

La loi Travail

SOMMAIRE

La culture du dialogue et de la négociation : le cœur de la loi

Assouplissements relatifs à l'aménagement du temps de travail

Tentative de sécuriser la notion de motif économique

Modernisation de la médecine du travail et simplification des règles applicables en matière d'inaptitude

CPA, CPF, C3P et CEC... ou la multiplication des comptes...

Harcèlement, sexisme et neutralité

Adoptée le 21 juillet 2016 et publiée le 9 août dernier, la loi Travail (relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels) et ses 123 articles impactent de nombreux domaines du droit du travail (négociation collective, temps de travail, licenciement économique, congés payés, inaptitude, règlement intérieur,...).

Voici une synthèse, en 21 points, de ce que les TPE et PME doivent retenir de ces nouvelles dispositions.

La culture du dialogue et de la négociation : le cœur de la loi

1. Désormais, l'accord d'entreprise prime sur l'accord de branche et permet ainsi de **faire du « sur-mesure », d'adapter au plus près les dispositions conventionnelles aux contraintes d'une entreprise** notamment dans les domaines suivants :

- taux de majoration des heures supplémentaires (minimum 10 %),
- rémunération des temps de pause et de restauration,
- fixation des contreparties des temps d'habillage et de déshabillage,
- fixation des contreparties en matière de temps de déplacement professionnel,
- durée maximale quotidienne (jusqu'à 12 heures), durée maximale hebdomadaire (jusqu'à 46 heures sur 12 semaines contre 44 aujourd'hui),
- dérogation à la durée minimale de repos,
- détermination des jours fériés et chômés,
- fixation du contingent d'heures complémentaires.

2. La loi Travail instaure un mécanisme à double détente en matière de négociation collective avec :

- la possibilité de conclure plus aisément un accord majoritaire (le droit d'opposition des syndicats est supprimé),
- à défaut, la possibilité de conclure un accord minoritaire, validé par voie référendaire (à l'initiative des organisations syndicales signataires représentant plus 30 % des suffrages exprimés mais ne parvenant pas à atteindre les 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives).

3. Dans les entreprises ne disposant pas de délégués syndicaux, la possibilité de négocier et de conclure des accords d'entreprise avec des salariés mandatés est élargie à « toutes les mesures pouvant être négociées par accord d'entreprise ou d'établissement sur le fondement du Code du travail ».

4. La loi Travail prévoit la possibilité de conclure, sous certaines conditions, un accord en vue de la « préservation ou le développement de l'emploi » : les termes de cet accord se substituent de plein droit aux clauses contraires et incompatibles du contrat de travail y compris en matière de rémunération et de temps de travail (dispositions applicables depuis le 16 août dernier).

22 rue Lafayette
31 000 TOULOUSE
Tél : 05 61 12 30 31
Fax : 05 61 12 16 74

8, rue de l'Hôtel de Ville
81000 ALBI
Tél. 05 63 38 73 04

babeau@jurisdefi.com

www.babeau-avocats.com

5. À l'issue du cycle électoral : possibilité de dénoncer et de réviser un accord ouverte à des non signataires (y compris avec un représentant élu mandaté ou non).

Remarques : l'entrée en vigueur des nouvelles règles, visées au point 2, est fixée au 1er janvier 2017 pour les accords relatifs au temps de travail et aux congés et, au 1er septembre 2019 pour les autres accords.

Assouplissements relatifs à l'aménagement du temps de travail

6. La loi travail prévoit également :

- la possibilité de fixer, par accord, une semaine de référence (7 jours consécutifs) déconnectée de la semaine civile,
- une durée maximale hebdomadaire de 46 heures sur 12 semaines (contre 44 heures aujourd'hui),
- la possibilité d'aménager le temps de travail sur une période pouvant aller jusqu'à 3 ans (sous réserve qu'un accord de branche l'autorise),
- la possibilité d'aménager le temps de travail sur 9 semaines (et non 4) dans les entreprises de moins de 50 salariés sans accord de branche ou d'entreprise.

Forfaits-jours

7. Forfaits en jours (et en heures) sur l'année : les droits des salariés sont renforcés et les accords sont sécurisés.

- Désormais les accords collectifs mettant en place des forfaits annuels en jours (ou en heures) doivent comporter des clauses fixant :
 - ✓ la période de référence du forfait (année civile ou 12 mois consécutifs),
 - ✓ l'incidence des absences, des arrivées et départs en cours de période sur la rémunération,
 - ✓ les modalités d'exercice du droit à la déconnexion,
 - ✓ les modalités d'évaluation et du suivi de la charge de travail des collaborateurs,
 - ✓ les modalités selon lesquelles le collaborateur et l'employeur communiquent régulièrement sur la charge de travail et sur l'articulation activité professionnelle/vie personnelle.
- Même si un accord ne fixe pas les modalités d'évaluation, de suivi de la charge de travail et de communication entre le collaborateur et son employeur, les modalités d'exercice du droit à la déconnexion, l'employeur peut néanmoins conclure des conventions de forfait à quatre conditions :
 - ✓ existence d'un outil de contrôle du temps de travail précisant la date, les journées et demi-journées travaillées,
 - ✓ vérification de la compatibilité de la charge de travail avec le respect des temps de repos quotidiens et hebdomadaires,
 - ✓ organisation d'un entretien annuel,
 - ✓ fixation par l'employeur des modalités d'exercice du droit à la déconnexion.
- Les accords relatifs aux conventions de forfait, actuellement en vigueur, qui ne comportent pas les nouvelles clauses obligatoires restent valables.

