Cabinet Woelflin
Société d'expertise comptable

FLASH INFO OCTOBRE 2016

Suite à l'adoption de la Loi de Travail, la dite Loi « **EL KHOMRI** », nous vous communiquons ci-après une synthèse des principales mesures. Certaines sont d'application immédiate et d'autres en attente de publication d'un décret pour leur mise en œuvre.

LES PRINCIPALES MESURES DE LA LOI TRAVAIL

La **Loi Travail** c'est : plus de dialogue social, plus de souplesse et de visibilité pour les entreprises, plus de protections pour les actifs et en particulier ceux en situation de précarité. Avec un objectif : construire un monde du travail, en phase avec les parcours professionnels actuels et créateur d'emplois durables.

Temps de travail

La Loi prévoit de laisser plus de souplesse aux entreprises, via la conclusion d'accords d'entreprise dérogatoires à l'accord de branche ou à la Loi.

Le plafond de travail hebdomadaire - Aujourd'hui, le passage de 44 heures à 46 heures de travail (sur 12 semaines) est déjà possible par accord de branche. Demain, il sera également possible par accord d'entreprise majoritaire.

Le plancher des heures hebdomadaires - La durée minimale de travail pour des salariés à temps partiel restera de 24 heures hebdomadaires. Toutefois, cette durée pourra être réduite par accord de branche étendu, exactement de la même manière qu'aujourd'hui, et avec les mêmes contreparties pour les salariés qu'aujourd'hui.

La modulation du temps de travail - Elle pourra aller jusqu'à 3 ans si un accord majoritaire est obtenu au sein de l'entreprise, et à condition qu'un accord de branche ait prévu cette possibilité. Cela concernera des cas très particuliers, c'est-à-dire des projets d'investissements et des cycles industriels de production qui s'étendent sur plusieurs années. Les salariés seront protégés car, d'une part, cette modulation n'aura aucun impact sur les durées maximales de travail, qui devront être respectées et, d'autre part, l'accord devra prévoir une « limite haute » hebdomadaire au-delà de laquelle les heures supplémentaires seront rémunérées avec le salaire du mois considéré, sans attendre la fin de la période de référence. Il pourra aussi fixer des contreparties pour les salariés.

La durée maximale hebdomadaire - Elle restera fixée à 48 heures, comme aujourd'hui. En cas de circonstances exceptionnelles, une dérogation est envisageable pour une durée restreinte, dans la limite de 60 heures par semaine, et uniquement sur autorisation de l'inspecteur du travail.

La durée quotidienne de travail - Elle restera fixée à 10 heures par jour. Comme aujourd'hui, il sera possible de déroger à cette durée par accord collectif dans la limite de 12 heures par jour ou sur autorisation de l'inspecteur du travail. La Loi ne modifie donc ni les durées maximales, ni les modalités selon lesquelles il est possible d'y déroger.

Les heures supplémentaires - elles continueront d'être payées avec une majoration au moins égale à 10%. L'accord d'entreprise, qui devra être majoritaire, ou, à défaut, l'accord de branche fixera ce taux. A défaut d'accord, le taux applicable restera de 25 % les huit premières heures, et de 50 % au-delà.

La durée des congés en cas de décès d'un proche - La Loi allonge cette durée en fixant la durée minimale à deux jours pour tous les décès de proches, quel que soit le lien de parenté entre la personne décédée et le salarié. Par accord collectif, l'employeur et les représentants des salariés ne pourront qu'allonger cette durée.

Le dispositif « forfait-jours » - Les petites entreprises qui n'ont pas de délégué syndical et qui souhaitent mettre en place le forfait jours pourront conclure un accord avec un salarié mandaté. Cet accord instaurant le forfait-jour devra prévoir un contrôle de la charge de travail du salarié par l'employeur conforme à l'ensemble des exigences énoncées par la Cour de Cassation, qui sont reprises dans la Loi.

Licenciement économique

L'objet de la Loi - La Loi précise la définition du motif économique du licenciement, afin de rendre plus claires les règles applicables, en particulier dans les PME.

- Sont repris dans la définition du licenciement économique, les motifs issus de la jurisprudence de la Cour de Cassation, à savoir : la cessation d'activité de l'entreprise et la réorganisation de l'entreprise en vue de la sauvegarde de sa compétitivité.
- Par ailleurs, les difficultés susceptibles de justifier un licenciement économique sont précisées en reprenant des éléments issus de la jurisprudence : une baisse des commandes ou du chiffre d'affaires, des pertes d'exploitation, une importante dégradation de la trésorerie ou tout élément de nature à justifier de ces difficultés.

