

Loi Travail dite « Loi EL Khomri »

FORMALION

Isabelle BOILEAU

Juriste en droit social

Février 2017

STE
Sud Touraine Entreprises

LOI « TRAVAIL »

- Loi relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, n° 2016-1088 du 8 août 2016
 - Principaux thèmes
 - Réforme des règles de la négociation collective
 - Durée du travail
 - Congés et absences
 - Santé au travail et inaptitude
 - Licenciement économique
 - La formation professionnelle
 - Le compte personnel d'activité
 - ...

LOI « TRAVAIL »

- Refonte du code du travail
 - Création d'une nouvelle architecture du code du travail (d'ici 2 ans)
 - Règles d'ordre public / Garanties minimales
 - Il sera impossible d'y déroger
 - Dispositions relevant de la négociation collective
 - Ces dispositions (accord de branche et/ou accord d'entreprise) pourront, sauf exception, déroger à la loi, même si elles sont moins favorables aux salariés
 - Dispositions supplétives
 - Ces dispositions seront applicables à défaut d'accord collectif ou à défaut de stipulations dans l'accord
 - Nouvelle hiérarchie déjà applicable pour la partie « Temps de travail et congé »



LOI « TRAVAIL »

- La négociation collective
 - Nouvelle définition de l'accord majoritaire
 - Validité de l'accord subordonnée à sa signature par des organisations syndicales représentatives ayant recueilli au moins 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au 1er tour des élections
 - A défaut d'accord majoritaire, si les organisations syndicales représentent au moins 30 % des suffrages exprimés, elles peuvent demander que l'accord soit validé par une majorité de salariés
 - Assouplissement des modalités de négociation d'un accord d'entreprise avec les élus
 - En cas de mandatement : négociation possible sur tout les thèmes ouverts à la négociation d'entreprise
 - Suppression de la validation de l'accord par la commission paritaire de branche en cas de négociation avec des élus majoritaires non mandatés



LOI « TRAVAIL »

- La négociation collective
 - Mesures en faveur des TPE et PME
 - Les accords de branche étendu pourront contenir des dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.
 - Ces stipulations pourront prendre la forme d'un accord type indiquant les choix laissés à l'entreprise.
 - Un document unilatéral de l'employeur indiquerait les stipulations qu'il a choisi d'appliquer dans son entreprise



LOI « TRAVAIL »

- La négociation collective
 - Mise en cause des accords
 - Suppression du maintien des avantages individuels acquis
 - Notion remplacée par remplacée par un « maintien de la rémunération perçue »
 - Les salariés conserveraient une rémunération en application de la convention ou de l'accord dénoncé, dont le montant annuel, pour une durée de travail équivalente à celle prévue par leur contrat de travail, ne peut être inférieure à la rémunération versée lors des 12 derniers mois



LOI « TRAVAIL »

○ Durée du travail

- Nouvelle hiérarchie des normes
 - Primauté de l'accord d'entreprise à défaut « l'accord de branche » peut intervenir
 - L'accord d'entreprise « n'est plus bridé » par l'accord de branche
 - Décrets d'application n° 2016-1551, n° 2016-1553 et n° 2016-1556 du 18 novembre 2016
 - Mise en place d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation dans chaque branche professionnelle
 - Obligation de lui transmettre tous les accords d'entreprises portant sur la durée du travail et aménagement des horaires, repos quotidien, jours fériés, congés et compte épargne temps
 - Coordonnées des commissions dans la CCN ou sur site internet du ministère

LOI « TRAVAIL »

○ Durée du travail

- Primauté de l'accord d'entreprise sur les thèmes suivants :

- | | |
|--|---|
| - Régime des heures supplémentaires | - Définition des jours fériés et chômés |
| - Rémunération des temps nécessaires à la restauration et aux pauses | - Mise en œuvre des congés payés dans l'entreprise |
| - Assimilation des temps nécessaires aux opérations d'habillage et de déshabillage à du temps de travail effectif ou détermination des contreparties | - Mise en place d'horaires à temps partiel |
| - Mise en place d'astreinte | - Détermination de la limite des heures complémentaires |
| - Dépassement de la durée quotidienne du travail dans la limite de 12 heures | - Détermination des délais de prévenance pour le changement d'horaires des temps partiels |
| - Dépassement de la durée hebdomadaire moyenne de travail dans la limite de 46 h sur 12 semaines | - Modalités de récupération des heures perdues |
| - Dérogation à la durée minimale du repos quotidien | |

LOI « TRAVAIL »

