

SOMMAIRE

ACTUALITES
SOCIALES

Edito.....P.1

Des sujets variés de la Loi travail sont
visésP.1

Temps de travail et congés, les
nouveauétésP.3

ACTUALITES SOCIALES

EDITO

La loi travail a été publiée le 9 août 2016.

Pour autant, il faudra attendre les quelques 120 décrets d'application avant que ne se produisent pleinement ses effets.



LOI RELATIVE AU TRAVAIL, A LA MODERNISATION DU
DIALOGUE SOCIAL ET A LA SECURISATION
DES PARCOURS PROFESSIONNELS DU 8 AOÛT 2016

Après avoir occupé le terrain médiatique pendant des mois et être passée devant le Conseil Constitutionnel, la loi Travail a été publiée au Journal officiel le 9 août dernier. Elle s'applique donc depuis le 10 août 2016, à l'exception des dispositions dont l'entrée en vigueur est subordonnée à la publication de décrets.

1) Des sujets variés du droit du travail sont
visés

Refonte du Code du Travail

Des travaux de réécriture du Code du Travail vont être entrepris. Désormais, il s'organisera en trois parties :

- le socle d'ordre public auquel il sera impossible de déroger,
- les dispositions relevant du champ de la négociation collective,
- les règles supplétives qui s'appliqueront à défaut d'accord collectif.





Négociation collective : thème central de la réforme

Les accords majoritaires deviennent la règle. En effet, à défaut de représentativité syndicale suffisante dans l'entreprise, les accords devront être validés par la majorité des salariés (entrée en vigueur progressive pour être achevée le 01/09/2016).

De plus, à défaut de mentions spécifiques, les conventions et accords collectifs ont une durée fixée à 5 ans et cessent de produire leurs effets une fois la date limite atteinte.

Afin d'assouplir le dispositif actuel, la loi allège (un peu) la procédure de révision des accords collectifs, notamment pour les entreprises dépourvues de représentant syndical.

En cas de dénonciation ou de mise en cause d'un accord collectif, la négociation d'un accord de substitution pourra être anticipée, les avantages individuels acquis disparaissent : désormais et sauf accord de substitution, seule la rémunération devra être maintenue.

Cette loi vise également à favoriser les bonnes pratiques en matière de négociation collective (accord de méthode, formations des négociateurs, mise en place de calendriers de négociations...).

Nouvelle architecture des règles en matière de durée du travail et de congés

Détaillés dans le dossier de cette Newsletter, la durée du travail et les congés sont deux des thèmes intégralement réécrits, pour lesquels la loi généralise le principe de primauté de l'accord d'entreprise. Ce dernier n'est plus « bridé » par l'accord de branche mais doit tout de même respecter les règles d'encadrement fixées par le législateur.

Concernant les congés, ce remodelage ne bouleverse pas les dispositions appliquées antérieurement à l'exception de quelques modifications et, notamment, d'un allongement de plusieurs congés pour événements familiaux.

Représentation du personnel

Plusieurs mesures sont destinées à favoriser l'exercice du droit syndical dans l'entreprise et en dehors. On notera, par exemple, le relèvement du crédit d'heures ou encore l'utilisation des outils numériques de l'entreprise pour la diffusion d'informations syndicales.

Santé au travail : surveillance médicale allégée et procédure liée à l'inaptitude simplifiée

Le principe d'une surveillance médicale individuelle est confirmé. Cependant, ce suivi est aménagé en tenant compte des conditions de travail, de l'état de santé, de l'âge du travailleur et des risques professionnels auxquels il est exposé.

A l'exception des salariés affectés à des postes à risques, qui restent soumis à un examen médical d'aptitude, la visite médicale d'embauche des autres salariés est supprimée et remplacée par une visite d'information et de prévention, donnant lieu à la remise d'une attestation.

En matière d'inaptitude médicale au poste, les procédures sont transformées : les modalités de constatation par le médecin du travail sont profondément modifiées et les procédures applicables par l'employeur unifiées que l'origine de l'inaptitude soit professionnelle ou non.

Ces nouvelles règles entreront en vigueur à la date de publication des décrets et au plus tard le 1er janvier 2017.



Licenciement économique

La loi Travail revoit les motifs du licenciement économique à compter du 1er décembre 2016. Elle définit, notamment, en fonction de la taille des entreprises, une liste d'indicateurs à partir desquels la cause économique du licenciement pourra être invoquée (baisse de commandes, baisse du chiffre d'affaires, pertes d'exploitations, dégradation de la trésorerie, dégradation de l'excédent brut d'exploitation...).

Sécurisation des parcours professionnels

La loi REBSAMEN avait prévu la mise en place du Compte Personnel d'activité (CPA) à compter du 1er janvier 2017. La loi Travail maintient cette date d'entrée en vigueur et en fixe les modalités de fonctionnement. Le CPA regroupera :

- le Compte Personnel de Formation (CPF),
- le Compte Personnel de Prévention de la Pénibilité (C3P),
- le Compte d'Engagement Citoyen nouvellement créé, qui recensera les activités bénévoles ou de volontariat de son titulaire.

