



LOI TRAVAIL DU 8 AOÛT 2016

Quels changements?

Aménagement et durée du travail

1/4

Primauté de l'accord d'entreprise sur l'accord de branche et sur la loi, **y compris dans un sens moins favorable** en matière de temps de travail:
(Applicable si conclusion d'un accord collectif)

- **Taux de majoration des heures supplémentaires** (10% minimum), contingent d'heures supplémentaires et repos compensateur
- **Dérogation à la durée maximale hebdomadaire moyenne** (44 h en moyenne sur 12 semaines consécutives) dans la limite de 46h (durée maximale reste fixée à 48 h /semaine)
- **Dérogation à la durée maximale journalière de 10 h** dans la limite de 12 heures
- **Dérogation à la durée minimale du repos quotidien de 11 heures**

Aménagement et durée du travail

2/4

- Mise en place des **astreintes et contreparties**
- **Détermination des jours fériés chômés** (sauf 1er mai obligatoirement chômé)
- **Durée et régime des congés spéciaux** (congés pour événements familiaux, congé sabbatique, de solidarité familiale, de création d'entreprise...) sauf congé de formation économique sociale et syndicale

Cependant la durée des congés pour événement familial prévu par accord doivent être au minimum de:

4 jours-> mariage/pacs du salarié, **1 jour** -> mariage d'un enfant, **3 jours**-> naissance d'un enfant, **5 jours**-> décès d'un enfant, **3 jours**-> décès du conjoint concubin ou pacsé, **3 jours**-> décès père mère frère sœur beau-père, belle- mère)

Aménagement et durée du travail

3/4

- **Aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine pouvant aller jusqu'à 1 an (3 ans si autorisation par accord de branche) (Applicable)**

En l'absence d'accord collectif: aménagement sur 9 semaines maximum (entreprises <50 salariés) ou 4 semaines (entreprises > 50 salariés) (applicable au 1^{er} janvier 2017)

- **Forfaits jours: leur mise en place reste conditionnée à la signature d'un accord collectif (Applicable)**

De nouvelles clauses devront être prévues dans ces accords (sauf accords en vigueur)

- Période de référence du forfait (année civile ou tout autre période de 12 mois)
- Impact sur la rémunération des absences, arrivées et départs en cours de période
- Clauses sur le droit à la déconnexion du salarié, le suivi de la charge de travail par l'employeur et les entretiens périodiques sur la charge de travail, l'articulation vie professionnelle/vie personnelle la rémunération et l'organisation du travail

Aménagement et durée du travail

4/4

➤ **Congés payés** (Applicable)

- Période de prise des congés, ordre des départs et fractionnement déterminé en priorité par accord d'entreprise, à défaut par accord de branche
- Possibilité de prendre des congés payés dès l'embauche

➤ **Temps partiel**

- L'accord de branche prime comme aujourd'hui pour la définition de la durée minimale, le taux de majoration des heures complémentaires, et les compléments d'heures par avenant.
- L'accord d'entreprise prime en revanche pour l'augmentation du plafond des heures complémentaires (jusqu'à 1/3 de la durée contractuelle), le régime des coupures et les délais de prévenance pour toute modification de la répartition de la durée du travail

Réforme de la négociation collective

1/5

➤ Validité des accord collectifs (Application progressive)

• Généralisation de l'accord majoritaire

Droit d'opposition supprimé pour les accords d'entreprise ou d'établissement, ainsi que les accords de groupe: un accord est valable s'il est signé par des syndicats représentant plus de 50% des suffrages

• Ratification par référendum d'un accord minoritaire

Un accord peut être également valable s'il est signé par des syndicats représentant plus de 30% des voix et qu'il est ratifié par un référendum des salariés

Entrée en vigueur: le 9 août pour les accords de préservation et développement de l'emploi;

1^{er} janvier 2017: pour les accords sur la durée du travail, les repos et les congés

1^{er} septembre 2019: pour les autres accords

➤ Durée des accords (Applicable)

- **Durée fixée à 5 ans** sauf accord conclu à durée indéterminée ou autre durée prévue + **cessation des effets de l'accord à l'arrivée du terme** (fin du principe de tacite reconduction en accord à durée indéterminée)

Réforme de la négociation collective

2/5

➤ Révision des accords (**Applicable**)

- par les syndicats signataires ou adhérents pendant la durée du cycle électoral au cours duquel a été signé l'accord
- Par tout syndicat représentatif à l'issue du cycle électoral

➤ Dénonciation et mise en cause des accords (**Applicable**)

- **Quelques aménagements de la procédure:** notamment en cas de transfert, possibilité de **négoier un accord de transition** entre les deux employeurs et les syndicats de l'entreprise cédée pour une durée déterminée à l'issue de laquelle les accords du cédant s'appliquent ou possibilité de négocier un accord de substitution
- **Fin des avantages individuels acquis:** principe de maintien de la rémunération versée au cours des 12 derniers mois