○ Durée du travail

- Régime des heures supplémentaires
 - Ordre public :
 - Durée légale : 35 heures
 - Au delà : heures supplémentaires (majoration de salaire ou repos compensateur)
 - Heures supplémentaires dans la limite du contingent annuel
 - Information CE ou DP sur la réalisation des heures supplémentaires dans le contingent
 - N'y rentrent pas: les heures donnant lieu à un repos compensateur et les travaux urgents



LOI « TRAVAIL »

• Régime des heures supplémentaires

- Aménagement possible par accord d'entreprise

- Possibilité de déterminer une période de 7 jours consécutifs constituant la semaine
- Possibilité de réduire les majorations d'heures supplémentaires
 - Dès lors que ce taux est au moins égal à 10%
- Définir le volume du contingent annuel
- Les conditions d'accomplissement des heures supplémentaires ainsi que la durée, les caractéristiques et les conditions de la prise de la contrepartie obligatoire
- Possibilité de prévoir une contrepartie sous forme de repos au titre des heures supplémentaires dans la limite du contingent

LOI « TRAVAIL »

- Régime des heures supplémentaires

- Dispositions supplétives

- Semaine : du lundi 0 heure au dimanche 24 heures
- Majoration : 25% les huit premières heures, 50% les suivantes
- Remplacement par repos compensateur si le CE ou DP ne s'y oppose pas + l'employeur fixe les modalités et conditions de recours
- Contrepartie obligatoire en repos au delà du contingent: 50% pour les entreprises de 20 salariés au plus, 100% entreprise de + de 20 salariés
- A défaut d'accord, le contingent annuel et les contreparties obligatoires en repos sont fixées par la loi
- A défaut d'accord, les modalités d'utilisation du contingent annuel d'heures supplémentaires et de son éventuel dépassement donnent lieu au moins une fois par an à la consultation du CE ou à défaut des DP

11

LOI « TRAVAIL »

- Durée du travail


- Régime du temps partiel

- Ordre public

- Définition du travail à temps partiel
 - Si salarié refuse modification que ne prévoit pas son contrat de travail : ni une faute, ni un motif de licenciement
 - Egalité de traitement avec les salariés à temps complet (période d'essai, rémunération, ancienneté...)
 - Contrat de travail obligatoirement écrit avec mentions obligatoires
 - Interdiction de porter par heures complémentaires la durée du travail, la durée à un temps plein (durée légale ou conventionnelle)
 - Nouveauté


LOI « TRAVAIL »

○ Durée du travail

- Régime du temps partiel
 - Ordre public (suite)
 - La modification de l'horaire de travail contractuel en cas d'exécution régulière d'heures complémentaires
 - Durée minimale de travail hebdomadaire, les contrats exclus et les dérogations à cette durée figurant également à ce niveau
 - Le principe d'une majoration pour les heures complémentaires
 - Respect par l'employeur d'un délai de prévenance avant toute modification de la répartition de la durée de travail d'un salarié à temps partiel entre les jours de la semaine ou entre les semaines du mois
- 

LOI « TRAVAIL »

○ Durée du travail

- Régime du temps partiel
 - Champ de la négociation collective (accord d'entreprise ou de branche)
 - Modalités de passage à temps partiel ou à temps complet
 - Procédure à suivre par les salariés pour faire une demande
 - Délai laissé à l'employeur pour y répondre
 - Heures complémentaires : peuvent être portées au tiers de la durée du travail hebdomadaire, mensuelle ou fixée par accord, prévue dans le contrat de travail.
 - Possibilité de définir la répartition des horaires dans la journée
 - Délai dans lequel la modification de la répartition est notifiée au salarié
- 

LOI « TRAVAIL »

○ Durée du travail

• Régime du temps partiel

○ Champ de la négociation collective

○ Seulement une convention ou un accord de branche étendu:

- Fixe la durée minimale de travail. Si elle est inférieure à 24h : détermine la mise en œuvre d'horaires réguliers ou permettant au salarié de cumuler plusieurs activités
- Une convention ou un accord de branche étendu peut prévoir le taux de majoration des complémentaires. Ne peut être inférieur à 10%.
- Possibilité de prévoir un complément d'heures par avenant au contrat de travail. Majoration ne peut être inférieure à 25%



LOI « TRAVAIL »