Les effets attendus - L'objectif immédiat est de définir les critères qui permettent de savoir si le motif « économique » du licenciement est ou non fondé. En réduisant l'insécurité juridique sur les licenciements économiques, cette réforme aura des effets positifs sur le marché de l'emploi et sur la croissance.

Négociation collective

Le Gouvernement a engagé une réécriture intégrale du code du travail, pour donner une place centrale à la négociation collective au plus près des salariés. Les « accords majoritaires » doivent progressivement devenir la règle au niveau de l'entreprise :

- pour être valides, les accords devront être signés par des organisations syndicales qui rassemblent plus de 50 % des suffrages. (Contre 30% aujourd'hui)
- dans les cas où l'enjeu de l'accord le justifiera aux yeux des organisations syndicales qui l'auront signé, et à condition que celles-ci représentent 30% des suffrages, elles pourront déclencher une consultation des salariés.

Cette nouvelle règle sera appliquée dans un premier temps au chapitre relatif à la durée du travail, aux congés et aux repos, ainsi qu'aux accords en matière d'emploi. Elle sera ensuite progressivement étendue aux autres chapitres du code du travail, après un premier bilan d'étape en 2018.

La Loi renforce le rôle d'appui aux PME et aux TPE des organisations syndicales, qui ont besoin d'être mieux accompagnées. Les branches pourront conclure des « accords types » directement déclinables dans ces entreprises, ce qui leur permettra, ainsi qu'à leurs salariés, de bénéficier des souplesses ouvertes par la négociation d'entreprise.

La Loi améliore considérablement les moyens des syndicats :

- en augmentant de 20 % les heures des délégués syndicaux ;
- en renforçant la formation des négociateurs ;
- en protégeant mieux les bourses du travail qui apportent des services de proximité aux citoyens,
- en renforçant leur accès aux outils numériques des entreprises pour diffuser des publications.

Compte personnel d'activité (CPA)

- Mesure phare de la Loi travail, le compte personnel d'activité vise à sécuriser des parcours professionnels en constante évolution. Il sera effectif dès le 1er janvier 2017 pour tous les salariés et les demandeurs d'emploi, et le 1er janvier 2018 pour les travailleurs indépendants.
- Le but du CPA est de donner à chacun les moyens de construire son parcours professionnel. Chacun pourra désormais accumuler des droits tout au long de sa vie active et les utiliser au moment où il le souhaite en fonction de ses besoins.
- Le CPA, est un compte qui sera ouvert pour chaque personne qui débute sa vie professionnelle et qu'elle gardera jusqu'à son décès. C'est un droit universel qui concernera tous les actifs, quel que soit leur statut. Il intégrera le compte personnel de formation CPF, le compte personnel de prévention de la pénibilité et un nouveau « compte d'engagement citoyen ». Chacun pourra consulter son compte sur internet et le site sera adapté à la consultation sur mobile. Chacun pourra voir combien il a de points et les utiliser.

Droit à la déconnexion

- Avec l'utilisation du numérique, désormais incontournable dans le monde du travail, ce sont les modes de travail qui évoluent. Le lieu de travail n'existe plus dans bien des secteurs, les salariés sont de plus en plus « connectés » en dehors des heures de bureau…
- **Ce que contient la Loi -** La Loi introduit pour la première fois dans notre droit du travail un « droit à la déconnexion » qui s'appliquera à tous les salariés. Les entreprises auront le devoir de mettre en place des instruments de régulation de l'outil numérique. Ces mesures viseront à assurer le respect des temps de repos et de congés ainsi que l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale.
- Pour mettre en œuvre ces mesures, la priorité sera donnée à la négociation avec les partenaires sociaux. A défaut d'accord, l'employeur devra tout de même mettre en œuvre ce droit sous la forme d'une charte qui devra prévoir la mise en œuvre à destination des salariés et du personnel d'encadrement et de direction, d'actions de formation et de sensibilisation à l'usage des outils numériques. Cette mesure entrera en vigueur au 1er janvier 2017.

Médecine du travail

Cette réforme positionne les médecins du travail comme les acteurs centraux et incontournables de la prévention des risques professionnels. Entourés d'équipes pluridisciplinaires, ils pourront assurer un suivi adapté à la situation de chaque salarié, en donnant la priorité à ceux qui ont le plus besoin d'être accompagnés. Le principe selon lequel « tout travailleur bénéficie, (...) d'un suivi individuel de son état de santé » est introduit et sanctuarisé pour la première fois dans la Loi.

Tous les salariés bénéficieront ainsi d'un suivi médical et d'une visite d'embauche. Les médecins du travail rencontreront en particulier les salariés amenés à occuper des postes de sécurité ou à risque (suivi médical spécifique pour le travail de nuit).Les autres salariés bénéficieront d'une visite de sensibilisation et de prévention aux risques professionnels réalisée par un membre de l'équipe pluridisciplinaire comme un infirmier, autant de professionnels de la santé au travail qui interviendront sous l'autorité du médecin du travail.

