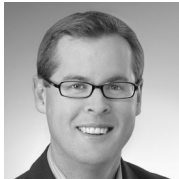
Tessa Cranfield
Direct: +44 (0)20 7763 2517
tcranfield@seyfarth.com



Wan Li
Direct: +86 21 2221 0688
lwan@seyfarth.com

IN CHINA

IN THE UNITED STATES



Darren Gardner
Direct: +1 (415) 544-1018
dgardner@seyfarth.com



Dominic Hodson
Direct: +1 (415) 544-1017
dhodson@seyfarth.com



Marjorie R. Culver
Direct: +1 (212) 218-5546
mculver@seyfarth.com



Luke Edwards
Direct: +61 2 8256 0401
lukeedwards@seyfarth.com



Amber Millhouse
Direct: +61 3 9631 0702
amillhouse@seyfarth.com

IN AUSTRALIA

www.seyfarth.com

Attorney Advertising. This European Employment Law ALERT is a periodical publication of Seyfarth Shaw LLP and should not be construed as legal advice or a legal opinion on any specific facts or circumstances. The contents are intended for general information purposes only, and you are urged to consult a lawyer concerning your own situation and any specific legal questions you may have. Any tax information or written tax advice contained herein (including any attachments) is not intended to be and cannot be used by any taxpayer for the purpose of avoiding tax penalties that may be imposed on the taxpayer. (The foregoing legend has been affixed pursuant to U.S. Treasury Regulations governing tax practice.)

Seyfarth Shaw LLP European Employment Law ALERT | June 25, 2015

©2015 Seyfarth Shaw LLP. All rights reserved. "Seyfarth Shaw" refers to Seyfarth Shaw LLP (an Illinois limited liability partnership). Prior results do not guarantee a similar outcome.



European Employment Law ALERT

Le droit du travail français à la une – bilan mitigé pour les employeurs

By Ming Henderson and Clothilde Verdier



Ouvrez l'œil, tendez l'oreille, le droit du travail fait la une des médias en France depuis plusieurs mois. Diverses réformes concernant notamment le temps de travail, la représentation des salariés et les contrats à durée déterminée devraient d'ici peu apporter des changements significatifs pour les employeurs.

Deux projets de loi (Loi Macron et Loi Rebsamen) sont en cours d'examen et tout récemment, le premier ministre a annoncé 18 mesures pour encourager l'emploi dans les TPE et PME, un Jobs Act à la française.

Bien que les lois n'aient pas encore été promulguées, les principaux changements se dessinent clairement et nous avons préparé ci-dessous un résumé des principales dispositions.

Travail le dimanche et travail de nuit assouplis

Travail le dimanche

Les dimanches du maire passeront de 5 à 12, après délibération en conseil municipal, jours pendant lesquels le travail dominical est autorisé. Pour rappel les dimanches du maire donnent droit aux salariés à une rémunération double et à une journée de repos compensateur.

Le projet de loi tend également à simplifier les catégories de zones dans lesquelles l'ouverture le dimanche est autorisée et à augmenter leur nombre. Ceci signifie que dans certains secteurs comme le commerce, le travail du dimanche sera facilité. Dans ces zones un accord collectif devra prévoir les contreparties accordées aux salariés, notamment la prise en charge des frais occasionnés pour la garde d'enfants et la possibilité pour le salarié de changer d'avis.

Travail de nuit

Le travail de nuit jusqu'ici commençant à 21 heures serait désormais fixé entre 22 heures et 6 heures, voire de 24 heures à 7 heures dans des zones touristiques délimitées, sous réserve d'un accord collectif de branche, d'entreprise, ou d'établissement. Les heures effectuées entre 21 heures et 24 heures (début de la période de travail de nuit) seront a minima rémunérées au double, et donneront lieu à un repos compensateur. L'accord collectif devra également prévoir qu'un moyen de transport pris en charge par l'employeur soit mis en place pour permettre au salarié de rentrer à son domicile et des mesures similaires au travail le dimanche.

Représentation des salariés renforcée

Dans les TPE, création de commissions paritaires – une nouvelle catégorie de salariés protégés

Ces commissions auront pour objet d'assurer la représentativité des salariés dans les très petites entreprises (moins de 11 salariés). Elles auront une mission d'information, pourront rendre des avis, participer à la résolution de conflits individuels ou collectifs pour éviter un contentieux ou faire des propositions en matière d'activités sociales et culturelles.

La mission et les modalités de fonctionnement de ces commissions paritaires restent encore à définir, mais il est déjà acquis que ses membres (des salariés et employeurs de TPE, élus) auront le statut de « salarié protégé » au sein de leur entreprise et bénéficieront d'un crédit de 5 heures de délégation mensuelle, ce qui risque d'alourdir la gestion administrative et les obligations légales des employeurs.

Valoriser le parcours des représentants du personnel

Le législateur a fait le constat que les représentants du personnel et délégués syndicaux souffraient trop souvent de discrimination dans l'évolution de leur carrière en raison de leur mission. Ces représentants et délégués syndicaux pourront désormais bénéficier d'un entretien individuel en début et en fin de mandat et d'une augmentation automatique de leur rémunération, sous certaines conditions, calculée sur la moyenne des augmentations offertes aux salariés relevant de la même catégorie professionnelle, ou à défaut de tous les salariés de la société. Ces entretiens viennent bien évidemment s'ajouter aux entretiens obligatoires dont bénéficient tous les salariés.