○ Durée du travail

• Régime du temps partiel

○ Dispositions supplétives

- Mise en place après avis du CE ou DP, à défaut, à la demande de l'employeur ou du salarié
- Durée minimale : 24 heures par semaine, ou l'équivalent mensuel, ou l'équivalent calculé sur la durée prévue par accord
- Heures complémentaires : ne peuvent être supérieures au dixième de la durée prévue dans le contrat de travail calculée sur la semaine, le mois ou la période prévue par accord
- Majoration : 10% dans la limite du dixième, 25% pour les heures effectuées entre le dixième et le tiers des heures prévues au contrat de travail
- Pas d'interruption de plus de deux heures durant la journée de travail
- Délai de prévenance en cas de modification de la répartition de la durée du travail : 7 jours ouvrés



LOI « TRAVAIL »

○ Durée du travail

- Les jours fériés
 - Ordre public
 - Liste les jours fériés
 - Les heures perdues ne donnent pas lieu à récupération
 - Chômage des jours fériés n'entraîne aucune perte de rémunération pour les salariés totalisant au – 3 moins d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement
 - Nouveauté : extension des dispositions relatives à la rémunération des jours fériés chômés aux travailleurs saisonniers
 - Champ de la négociation collective
 - Une convention ou accord d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut, un accord de branche :
 - Défini les jours fériés chômés
 - Dispositions supplétives
 - A défaut d'accord, l'employeur fixe les jours fériés chômés

LOI « TRAVAIL »

Aménagement du temps de travail sur une période > à la semaine

Modification de la réglementation

Avant	Après
Aménagement possible par accord d'entreprise ou de branche, sur une période au plus égale à <u>l'année</u>	Aménagement possible par : <ul style="list-style-type: none">• Accord de branche, sur une période au plus égale à <u>3 ans</u>• Accord d'entreprise, sur une période au plus égale à <u>l'année</u>
A défaut d'accord collectif, l'employeur peut unilatéralement organiser le temps de travail sur une période d'au plus <u>4 semaines</u>	A défaut d'accord collectif, l'employeur peut unilatéralement organiser le temps de travail sur une période d'au plus : <ul style="list-style-type: none">• <u>9 semaines</u> : entr. < 50 salariés• <u>4 semaines</u> : entr. ≥ 50 salariés

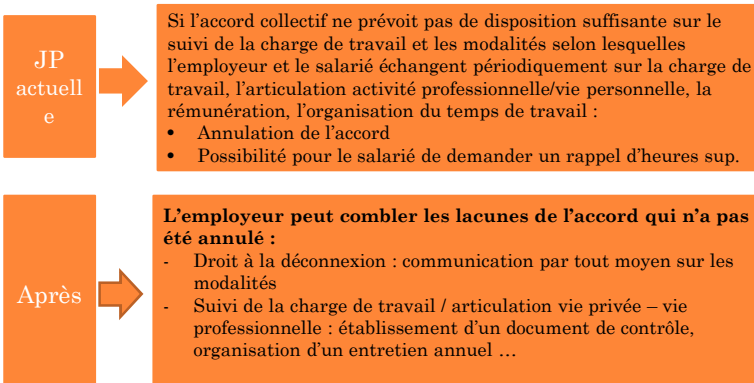
LOI « TRAVAIL »

Conventions de forfait-jours Modification de la réglementation

Avant	Après
	Nouvelle obligation pour l'employeur : <ul style="list-style-type: none"> S'assurer régulièrement que la charge de travail du salarié est raisonnable
Contenu obligatoire de l'accord collectif sur les forfaits jours <ul style="list-style-type: none"> Catégories de salariés susceptibles de conclure une convention Nombre de jours travaillés dans l'année Durée annuelle du travail à partir de laquelle le forfait est établi Caractéristiques principales des conventions 	Contenu obligatoire de l'accord collectif sur les forfaits-jours (pour les accords conclus après la publication de la loi) : <ul style="list-style-type: none"> Contenu antérieur + <ul style="list-style-type: none"> Période de référence du forfait (année civile ou autre période de 12 mois) Incidences des absences et années incomplètes sur la rémunération Modalités d'évaluation et de suivi de la charge de travail Modalités selon lesquelles l'employeur et le salarié communiquent <u>périodiquement</u> sur la charge de travail, l'articulation vie professionnelle / vie personnelle, sur sa rémunération, sur l'organisation du travail (entretien) Droit à la déconnexion

LOI « TRAVAIL »

Sécurisation des conventions de forfait-jours



20

LOI « TRAVAIL »

