



Les principales mesures de la loi Travail

La loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels (dite loi Travail), comporte de très nombreuses dispositions pratiques pour les entreprises.

Les principales dispositions de la loi, qui comporte 123 articles et 240 pages, sont les suivantes : durée du travail, négociation collective, compte personnel d'activité, bulletin de paie dématérialisé, licenciement économique, médecine du travail, lutte contre la concurrence déloyale...

1. Durée du travail

Les dispositions du code du travail sont réécrites afin d'être organisées en trois niveaux : l'ordre public, auquel on ne peut déroger ; le champ de la négociation collective (accord d'entreprise ou de branche) ; et les dispositions supplétives, applicables en l'absence d'accord collectif.

Pour la quasi-totalité des dispositions relatives à la durée du travail, il sera possible de déroger à la loi par accord collectif. Par ailleurs, l'accord d'entreprise primera dorénavant sur l'accord de branche, alors que précédemment, dans la plupart des cas, la situation était inverse.

Ces dispositions s'appliquent aux accords conclus à compter du 10 août 2016.

Cela signifie que l'accord d'entreprise prévaut sur l'accord de branche, même s'il est moins favorable que celui-ci. Ainsi, par exemple, si la convention collective fixe le taux de majoration des heures supplémentaires à 25 %, un accord d'entreprise pourra fixer le taux à 10 %.

Si la plupart des dispositions relatives à la durée du travail ne sont pas modifiées, la réécriture se faisant à droit constant, on note quelques assouplissements sur les points suivants :

- un accord d'entreprise ou, à défaut, de branche, peut porter la durée maximale quotidienne à 12 heures dans certains cas (activité accrue...). À défaut d'accord collectif, il faut l'autorisation de l'inspecteur du travail ;
- l'employeur peut unilatéralement, en l'absence d'accord collectif, aménager le temps de travail sur une période de référence de 9 semaines maximum dans les entreprises de moins de 50 salariés (contre 4 actuellement) ;
- pour sécuriser les conventions de forfait jours existantes, la loi prévoit que, si l'accord collectif n'offre pas suffisamment de garanties (par exemple il ne prévoit pas d'entretien annuel sur la charge de travail), l'employeur peut mettre en œuvre unilatéralement des actions pour pallier les lacunes de l'accord collectif.

2. Négociation collective et dialogue social

Avant la loi, pour être valides, les accords d'entreprise devaient être signés par des organisations syndicales ayant recueilli au moins 30 % des suffrages et ils ne devaient pas faire l'objet d'une opposition des syndicats majoritaires.

La nouvelle loi prévoit que les accords d'entreprise devront, pour être valides, être signés par des organisations syndicales ayant recueilli au moins 50 % des suffrages exprimés. Si l'accord n'est pas majoritaire mais qu'il est signé par des organisations syndicales ayant recueilli au moins 30 % des suffrages, il pourra être validé par référendum. Celui-ci sera organisé à la demande des syndicats ayant recueilli au moins 30 % des suffrages.

Dans les 3 mois de la publication de la loi, les partenaires sociaux devront engager une négociation sur la méthode permettant d'aboutir à un paysage conventionnel restructuré d'environ 200 branches professionnelles (actuellement, il existe environ 680 branches dans le secteur privé non agricole et environ 250 dans le secteur agricole).

3. Représentants du personnel

La loi augmente de 20 % les heures de délégation des délégués syndicaux.

Elle prévoit aussi qu'en cas d'annulation de la décision du CHSCT de recourir à une expertise, ces frais seront pris en charge par le cabinet d'expert, sauf si le comité d'entreprise a décidé d'y contribuer sur son budget de fonctionnement. L'expertise ne pourra être engagée, en cas de contestation de l'employeur, qu'après un certain délai.

Le comité d'entreprise pourra décider de dédier une partie de son budget de fonctionnement au financement de la formation des représentants du personnel.

4. Création du compte personnel d'activité (CPA)

Le CPA comprend le compte personnel de formation, le compte personnel de prévention de la pénibilité et un nouveau compte, le compte engagement citoyen.

Il est ouvert à toute personne d'au moins 16 ans qui occupe un emploi, est à la recherche d'un emploi...

Pour les travailleurs indépendants, le CPA est alimenté d'heures de formation dans les mêmes conditions que les salariés.

Les titulaires du CPA sont informés des droits inscrits sur leur compte et ils peuvent les utiliser via un service en ligne géré par la Caisse des dépôts et consignations.

5. Bulletin de paie électronique

La loi prévoit qu'à partir du 1^{er} janvier 2017, l'employeur peut procéder à la remise du bulletin de paie sous forme électronique, sauf opposition du salarié, dans des conditions à garantir l'intégrité des données. Dans ce cas, si le salarié le demande, la remise est effectuée sous la forme d'un hébergement des données par les services en ligne associés au compte personnel d'activité, donc à la Caisse des dépôts et consignations.