Entrée en vigueur pour tous les accords dénoncés ou mis en cause dont les effets cessent après la proclamation de la loi

Réforme de la négociation collective

3/5

- **Renforcement de la négociation de groupe** (Applicable)
 - Précision sur la **représentativité des syndicats au niveau du groupe**: en fonction des suffrages recueillis dans les établissements compris dans le périmètre de l'accord
 - **Négociation au niveau du groupe sur tous les thèmes de négociation, avec dispense de négociation au niveau des entreprises** quand un accord de groupe existe ou si un accord de méthode de groupe prévoit cette dispense
- **Accords dérogatoires avec les élus** (En attente des décrets d'application)
 - **Suppression de la condition de validation de la commission paritaire de branche** des accords conclus avec des élus non mandatés: une simple information suffit
 - Possibilité de négocier avec un salarié mandaté sur tout sujet (pas seulement ceux pour lesquels la loi impose la conclusion d'un accord)

Réforme de la négociation collective

4/5

➤ **Accord sur la préservation et le développement de l'emploi** (Applicable)

La loi permet de **substituer les dispositions d'un accord sur l'emploi aux clauses du contrat de travail** (y compris relatives à la rémunération et la durée du travail) sans pouvoir diminuer la rémunération mensuelle du salarié

- **Condition**

Accord majoritaire

Ou en l'absence de DS, accord conclu avec des élus ou salariés mandatés

- **Conséquence**

si un tel accord existe, le refus du salarié d'accepter la modification de son contrat de travail l'expose à un licenciement pour cause réelle et sérieuse d'un type particulier (sui generis):

- ✓ Entretien préalable
- ✓ Pas de préavis ni d'indemnisation du préavis
- ✓ Versement de l'indemnité de licenciement
- ✓ Bénéfice d'un accompagnement spécifique pendant un an (versement d'une allocation supérieure à celle versée par Pôle emploi) (En attente des décrets d'application)

Réforme de la négociation collective

5/5

➤ **Rapports entre les accords de groupe/d'entreprise/ d'établissement** **(Applicable)**

Si l'accord de groupe le prévoit, ses dispositions se substituent de manière automatique aux dispositions prévues par les accords d'entreprise ayant le même objet conclus antérieurement ou postérieurement.

Idem pour l'accord d'entreprise par rapport à un accord d'établissement

➤ **Rôle de la branche**

- **Primauté de la branche sans changement pour les salaires, les classifications, la protection sociale complémentaire, les fonds de la formation professionnelle.** La loi ajoute l'égalité professionnelle et la prévention de la pénibilité **(Applicable)**
- Pour les autres domaines, la branche doit définir dans les deux années à venir les thèmes sur lesquels les accords d'entreprise ne pourront déroger dans un sens moins favorable (**ordre public conventionnel**) **(Applicable d'ici 2 ans)**

Mais elle ne pourra viser les thèmes pour lesquels la loi prévoit la primauté de l'accord d'entreprise (notamment durée du travail)

Licenciement pour motif économique

1/2

- **Définition du motif économique** (Applicable au 1^{er} décembre 2016)
 - **Reprise des motifs déjà inscrits dans la loi** (difficultés économiques, mutations technologiques) et **ajout de deux motifs retenus par la jurisprudence** (cessation d'activité et réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de la compétitivité)
 - **Cette liste des motifs reste indicative**, d'autres motifs pouvant être retenus

- **Encadrement de la notion de difficultés économiques**

Difficultés économiques caractérisées par l'évolution significative d'au moins un indicateur économique tel que:

- une **baisse des commandes ou du chiffre d'affaire**;
- des **pertes d'exploitation**
- une **dégradation de la trésorerie ou de l'excédent brut d'exploitation**
- **tout autre élément** de nature à justifier de ces difficultés

Licenciement pour motif économique

2/2

- **Baisse des commandes ou du chiffre d'affaire caractérisée lorsque qu'elle dure par rapport à la même période de l'année précédente:**
- Au moins 1 trimestre pour une entreprise < 11 salariés
 - Deux trimestres consécutifs pour une entreprise >11 et < 50 salariés
 - Trois trimestres consécutifs pour une entreprise > 50 salariés et < 300 salariés
 - Quatre trimestres consécutifs pour une entreprise > 300 salariés

En résumé, un employeur d'une TPE dont le chiffre d'affaire a diminué pendant un trimestre par rapport au même trimestre de l'année précédente justifierait de difficultés économiques lui permettant de procéder à des licenciements économiques.

Entrée en vigueur au 1^{er} décembre 2016

- **Licenciements économiques et transfert d'entreprise** (Applicable aux licenciements engagés après la publication de la loi)

Dans le cadre d'un PSE mis en place dans une entreprise d'au moins 1000 salariés, avec cession d'une partie de l'activité, le repreneur n'est tenu de reprendre que les salariés dont le licenciement n'est pas envisagé.

