

L'essentiel de la loi Travail

le 29 août 2016

SOCIAL | Contrat de travail | Contrôle et contentieux | Négociation collective | Protection sociale | Rupture du contrat de travail | Temps de travail

Après de nombreuses péripéties, la loi « relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels » a été promulguée et publiée. La synthèse des dispositions.

Mission accomplie pour la ministre du travail, Myriam El Khomri. La loi Travail a été publiée le 9 août au *Journal officiel*. 127 décrets d'application sont attendus. Le premier de ces textes réglementaires, qui concerne l'aide à la recherche d'un premier emploi, a été publié en même temps que la loi. Les autres devraient suivre, un grand nombre de décrets devant être « publiés avant la fin octobre et la quasi-totalité avant la fin de l'année », selon la ministre.

1. Négociation d'entreprise : l'accord majoritaire devient la règle

Les accords collectifs d'entreprise ou d'établissement doivent être signés par des syndicats ayant recueilli plus de 50 % des suffrages ou, à défaut, validés par une majorité de salariés.

Faute d'avoir pu signer un accord majoritaire, les syndicats minoritaires (représentant au moins 30 % aux dernières élections) peuvent organiser un référendum auprès des salariés pour valider l'accord. L'accord est valide s'il est approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés.

Dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux, l'employeur peut conclure un accord d'entreprise avec un élu ou un salarié mandaté (par un syndicat) dans tous les domaines où la négociation collective est ouverte.

Désormais, les conventions et accords collectifs ont une durée fixée à cinq ans et non plus une durée indéterminée. Il est possible de prévoir une durée plus courte, plus longue ou indéterminée. À expiration, l'accord cesse de produire ses effets.

En cas de dénonciation d'un accord, il est possible de négocier un accord de substitution dès le début du préavis de dénonciation. À défaut d'accord de remplacement, conclu dans un délai d'un an à compter de l'expiration du préavis de dénonciation, les salariés concernés ne conservent plus, comme c'était le cas jusqu'à présent, les avantages individuels acquis en application du texte dénoncé. Mais seulement la rémunération antérieure.

Enfin, la loi organise la publicité des accords collectifs et leur regroupement au sein d'une base de données en *open data*. Les négociateurs pourront convenir de garder privée une partie de l'accord. À défaut, toute organisation signataire pourra demander l'anonymisation de l'accord.

Entrée en vigueur : progressivement. Ces nouvelles règles s'appliquent dès aujourd'hui pour les nouveaux accords de préservation ou de développement de l'emploi ; à compter du 1^{er} janvier 2017 pour les accords sur la durée du travail, les repos et les congés ; à compter du 1^{er} septembre 2019 pour les autres accords.

2. Branches : le socle minimal de garanties s'élargit

Afin de lever les craintes liées au risque de *dumping* social, la loi étend les domaines dans lesquels il est interdit de déroger par accord d'entreprise à l'accord de branche. Le socle minimal de garanties qui comporte actuellement les salaires minima, les classifications, la protection sociale complémentaire et la mutualisation des fonds de formation s'enrichit de deux nouvelles thématiques : la prévention de la pénibilité et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Les accords d'entreprise ou d'établissement ne pourront pas ici être moins favorables qu'une convention de branche (ou un accord professionnel ou interprofessionnel).

Par ailleurs, les branches sont amenées à définir un ordre public conventionnel, c'est-à-dire les thèmes (autre que l'organisation et le temps de travail) pour lesquels les accords d'entreprise ne pourront pas être moins favorables que les accords conclus au niveau de la branche. Chaque branche devra établir, avant le 30 décembre 2018, un rapport sur l'état de ces négociations.

Elles doivent également définir les garanties s'appliquant aux salariés relevant de son champ d'application et peuvent prévoir des accords types applicables unilatéralement par les employeurs dans les entreprises de moins de 50 salariés.

3. Accords de groupe : l'articulation entre les accords conclus à différents niveaux est clarifiée

La loi revoit l'articulation entre l'accord de groupe et l'accord d'entreprise et d'établissement. Concrètement, il peut se substituer aux accords d'entreprise ou d'établissement compris dans le périmètre de cet accord. Il dispense ainsi les entreprises d'engager leurs propres négociations. Autrement dit, un accord de groupe, même s'il est moins favorable aux salariés, pourra donc primer sur les accords d'entreprise ou d'établissement.

La même règle s'applique à l'égard des accords d'entreprise par rapport aux accords d'établissement et aux accords inter-entreprises, également prévus par la loi, par rapport aux accords d'entreprise ou d'établissement.