○ Congés et absences

- Droit à l'indemnité de congés payés
 - Elle est due en cas de licenciement pour faute lourde
- Nombre de jours de congés pour événement familial
 - 5 jours pour le décès d'un enfant (2 jours antérieurement)
 - 2 jours pour le décès du père, mère, beau-père, belle-mère, frère, sœur (1 jour antérieurement)
 - 2 jours en cas de survenance d'un handicap chez l'enfant (nouveau congé)
- Thèmes ouverts à la négociation collective
 - La période d'acquisition des congés
 - La période de prise des CP, l'ordre des départs en congés et le délai de modification à respecter en cas de modification
 - La période de prise des 12 jours ouvrables continus
 - Les jours de fractionnement



LOI « TRAVAIL »

○ Mesures relatives à la santé au travail

- Aménagement de suivi médical par la médecine du travail
- Réforme de la procédure d'inaptitude



LOI « TRAVAIL »

Visites médicales obligatoires

Avant	Au 1 ^{er} janvier 2017
Une visite médicale avant l'embauche (salariés soumis à une surveillance médicale renforcée ou transports) ou avant la fin de la période d'essai	Une visite d'information et de prévention, après l'embauche, réalisée dans un délai maximum de 3 mois à compter de la prise effective du poste de travail ou avant pour les travailleurs de nuit et moins de 18 ans (sauf cas de dispense) Une visite médicale pour les salariés occupant des postes « à risques » préalablement à l'affectation sur le poste.
Une visite médicale biennale obligatoire	Renouvellement de la visite au minimum tous les 5 ans Un suivi renforcé pour les postes à risques (salariés exposés à l'amiante, au plomb, etc.) : examen médical au minimum tous les 4 ans avec une visite intermédiaire tous les 2 ans au plus. Un suivi adapté au profil du salarié (âge, état de santé) et au poste de travail : au minimum tous les 3 ans.

LOI « TRAVAIL »

Constataion de l'inaptitude physique

Avant	Après
Le médecin du travail constate l'inaptitude après : <ul style="list-style-type: none"> • Une visite de poste et une étude des conditions de travail dans l'entreprise • Deux examens médicaux espacés de 15 jours, sauf danger immédiat 	Suppression du double examen médical Le médecin du travail constate l'inaptitude après : <ul style="list-style-type: none"> • Une étude de poste par l'équipe pluridisciplinaire • Une étude des conditions de travail dans l'entreprise • Un échange entre le médecin du travail / l'employeur / le salarié
Le médecin du travail se prononce sur les possibilités de reclassement et, si aucun aménagement du poste n'est possible, il déclare l'inaptitude	Si le médecin du travail constate qu'aucune mesure d'adaptation... n'est possible, il déclare le salarié inapte (dans un délai maximal de 15 jours) <ul style="list-style-type: none"> • L'avis d'inaptitude, écrit, devrait formuler des indications pour reclasser le salarié, que l'employeur devra prendre en compte • Le médecin du travail pourra proposer à l'employeur l'appui de l'équipe pluridisciplinaire pour mettre en œuvre ses recommandations

LOI « TRAVAIL »

Reclassement et rupture du contrat de travail

Avant	Après
<p>Obligation de reclassement avant le licenciement</p> <ul style="list-style-type: none"> • Quand le salarié est déclaré inapte à son emploi, l'employeur doit rechercher un reclassement, même si le salarié en cas d'inaptitude totale <ul style="list-style-type: none"> • Sauf, en cas d'inaptitude professionnelle (suite à un accident du travail), si le médecin du travail précise que le maintien du salarié dans l'entreprise est gravement préjudiciable à sa santé • En cas d'inaptitude professionnelle (suite à accident du travail), l'employeur consulte les délégués du personnel • Licenciement à défaut de reclassement 	<p>Le décret facilite le licenciement en cas d'impossibilité de reclassement</p> <ul style="list-style-type: none"> • Quand le salarié est déclaré inapte à son emploi, l'employeur doit rechercher un reclassement <ul style="list-style-type: none"> • Sauf si le médecin du travail précise que le maintien du salarié dans l'entreprise est gravement préjudiciable à sa santé ou que son état de santé fait obstacle à tout reclassement <ul style="list-style-type: none"> • Possible pour les CDI en cas d'inaptitude professionnelle ou non professionnelle • Possible pour les CDD en cas d'inaptitude professionnelle (rupture anticipée du CDD) • En cas d'inaptitude professionnelle <u>ou non professionnelle</u>, l'employeur consulte les délégués du personnel sur le reclassement • L'obligation de reclassement est réputée satisfaite lorsque l'employeur a proposé un emploi prenant en compte les indications du médecin du travail