La loi prévoit, en outre, des mesures en faveur de la formation et de l'apprentissage.

A retenir aussi, des nouveautés très hétéroclites...

Mesures pour l'emploi, quelques exemples :

- Un service d'information en droit du travail est créé pour les PME.
- Une aide à la recherche du premier emploi pour les jeunes diplômés boursiers.

Protection des salariés :

- Une protection de 10 semaines des jeunes parents salariés contre la rupture de leurs contrats de travail,
- De nouveaux moyens de lutte contre le sexisme et le harcèlement en entreprise,
- Un droit à la déconnexion,

Contrôles et contentieux :

- De nouveaux outils destinés à lutter contre le détachement illégal de salariés en France,
- Des modifications de procédures et de fonctionnement des Prud'hommes,
- Des sanctions pénales applicables en cas d'infractions aux règles de portage salarial.

Vous l'aurez compris, cette réforme balaie énormément de thèmes sur lesquels nous ne manquerons pas de revenir dans nos prochaines newsletters.

2) Temps de travail et congés, les nouveautés.

Dans ce domaine, la loi Travail élargit le champ de la négociation collective et modifie quelques dispositifs tels que les forfaits jours et l'aménagement du temps de travail. Voici un résumé succinct.

• Les forfaits annuels

- **Les forfaits annuels en heures ou en jours.** La rédaction des nouveaux accords est précisée : ils devront mentionner la période de référence (année civile ou autre période de 12 mois) et la rémunération en cas d'entrée ou de départ en cours de période.
Les anciens accords restent applicables même si ces mentions sont absentes.



- **Clauses spécifiques aux forfaits annuels en jours.** Les accords collectifs qui autorisent ces forfaits doivent prévoir un suivi de la charge de travail et des entretiens réguliers sur la prise en compte de la vie personnelle, ainsi que la rémunération et l'organisation de l'entreprise.

Le droit à la déconnexion du salarié doit également être prévu. Si l'accord collectif est incomplet, il reste valable. Mais attention, l'employeur devra organiser lui-même le suivi de la charge, les entretiens et le droit à la déconnexion.



- **Les dérogations aux durées maximales de travail.** Le dépassement de 10 heures par jour, pour aller jusqu'à 12 heures, par accord d'entreprise, est désormais réservé aux cas d'activité accrue ou à des motifs liés à l'organisation de l'entreprise.

Le dépassement de la moyenne de 44 heures par semaine sur 12 semaines consécutives pour aller jusqu'à 46 heures, ne nécessite plus un accord de branche étendu validé par décret. Il suffira d'un accord d'entreprise ou d'établissement, d'un accord de branche même non étendu, ou d'une autorisation administrative.

- **Le temps de trajet.** Un accord d'entreprise ou d'établissement pourra primer sur l'accord de branche dans un sens moins favorable. Une contrepartie pourra être accordée lorsque le temps de trajet est allongé du fait d'un handicap.

- **L'astreinte.** La définition de l'astreinte est assouplie : plus besoin pour le salarié de rester à son domicile ni d'être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur. Les accords collectifs organisent les modalités de l'astreinte et priment désormais sur l'accord de branche. A défaut d'accord, l'employeur peut mettre en place les astreintes selon les anciennes règles.

- **L'aménagement du temps de travail.** Les dispositifs d'aménagement sur l'année pourront s'étaler sur une période pouvant aller jusqu'à 3 ans par accord d'entreprise à condition qu'un accord de branche l'autorise. L'aménagement du temps de travail sur décision de l'employeur (sans accord collectif) pourra s'étaler sur 9 semaines, au lieu de 4, dans les entreprises de moins de 50 salariés. Le délai de prévenance pour modifier la durée du travail ou des horaires sera fixé par l'accord collectif ; à défaut il reste de 7 jours.

- **Les heures supplémentaires.** Les accords collectifs d'entreprise ou d'établissement primeront sur les accords de branche pour fixer les majorations pour heures supplémentaires, même à des taux moindres. Le taux minimum à respecter est de 10%, comme auparavant (au lieu de 25% et 50% s'il n'existe pas d'accord de branche ni d'entreprise).



- **Le temps partiel.** La loi Travail ne fait qu'ouvrir à la négociation d'entreprise ou d'établissement 3 points :
 - La fixation d'un volume d'heures complémentaires entre 1/10 et 1/3 de la durée contractuelle,
 - La mise en place des interruptions (plus d'une interruption par jour ou plus de 2 heures),
 - Le délai de prévenance, entre 3 et 7 jours ouvrés, en cas de modification de la répartition des horaires.
- **Les horaires d'équivalence.** Pour les professions et les emplois déterminés comportant des temps d'inaction, les accords de branche étendus pourront mettre en place un régime d'équivalence alors que ce système était possible uniquement par décret.
- **Les temps d'habillement.** Dans les professions où le port d'une tenue est obligatoire, l'accord collectif ou le contrat de travail pourra assimiler ces temps au travail effectif, et non plus seulement prévoir des contreparties.