Lutte contre les fraudes au détachement

En 10 ans, le recours à la « prestation de service internationale » a été multiplié par 10. Parallèlement, des fraudes de plus en plus complexes et de grande ampleur se sont développées. Les Lois dites Savary et Macron ont considérablement renforcé les obligations qui pèsent sur les employeurs de salariés détachés. La France s'est ainsi dotée de l'un des dispositifs les plus rigoureux d'Europe en la matière.

Que prévoit aujourd'hui la Loi ?

- Elle renforce les sanctions en étendant la possibilité pour le DIRECCTE de suspendre une « prestation de service internationale » si l'employeur n'avait pas fait de déclaration de détachement ;
- Elle permet à l'administration de suspendre les opérations sur un autre chantier de l'entreprise que celui où est constatée l'infraction lorsque l'entreprise a quitté les lieux du chantier où l'infraction a été constatée ;
- Elle renforce et étend l'obligation de vigilance des maîtres d'ouvrage à toute la chaîne de sous-traitance au regard de l'obligation de déclaration ;
- Elle renforce les outils à la disposition des agents de contrôle, à travers la présence possible d'un interprète pendant les contrôles, et l'accès par l'ensemble des agents de contrôle à toutes les données issues des déclarations de détachement ;
- Elle renforce les droits des salariés détachés en prévoyant notamment une obligation d'affichage, sur les grands chantiers, des règles du droit du travail dans les langues des salariés détachés. Elle prévoit également qu'un document soit remis avec la carte BTP aux salariés détachés du BTP précisant la réglementation qui leur est applicable ;
- Elle prévoit que l'employeur qui détache des salariés participe via un droit de timbre aux coûts administratifs liés au détachement.

Handicap

Un constat, les travailleurs en situation de handicap sont aujourd'hui davantage au chômage que le reste de la population. Certains handicaps imposent de pouvoir compter sur sa famille pour une aide dans la vie de tous les jours.

Pour les personnes handicapées :

- Les missions des Cap emploi, organismes de placement spécialisés en matière d'insertion professionnelle pour les personnes en situation de handicap, seront élargies au maintien dans l'emploi.
- Les travailleurs reconnus handicapés seront orientés dès l'embauche vers le médecin du travail pour bénéficier du suivi individuel renforcé de son état de santé dès la visite d'information et de prévention réalisée à l'embauche ;
- Une nouvelle mission sera donnée au CHSCT en faveur des travailleurs handicapés ;
- Un dispositif d'emploi sera mis en place pour accompagner les personnes nécessitant un suivi médico-social. Celui-ci apportera un soutien adapté, tant aux salariés handicapés qu'aux employeurs, à tout moment du parcours professionnel.

Pour les familles :

- En cas de présence d'un enfant ou adulte handicapé au foyer, une dérogation à l'interdiction de prendre plus de 24 jours ouvrables de congés payés d'affilée sera mise en place ;
- Dans les critères d'ordre des départs en congés, la présence d'un enfant ou adulte handicapé au sein des familles des salariés sera prise en compte.

Emplois saisonniers

Chaque année, ce sont plus d'un million de personnes qui travaillent en contrat à durée déterminée saisonnier. La Loi Travail améliore la situation des travailleurs saisonniers à travers plusieurs mesures :

- une définition stabilisée, claire et lisible du travail saisonnier et de la saisonnalité, qui sera désormais intégrée au code du travail : « *Emplois à caractère saisonnier dont les tâches sont appelées à se répéter chaque année selon une périodicité fixe, en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs* » ;
- les branches ou les entreprises qui emploient un grand nombre de salariés saisonniers auront l'obligation de négocier la reconduction des contrats à caractère saisonnier d'une saison sur l'autre et de prendre en compte l'ancienneté des salariés.
- les saisonniers auront accès au dispositif de la période de professionnalisation, lorsqu'ils bénéficient de la reconduction de leur contrat, ce qui n'est pas le cas aujourd'hui.
- Les salariés saisonniers pourront bénéficier, en application d'un accord ou d'une décision unilatérale de l'employeur, de droits majorés sur leur compte personnel de formation.
- Enfin, comme pour les autres salariés, le chômage des jours fériés ne pourra entraîner aucune perte de salaire pour les saisonniers totalisant au moins trois mois d'ancienneté.

Ces éléments synthétiques sur la Loi de Travail permettent de dresser le canevas des principales modifications et d'appréhender une nouvelle approche du Droit Social.
Nous sommes à votre disposition pour toute précision utile.