Diminuer le nombre de réunions avec les représentants du personnel

Une mesure phare du projet de loi Rebsamen concerne la simplification de la représentation du personnel. L'employeur de moins de 300 salariés (200 auparavant) pourrait mettre en place une délégation unique du personnel (« DUP ») regroupant désormais le comité d'entreprise, les délégués du personnel et le comité d'hygiène de sécurité des conditions de travail (« CHSCT »). La DUP se réunirait une fois tous les deux mois (au lieu d'une fois par mois actuellement). Un ordre du jour commun pourrait être établi, et un avis unique serait rendu. Dans les sociétés de plus de 300 salariés, une instance regroupant le comité d'entreprise, le CHSCT et les délégués du personnel pourra être mise en place par voie d'accord collectif. Autre nouveauté, le recours à la visioconférence (actuellement les réunions doivent être en personne), et la possibilité de regrouper les consultations régulières par thème.

Mise en place de représentants du personnel - des seuils relevés

Les délégués du personnel ne seraient obligatoires qu'à compter de 21 salariés (11 actuellement) et un comité d'entreprise à compter de 100 salariés (50 actuellement). De même, une organisation syndicale ne pourrait désigner un délégué syndical que si la société compte au moins 100 salariés (50 actuellement). Cependant, ces dispositions font l'objet de nombreux amendements et il n'est pas exclu qu'elles soient supprimées lors du vote à venir.

Délit d'entrave

Fin de la peine de prison des employeurs en cas d'entrave au fonctionnement des institutions représentatives du personnel, en revanche les sanctions financières sont augmentées de 3.750 euros à 7.500 euros pour atteinte à l'exercice régulier de leurs fonctions et 15.000 euros pour entrave à leur mise en place.

Contrat à durée déterminée

Les contrats à durée déterminée pourraient être renouvelés deux fois au lieu d'une actuellement, soit trois CDD d'affilée, mais toujours dans la limite maximale de 18 mois et selon des motifs spécifiquement énoncés par la loi.

Indemnités Prud'homales plafonnées

Mise en place de plafonds pour les indemnités prud'homales

Le projet de loi Macron vise à instaurer un référentiel indicatif pour les indemnités dues par l'employeur au salarié. Les annonces récentes du gouvernement vont plus loin encore en proposant la création d'un barème impératif assorti d'un plancher et d'un plafond, pour les entreprises de moins de 20 salariés et celles de plus de 20 salariés. Les montants indiqués semblent très en deçà des montants alloués actuellement en moyenne, entre 2 et 15 ans d'ancienneté, 2 à 6 mois de salaires pour les sociétés de moins de 20 salariés ; 4 à 10 mois, pour les sociétés de plus de 20 salariés. Actuellement, les indemnités sont déplafonnées en France.

Conclusion

Selon le calendrier actuel les textes définitifs devraient être adoptés dans les prochaines semaines pour la plupart. Certaines réformes seront favorablement accueillies par les employeurs, notamment la simplification de la représentation en entreprise et la plus grande flexibilité du temps de travail et un barème de dommages et intérêts, mais la réforme s'accompagne aussi d'un alourdissement des obligations des employeurs, ce qui ne va pas dans le sens de la simplification et de la compétitivité du droit du travail français pourtant nécessaire.

If you would like further information please contact any member of our International Employment Law practice:

IN THE UNITED KINGDOM/EUROPE



Peter Talibart

Direct: + 44 (0) 20 7763 2550
ptalibart@seyfarth.com



Ming Henderson

Direct: + 44 (0) 20 7763 2553
mhenderson@seyfarth.com



Tessa Cranfield

Direct: +44 (0)20 7763 2517
tcranfield@seyfarth.com



Wan Li

Direct: +86 21 2221 0688
lwan@seyfarth.com

IN THE UNITED STATES



Darren Gardner

Direct: +1 (415) 544-1018
dgardner@seyfarth.com



Dominic Hodson

Direct: +1 (415) 544-1017
dhodson@seyfarth.com



Marjorie R. Culver

Direct: +1 (212) 218-5546
mculver@seyfarth.com



Luke Edwards

Direct: +61 2 8256 0401
lukeedwards@seyfarth.com



Amber Millhouse

Direct: +61 3 9631 0702
amillhouse@seyfarth.com

IN AUSTRALIA

www.seyfarth.com

Attorney Advertising. This European Employment Law ALERT is a periodical publication of Seyfarth Shaw LLP and should not be construed as legal advice or a legal opinion on any specific facts or circumstances. The contents are intended for general information purposes only, and you are urged to consult a lawyer concerning your own situation and any specific legal questions you may have. Any tax information or written tax advice contained herein (including any attachments) is not intended to be and cannot be used by any taxpayer for the purpose of avoiding tax penalties that may be imposed on the taxpayer. (The foregoing legend has been affixed pursuant to U.S. Treasury Regulations governing tax practice.)

Seyfarth Shaw LLP European Employment Law ALERT | June 25, 2015

©2015 Seyfarth Shaw LLP. All rights reserved. "Seyfarth Shaw" refers to Seyfarth Shaw LLP (an Illinois limited liability partnership). Prior results do not guarantee a similar outcome.