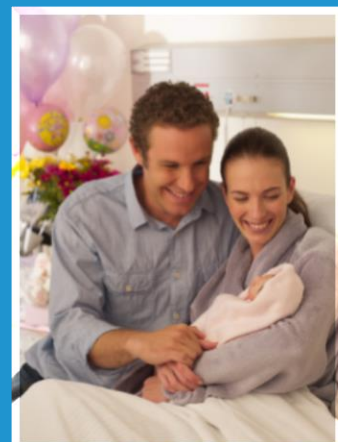
Les congés pour évènements familiaux : application immédiate

Certains congés sont allongés, un nouveau est créé :

	Avant	Après
Décès d'un enfant	2 jours	5 jours
Décès du conjoint ou du partenaire liés par un Pacs	2 jours	3 jours
Décès du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur	1 jour	3 jours
Annonce de la survenue d'un handicap chez l'enfant	-	2 jours
Mariage ou PACS	4 jours	
Mariage d'un enfant	1 jour	
Naissance ou adoption d'un enfant	3 jours	

Aucun accord ne peut diminuer ces durées.

En revanche, si l'accord de branche se situe au-dessus, par exemple 5 jours en cas de décès du conjoint, l'accord d'entreprise peut fixer ce congé à 4 jours.





SOCOMEX
Expertise comptable
Audit & Conseil

AUDIT
EXPERTISE
CONSEIL
EXPERTS-COMPTABLES
COMMISSAIRES AUX COMPTES

Jean-Pascal THOREL
Mathias PELLETIER
Natacha MESNILDREY
François DINEUR

Campus Effiscience-CAEN
1 rue du Bocage
14460 COLOMBELLES
Tél. 02 31 46 21 71
Fax. 02 31 46 21 72
www.ptbg.fr
www.socomex-cac.fr

membre du réseau
absoluce

**SALMON
& Associés
AVOCATS**

DROIT IMMOBILIER
DROIT DE LA CONSTRUCTION
DROIT COMMERCIAL
DROIT DE LA FAMILLE
DROIT DU TRAVAIL

Jean-Jacques SALMON
Philippe SALMON
Christine BAUGE
David ALEXANDRE

1 rue Albert Schweitzer
14280 SAINT CONTEST
Tél. 02 31 34 01 30
Fax. 02 31 78 04 39
www.altajuris-caen.com

ALTA-JURIS
INTERNATIONAL

Les congés payés

Ce qui reste inchangé :

- Le droit aux congés,
- L'acquisition et le décompte des jours de CP,
- Les absences assimilées au travail effectif,
- Le congé principal minimum de 12 jours,
- Le calcul de l'indemnité de CP.

Ce qui pourra être négocié :

- La période de référence, par exemple l'année civile au lieu de la période 1^{er} juin / 31 mai, sauf si on relève d'une caisse de congés payés,
- L'ordre des départs en congés,
- Le délai pour modifier les dates de congés,
- Les règles de fractionnement,
- La période de prise du congé principal minimum de 12 jours.

Un nouveau critère : le handicap. L'employeur doit désormais pour établir l'ordre des départs, prendre en compte la présence au foyer d'un enfant ou adulte handicapé, ou d'une personne en perte d'autonomie. En outre, un salarié qui se trouve dans cette situation pourra prendre plus de 24 jours ouvrables consécutifs, ce qui est interdit pour les autres salariés.

Les règles de fractionnement des CP peuvent être fixées par accord d'entreprise ou d'établissement, où à défaut par accord de branche. Un tel accord peut par exemple décider qu'aucun jour de fractionnement ne sera attribué. A défaut d'accord, les règles antérieures s'appliquent (un ou deux jours en cas de CP pris hors période et possibilité de renonciation individuelle par écrit).

Les congés jeunes parents. Les congés des jeunes mères de famille sont étendus aux hommes.

Les jours fériés. La liste des jours fériés et le principe du 1^{er} mai chômé demeurent.

Le chômage ou non des jours fériés autres que le 1^{er} mai est défini par l'accord d'entreprise à défaut par l'accord de branche, et à défaut par l'employeur.

Les saisonniers verront leur rémunération maintenue lors des jours fériés chômés s'ils ont une ancienneté d'au moins 3 mois, tous contrats confondus.

Nous développerons la partie temps de travail dans la lettre de décembre et le licenciement pour inaptitude ainsi que le licenciement économique sur celle de janvier.

Rédacteurs de la lettre sociale :

Pour PTBG/SOCOMEX
Eric CORTEVILLE
e.corteville@ptbg.fr

Pour SALMON & Associés
Philippe SALMON
selarl.salmon@altajuris-caen.com