6. Licenciement pour motif économique

La loi prévoit une nouvelle définition du licenciement pour motif économique.

Il s'agit d'un motif non inhérent à la personne du salarié, résultant d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification, refusée par le salarié, d'un élément essentiel du contrat de travail, consécutives notamment :

- À des difficultés économiques caractérisées soit par l'évolution significative d'au moins un indicateur économique (baisse des commandes ou du chiffre d'affaires, pertes d'exploitation ou dégradation de la trésorerie ou de l'excédent brut d'exploitation), soit par tout autre élément de nature à justifier de ces difficultés ; une baisse significative des commandes ou du chiffre d'affaires est constituée si la durée de cette baisse est, en comparaison avec la même période de l'année précédente, au moins égale à :
 - 1 trimestre, pour une entreprise < 11 salariés
 - 2 trimestres consécutifs, pour une entreprise ≥ 11 et < 50 salariés
 - 3 trimestres consécutifs, pour une entreprise ≥ 50 et < 300 salariés
 - 4 trimestres consécutifs, pour une entreprise ≥ 300 salariés ;
- À des mutations technologiques ;
- À une réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité ;
- À la cessation d'activité de l'entreprise.

Ces dispositions s'appliquent à compter du 1^{er} décembre 2016.

7. Licenciement pour inaptitude et visites médicales

La loi assouplit les conditions de licenciement pour inaptitude. Le médecin du travail pourra déclarer le salarié inapte dans le cadre d'un seul examen médical, à certaines conditions. Et, dans certains cas, la recherche préalable de reclassement ne sera plus nécessaire.

Si l'employeur ou le salarié veulent contester l'avis du médecin du travail, ils pourront saisir le conseil de prud'hommes en référé pour demander la désignation d'un médecin-expert.

La loi remplace la visite médicale d'embauche par une visite d'information et de prévention, sauf pour les postes présentant des risques particuliers. Pour les salariés en CDD et les travailleurs temporaires, l'obligation d'une visite d'embauche sera adaptée par décret.

Quant aux visites périodiques, leurs modalités et leur périodicité du suivi médical seront adaptées pour tenir compte des conditions du travail, de l'état de santé...

L'ensemble de ces dispositions doit être précisé par décrets.

8. Nouvelle mission légale pour l'expert-comptable

La loi Travail prévoit la possibilité de négocier un accord d'entreprise pour adapter l'organisation de l'entreprise aux variations de l'activité.

Afin d'assister dans la négociation les délégués syndicaux ou, à défaut, les représentants élus ou les salariés mandatés, la loi prévoit qu'un expert-comptable peut être mandaté :

- par le comité d'entreprise
- et, dans les entreprises sans comité d'entreprise, par les délégués syndicaux et, à défaut, par les représentants élus ou les salariés mandatés.

Le coût de l'expertise est pris en charge par l'employeur.

Ces dispositions sont applicables à compter du 10 août 2016.

9. Lutte contre le détachement illégal

La loi renforce les obligations des donneurs d'ordre recourant à des prestataires établis à l'étranger.

Il est notamment prévu qu'ils devront vérifier, avant le début du détachement, que chacun des sous-traitants du cocontractant a envoyé à l'inspecteur du travail une déclaration préalable de détachement.

10. Mesures diverses

Droit à la déconnexion : la loi prévoit que l'employeur doit, à partir du 1^{er} janvier 2017, négocier sur le droit à déconnexion des salariés, en vue d'assurer le respect des temps de repos et de congés. À défaut d'accord, ces modalités seront définies par l'employeur.

Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, ces modalités feront l'objet d'une charte.

Vote électronique pour les élections du personnel : avant la loi, pour organiser les élections par vote électronique, il fallait conclure un accord collectif. La loi prévoit qu'à défaut d'accord collectif, l'employeur pourra le décider.

Appui aux entreprises de moins de 300 salariés : la loi prévoit que les employeurs, dans les entreprises de moins de 300 salariés, peuvent obtenir une information personnalisée lorsqu'ils sollicitent l'administration sur une question en rapport avec l'application des dispositions du code du travail ou des accords collectifs qui lui sont applicables. Des services d'information dédiés seront mis en place par l'administration.

La loi prévoit que les accords de branche pourront contenir, sous forme d'accord type indiquant les différents choix laissés à l'employeur, des stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Application des accords collectifs dans les DOM TOM : la loi Travail prévoit que les accords collectifs nationaux s'appliquent, sauf stipulation contraire, dans les DOM TOM dans un délai de 6 mois à

20 septembre 2016

compter de leur entrée en vigueur. Ce délai de 6 mois permettra aux partenaires sociaux de négocier le cas échéant des accords spécifiques pour les DOM TOM.

MOUTON

EXPERT