4. La durée du travail : place aux accords d'entreprise

La primauté de l'accord d'entreprise ou d'établissement sur la convention ou l'accord de branche en matière de durée du travail devient le principe. Les 35 heures restent la durée de référence légale. Mais, au-delà, la majoration de salaire des heures supplémentaires pourra être ramenée à 10 % par accord d'entreprise ou d'établissement, au lieu de 25 % actuellement. Soit un taux potentiellement différent de celui fixé par la branche.

La durée quotidienne maximale de travail pourra, elle, être portée de 10 à 12 heures, par accord d'entreprise, en cas d'activité accrue ou pour des motifs liés à l'organisation de l'entreprise. Il sera également possible, toujours par accord d'entreprise, de passer à une durée moyenne hebdomadaire de travail de 46 heures (au lieu de 44) sur 12 semaines.

La modulation du temps de travail pourra prévoir une variation de la durée sur une période supérieure à un an, dans la limite de trois ans.

Les forfaits en heures ou en jours sont également revus. Les clauses obligatoires de ces accords d'entreprise ou d'établissement (à défaut d'accord ou de convention de branche) doivent comporter des garanties minimales sur l'évaluation et le suivi régulier de la charge de travail du salarié ; le droit à la déconnexion et prévoir des temps d'échanges sur la charge de travail et l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle.

Entrée en vigueur : à compter du 1^{er} janvier 2017

5. Licenciement économique : la définition est complétée

La liste des causes de licenciement est complétée : outre les difficultés économiques et les mutations technologiques, la loi inscrit la réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité et la cessation d'activité parmi les causes possibles de licenciement économique. Par ailleurs, la notion de difficultés économiques est précisée : celles-ci sont dorénavant caractérisées soit par l'évolution significative d'au moins un indicateur tel qu'une baisse des commandes ou du chiffre d'affaires, des pertes d'exploitation ou d'une dégradation de la trésorerie ou de l'excédent brut d'exploitation, soit par tout autre élément de nature à justifier de ces difficultés.

De plus, la baisse des commandes ou du chiffre d'affaires, par rapport à la même période l'année précédente, doit être constatée sur une durée différente en fonction de la taille de l'entreprise : un trimestre suffira pour les TPE, mais il faudra attendre 2 trimestres consécutifs pour les entreprises comprenant de 11 à 49 salariés ; 3 trimestres consécutifs pour celles comptant 50 à 299 salariés, et 4 trimestres consécutifs dans celles de 300 salariés et plus.

Entrée en vigueur : le 1^{er} décembre 2016

6. Accord de préservation et de développement de l'emploi, nouveau venu dans le code du travail

D'une durée déterminée, fixée à 5 ans, les accords de préservation ou de développement de l'emploi, également appelés « accords offensifs », sont des accords majoritaires. Comme pour les accords défensifs,

ils permettent de revoir l'organisation du travail, y compris en termes de durée et de rémunération, en vue de préserver ou de développer l'emploi. Seul garde-fou : le maintien de la rémunération mensuelle des salariés.

L'accord pourra prévoir une clause de retour à meilleure fortune, c'est-à-dire les conditions dans lesquelles « les salariés bénéficient d'une amélioration de la situation économique de l'entreprise à l'issue de l'accord » et les conditions dans lesquelles les dirigeants salariés, les mandataires sociaux et actionnaires « fournissent des efforts proportionnés à ceux demandés aux autres salariés ».

En cas de refus du salarié, l'employeur pourra le licencier. Ce licenciement aura une nature économique *sui generis*. Le salarié concerné bénéficiera d'un parcours d'accompagnement personnalisé, assuré par Pôle emploi. L'employeur n'a pas à mettre en œuvre un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE), quel que soit le nombre de refus individuels.

7. CPA : « le trois en un »

Présenté comme l'une des mesures emblématiques de la loi Travail, le compte personnel d'activité (CPA) va regrouper le compte personnel de formation (CPF), le compte personnel de prévention de la pénibilité et le compte d'engagement citoyen. Chaque titulaire pourra consulter les droits inscrits sur celui-ci et les utiliser en accédant à un service en ligne gratuit géré par la Caisse des dépôts et consignations.

Pour les salariés peu qualifiés (niveau de qualification inférieur au niveau V), l'alimentation du CPF est portée à hauteur de 48 heures par an (au lieu de 24 heures), dans la limite d'un plafond de 400 heures.

À noter : le bulletin de paie dématérialisé pourra figurer dans le CPA. L'employeur pourra dès lors procéder à la remise du bulletin de paie sous format électronique, si le salarié ne s'y oppose pas. Il ne devra donc plus, comme aujourd'hui, obtenir l'accord du salarié.

Entrée en vigueur : le 1^{er} janvier 2017.