LOI « TRAVAIL »

Contestation de l'avis d'inaptitude physique

Avant	Après
<p>En cas de désaccord sur l'avis et les propositions du médecin du travail, un recours peut être exercé par le salarié ou l'employeur devant</p>	
<p>L'inspecteur du travail</p>	<p>Le conseil des prud'hommes, en référé, pour demander la désignation d'un médecin expert inscrit sur la liste des médecins experts près la cour d'appel</p> <p>Communiquer la demande à l'autre partie</p> <p>L'avis du médecin expert se substitue à celui du médecin du travail</p> <p>En cas de litige, compétence des prud'hommes en 1^{er} ressort</p>

LOI « TRAVAIL »

- Modification de la définition du licenciement économique à compter du 1^{er} décembre 2016

Définition du motif réel et sérieux du licenciement économique

Avant	A compter du 1 ^{er} décembre 2016
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 :	
<ul style="list-style-type: none"> • Des difficultés économiques • Ou des mutations technologiques <p>Ajouts de la JP :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de la compétitivité • Cessation d'activité 	<ul style="list-style-type: none"> • Des difficultés économiques caractérisées soit par l'évolution significative d'au moins un indicateur économique (baisse des commandes ou du CA, 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 CA est constituée si la durée de cette baisse est, en comparaison avec la même période de l'année précédente, au moins égale à : <ul style="list-style-type: none"> 1 trim. : entreprise < 11 salariés 2 trim. consécutifs : entreprise ≥ 11 et < 50 salariés 3 trim. consécutifs : entreprise ≥ 50 et < 300 salariés 4 trim. consécutifs : entreprise ≥ 300 salariés • Des mutations technologiques • Une réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité • La cessation d'activité de l'entreprise

LOI « TRAVAIL »

- Création du compte personnel activité

Objectif	Sécuriser les parcours professionnels en levant les freins à la mobilité Contribuer au droit à la qualification professionnelle et favoriser l'engagement citoyen
Bénéficiaires	Personnes âgées d'au moins 16 ans (15 ans pour les apprentis) remplissant l'une des conditions suivantes : <ul style="list-style-type: none"> • Occuper un emploi • Être à la recherche d'un emploi • Être accueillie dans un service d'aide par le travail
Contenu	Centralisation des droits sociaux : <ul style="list-style-type: none"> - Compte personnel de formation (CPF) - Compte personnel de la pénibilité - Compte engagement citoyen : recense les activités bénévoles et de volontariat (service civique, réserve militaire, bénévolat associatif, maître d'apprentissage...) permettant d'acquérir des heures inscrites sur le CPF et des jours de congés pour exercer ces activités

LOI « TRAVAIL »

- Aménagements du régime CPF à compter de 2017
 - Intégration de nouvelles actions éligibles au CPF
 - Nouveaux bénéficiaires
 - Extension à partir de 2018 aux travailleurs indépendants, membres des professions libérales et des professions non salariées, leurs conjoints collaborateurs et aux artistes-auteurs
 - Sous réserve de l'acquittement de la contribution à la formation
 - Crédit d'heures renforcé
 - Salariés peu qualifiés
 - 48 H / an
 - Plafond CPF 400 H

LOI « TRAVAIL »

- Dématérialisation du bulletin de paie

Conditions de la dématérialisation

Avant	A compter du 1 ^{er} janvier 2017
Faculté pour l'employeur de dématérialiser le bulletin de paie à 2 conditions : <ul style="list-style-type: none">• Accord du salarié• Garantie de l'intégrité des données	Faculté pour l'employeur de dématérialiser le bulletin de paie, sauf si le salarié s'y oppose et à condition de garantir aux données leur : <ul style="list-style-type: none">• Intégrité• Disponibilité (pendant une durée à fixer par décret)• Confidentialité• Accessibilité via le compte personnel d'activité (modalités à déterminer par décret)

LOI « TRAVAIL »

○ Divers

- Le droit à la déconnexion des salariés
 - Nouveau thème de négociation obligatoire à compter du 1er janvier 2017
- Hausse du crédit d'heures des délégués syndicaux
- Une nouvelle mention obligatoire pour le règlement intérieur
 - Dispositions légales sur les agissements sexistes
- Protection de la maternité
 - Allongement de la protection contre le licenciement à l'issue du congé pour les mères et pour les seconds parents
 - Porté de 4 à 10 semaines



PÉNIBILITÉ DANS LES ENTREPRISES

Merci de votre attention

Questions diverses



32