8. La loi Travail modifie sensiblement les règles applicables en matière de congés notamment sur les points suivants :

- la prise des congés payés par anticipation (dès l'embauche) est de droit,
- l'avis conforme des DP n'est plus nécessaire en cas de fractionnement des congés en raison de la fermeture de l'entreprise,
- la durée du congé en cas de décès d'un enfant est portée de 2 à 5 jours,
- la durée du congé en cas de décès du conjoint, du partenaire de PACS ou du concubin est portée de 2 à 3 jours,
- la durée du congé en cas de décès du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur est portée de 1 à 3 jours,
- la survenance d'un handicap chez un enfant ouvre droit à un congé de 2 jours,
- la durée de la protection à l'issue d'un congé maternité passe de 4 à 10 semaines et est étendue au second parent à compter de la naissance de l'enfant.

Tentative de sécuriser la notion de motif économique

9. Désormais, les critères suivants caractérisent les difficultés économiques d'une entreprise (dispositions applicables au 1er décembre prochain) :

- soit, baisse des commandes ou du CA pendant 1 trimestre pour les employeurs de moins de 11 salariés, 2 trimestres pour les employeurs de 11 à 50 salariés, 3 trimestres de 50 à 300 salariés et 4 trimestres au-delà,
- soit, perte d'exploitation ou une importante dégradation de la trésorerie ou de l'EBE,
- soit, tout autre élément de nature à justifier des difficultés économiques.

Modernisation de la médecine du travail et simplification des règles applicables en matière d'inaptitude

Visites médicales : vers la fin de la visite médicale d'embauche et des visites périodiques

10. Vers la fin de la visite médicale d'embauche : à cette dernière est substituée une visite d'information et de prévention (un décret à paraître en octobre précisera le délai dans lequel cette visite devra être effectuée).

11. Vers la fin de la périodicité biennale des visites médicales périodiques (sauf pour les salariés exposés à des risques graves) : désormais, la fréquence des visites sera adaptée aux conditions de travail, à l'état de santé, à l'âge et aux risques professionnels auxquels un collaborateur est confronté.

12. A compter du 1er janvier prochain, à l'issue d'un arrêt maladie d'origine professionnelle (AT/MP), le salarié sera présumé apte à reprendre son poste (déclaration d'aptitude plus nécessaire).

Reconnaissance et contestation de l'inaptitude : vers un dialogue constructif

13. L'inaptitude suppose désormais :

- 2 préalables : une étude de poste réalisée par une équipe pluridisciplinaire et un **échange** entre le médecin du travail, le salarié et l'employeur,
- 2 conditions : pas de mesure d'aménagement, d'adaptation ou de transformation de poste possible et l'état de santé du salarié devra justifier un changement de poste.

14. La contestation d'un avis du médecin du travail est entièrement revue : saisine en référé du conseil de prud'hommes et désignation d'un médecin expert (un vrai médecin..., inscrit en qualité d'expert auprès de la Cour d'appel). Son avis se substituera à celui du médecin du travail.

Ces dispositions (points 12 et 13) seront applicables à la date de publication des décrets et au plus tard, le 1^{er} janvier 2017.

Davantage de souplesse s'agissant du reclassement du salarié inapte

15. L'obligation de reclassement est réputée satisfaite si :

- l'employeur a proposé au salarié un poste (au moins un) prenant en compte les prescriptions et conclusions écrites du médecin du travail,
- l'offre est refusée par le salarié,
- il n'y a plus d'obligation de reclassement dans deux cas :
 - ✓ maintien du salarié dans l'entreprise gravement préjudiciable à la santé du salarié (uniquement en cas d'inaptitude professionnelle) : dispositions loi Macron,
 - ✓ « état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi » : valable en cas d'inaptitude pro/non pro, tant pour les CDI que pour les CDD.

Une procédure de licenciement harmonisée quelle que soit l'origine de l'inaptitude

16. Désormais, peu importe l'origine de l'inaptitude et l'effectif de l'entreprise, le médecin du travail sera tenu de formuler des indications sur l'aptitude du salarié à bénéficier d'une formation destinée à lui proposer un poste adapté.

17. Procédure de licenciement en cas d'inaptitude : dans tous les cas, la consultation des délégués du personnel sera obligatoire.

CPA, CPF, C3P et CEC... ou la multiplication des comptes...

18. Compte personnel d'activité (CPA) : la loi Travail précise le contenu et les modalités de fonctionnement du CPA

- Pour mémoire, le CPA contient le CPF (formation), le C3P (pénibilité) et le CEC...,
- CEC : la loi crée un compte d'« engagement citoyen ».

Harcèlement, sexisme et neutralité

19. Le régime de la preuve en matière de harcèlement est aligné sur celui des discriminations (le salarié doit désormais simplement présenter des éléments de fait laissant supposer l'existence d'un harcèlement et non plus présenter des éléments de faits permettant de présumer l'existence d'un harcèlement).

20. Les dispositions relatives à l'interdiction des agissements sexistes doivent désormais être inscrites dans le règlement intérieur.

21. Principe de neutralité : le règlement intérieur peut imposer aux salariés une restriction de la manifestation de leurs convictions (notamment religieuses), à deux conditions :

- les restrictions doivent être justifiées par l'exercice d'autres libertés et droits fondamentaux ou par les nécessités du bon fonctionnement de l'entreprise,
- elles doivent être proportionnées au but recherché.

Naturellement, nous nous tenons à votre disposition pour échanger sur l'ensemble de ces points et, le cas échéant, mettre à jour vos contrats de travail, accords d'entreprise et règlements intérieurs.