Surveillance médicale et licenciement pour inaptitude

1/2

- **Suppression de la visite médicale d'embauche**
 - remplacée par une simple visite d'information et de prévention (*Attente décret d'application pour délai de la visite*)
 - **sauf pour les salariés affectés à des postes présentant des risques particuliers pour leur santé et leur sécurité**
- **Fin des visites biennales** (*Applicable*)

La périodicité des visites médicales peut être aménagée selon les conditions de travail, l'âge et l'état de santé des salariés.

- **Simplification du licenciement pour inaptitude** (*Applicable*)
 - **Présomption d'aptitude à la fin de l'arrêt de travail:** le salarié retrouve immédiatement son emploi s'il n'a pas été déclaré inapte pendant sa visite médicale de retour
 - **Fin de la double visite médicale pour le constat de l'inaptitude:** une seule visite suffit mais elle doit être précédée d'une étude de poste et d'un échange avec le salarié et l'employeur

Surveillance médicale et licenciement pour inaptitude

2/2

- **Obligation de reclassement** (Applicable)
 - **Aucune obligation de reclassement** ne pèse sur l'employeur si le médecin du travail mentionne expressément que tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ou que l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement
 - Obligation de reclassement réputée satisfaite si l'employeur fait une proposition respectant l'avis et les indications du médecin
 - Obligation de consultation des délégués du personnel sur le reclassement d'un salarié déclaré inapte suite à une maladie ou un accident d'origine professionnelle ou non.

Cette obligation existe aujourd'hui uniquement en cas d'inaptitude d'origine professionnelle

Moyens des représentants du personnel

1/2

- **Augmentation du crédit d'heure mensuel des délégués syndicaux (Applicable)**
 - Entreprises de 50 à 150 salariés : 12 heures (au lieu de 10 heures)
 - Entreprises de 151 à 499 salariés 18 heures (au lieu de 15 heures)
 - Entreprises > 500 salariés: 24 heures (au lieu de 20 heures)

- **Augmentation du crédit d'heure du délégué syndical central (Applicable)**
 - 24 heures par mois (contre 20 heures).

- **Augmentation du crédit d'heures de négociation de la section syndicale (Applicable)**
 - 12 heures/ an (au lieu de 10) dans les entreprises < 500 salariés
 - 18 heures/an (au lieu de 15) dans les entreprises > 500 salariés

Moyens des représentants du personnel

2/2

➤ **Formation des représentants du personnel (Applicable)**

Possibilité de financer la formation des délégués du personnel et des délégués syndicaux sur le budget de fonctionnement du CE

➤ **Frais d'expertise du CHSCT (Applicable)**

En cas d'annulation de la décision du CHSCT de recourir à une expertise, remboursement des frais d'expertise par l'expert à l'employeur (ou avec l'accord du CE sur le budget de fonctionnement CE)

➤ **Utilisation des outils numériques**

- Suppression d'ici le 1^{er} janvier 2017 de l'obligation de conclure un accord collectif comme condition à la diffusion des tracts de manière numérique
- En l'absence d'accord: droit des OS de publier des communications syndicales sur un site syndical accessible à partir de l'intranet de l'entreprise

Compte personnel d'activité

- Compte ouvert au bénéfice de toute personne d'au moins 16 ans, qui occupe ou recherche un emploi, ou a liquidé ses droits à la retraite, jusqu'à son décès
- Utilisation des heures suscrites sur le CPA uniquement avec l'accord exprès du titulaire
- Le compte inclut le CPF (compte personnel de la formation) le compte de prévention de la pénibilité et le nouveau CEC (compte d'engagement citoyen)
- Régime du nouveau compte d'engagement citoyen: ce compte permet de d'acquérir des heures inscrites sur le CPF ou des jours de congé en fonction d'heures consacrées à des activités bénévoles (plafond 60 heures)

Entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2017

- Réforme du compte personnel de formation: nouvelles formations éligibles (bilan de compétences par exemple), abondement du CPF pour les moins qualifiés, et ouverture du CPF aux non salariés à partir du 1^{er} janvier 2018

Adaptation du monde du travail à l'ère numérique

- Bulletin de paie remis par voie électronique sauf opposition du salarié
- Droit à la déconnexion: obligation de négocier sur ce sujet dans le cadre de la négociation égalité professionnelle. A défaut d'accord, élaboration d'une charte par l'employeur (Applicable à compter du 1^{er} janvier 2017)
- Droit des OS de publier des communications syndicales sur un site syndical accessible à partir de l'intranet de l'entreprise (Applicable à compter du 1^{er} janvier 2017)
- Elections professionnelles: le recours au vote électronique peut être décidé par l'employeur en l'absence d'accord collectif (Attente décret d'application)
- Ouverture d'une concertation nationale sur le télétravail et le travail à distance (Applicable)

**Pour toute information
complémentaire
contactez le service juridique
de la Fédération au
01 46 07 04 32**

Pour Elle,

Pour Lui,

Pour Nous,

Pour Demain !