8. Médecine du travail : la visite d'embauche n'est plus systématique

La procédure de contestation des avis d'aptitude est remaniée : l'employeur ou le salarié qui conteste l'avis du médecin devra saisir les prud'hommes en référé (et non plus l'inspection du travail). Par ailleurs, la loi harmonise l'obligation de reclassement que l'aptitude soit d'origine professionnelle ou non professionnelle.

Enfin, seuls les salariés affectés à des postes « à risque » doivent subir un examen médical d'aptitude à l'embauche. Les autres salariés sont reçus après leur embauche par un membre de l'équipe pluridisciplinaire de santé au travail pour une visite d'information et de prévention.

9. Représentation du personnel : des retouches à la loi Rebsamen

Relèvement du crédit d'heures du délégué syndical (24 heures au lieu de 20) ; nouvelle réparation des dotations des CE ; droit d'expertise pour le CE concernant le nouvel accord emploi offensif ou encore utilisation des outils numériques facilitée pour diffuser l'information syndicale... Telles sont les principales mesures de la loi destinées à favoriser l'exercice du droit syndical.

10. Congés : allongement de plusieurs congés pour événements familiaux

Sans bouleverser les règles applicables, la loi réécrit intégralement cette partie du code du travail. Les congés payés peuvent désormais être utilisés dès l'embauche et non plus dès l'ouverture des droits (1^{er} mai actuellement).

Certaines durées ont été modifiées. C'est le cas pour certains congés familiaux : 5 jours au lieu de 2 en cas de décès d'un enfant ; 2 jours (au lieu de 1) en cas de décès de son conjoint ou de son partenaire lié au Pacs ; 2 jours (au lieu de 1) en cas de décès de l'un de ses parents, beaux-parents, frère ou sœur.

Pour le congé de proche aidant, l'ancienneté pour en bénéficier passe à 1 an (contre 2 aujourd'hui). Le congé de solidarité internationale ne pourra, lui, être refusé par l'employeur, qu'après avis du CE, ou à défaut des DP. Quant au congé pour création d'entreprise et sabbatique, le seuil d'effectif de l'entreprise en deçà duquel l'employeur peut refuser un départ du salarié passe de 200 à 300 salariés.

À noter également : le code du travail ne prive plus le salarié du droit à l'indemnité de congés payés en cas de faute lourde.

11. Détachement : un cadre renforcé

La loi renforce le cadre légal du détachement des travailleurs afin de lutter contre les abus. Les maîtres d'ouvrage et donneurs d'ordre devront s'assurer de la déclaration préalable des salariés détachés par leurs sous-traitants, sous peine d'amende et de suspension de la prestation. Les entreprises qui détachent des salariés en France devront verser une contribution.

12. Nouvelle donne pour la représentativité patronale

La loi Travail modifie le calcul de l'audience patronale. Ces changements impactent la représentativité des organisations d'employeurs au niveau national et dans les branches, la désignation des conseillers prud'hommes, la gestion et la répartition des crédits du fonds paritaire ainsi que les commissions paritaires et les nouveaux organismes paritaires.

Pour être représentative, une organisation patronale doit soit représenter au moins 8 % des entreprises du secteur adhérentes à une organisation patronale ; soit compter parmi ses entreprises adhérentes au moins 8 % des salariés de l'ensemble des entreprises du secteur qui adhèrent à une organisation patronale.

13. Plateformes collaboratives : les prémices d'une responsabilité sociale

Les plateformes devront prendre en charge la cotisation d'assurance accidents du travail, à moins que le travailleur n'adhère à un contrat collectif souscrit par la plateforme et comportant des garanties au moins équivalentes à l'assurance volontaire. Les travailleurs des plateformes bénéficient aussi du droit d'accès à la formation professionnelle continue, de la validation des acquis de l'expérience, du droit de grève ainsi que de la possibilité de constituer un syndicat.

À noter : ces obligations ne seront pas applicables lorsque le chiffre d'affaires réalisé par le travailleur sur la plateforme est inférieur à un seuil qui sera fixé par décret.

14. Jeunes mères : une protection renforcée

La période légale de protection contre le licenciement pour les mères à l'issue de leur congé de maternité passe de 4 à 10 semaines. Cette période de protection s'applique également au second parent, qui en bénéficie à compter de la naissance de l'enfant, ainsi qu'aux parents adoptants.

15. Contrat de professionnalisation : des qualifications plus nombreuses

À titre expérimental, jusqu'au 31 décembre 2017, le contrat de professionnalisation peut être conclu par les demandeurs d'emploi, y compris ceux écartés pour inaptitude et ceux qui disposent d'une reconnaissance de travailleur handicapé, notamment les moins qualifiés et les plus éloignés du marché du travail, en vue d'acquérir des qualifications autres que celles prévues par la loi.

par Anne Bariet