29 Juillet 2016 / Une infographie de @BDomergue actuEL | CE

Loi Travail : comprendre l'essentiel



Calendrier

24 mars : présentation du projet de loi en Conseil des ministres

Avril-mai : début de l'examen par les commissions de l'Assemblée et du Sénat

Mars - juillet : manifestations syndicales (CGT, FO, SUD, etc.) pour le retrait du texte

21 juillet 2016 : adoption définitive du texte à l'Assemblée nationale grâce au 49-3

Les grands objectifs de la loi Travail / El Khomri



1. Donner plus de poids à la négociation collective
2. Commencer à réformer le code du travail (congés et temps de travail)
3. Corriger les oublis de la loi Rebsamen sur les IRP
4. Réformer la médecine du travail
5. Mettre sur les rails le CPA, compte personnel d'activité



Zoom sur prud'hommes et licenciement pour motif économique

Le gouvernement a abandonné l'idée d'inclure dans la loi un plafonnement des indemnités prud'homales en cas de licenciement abusif, suite à la bronca soulevée par l'avant projet du texte.



La loi révise la définition du licenciement pour motif économique pour sécuriser ces licenciements. A partir du 1er décembre 2016, dans les TPE (moins de 11 salariés), 1 trimestre de baisse des commandes ou du chiffre d'affaires justifiera un licenciement économique, 2 trimestres de 11 à 50 salariés, 3 trimestres de 50 à 299 salariés, 4 trimestres à partir de 300 salariés. Le juge reste libre de fixer le périmètre d'appréciation des difficultés pour une entreprise appartenant à un groupe.

Source : www.actuEL-CE.fr

actuEL | CE

1. La loi Travail donne plus de poids à la négociation d'entreprise

Mesures principales



Généralisation des accords majoritaires (signés par des syndicats représentant 50% au moins des salariés)

C'est la fin du droit d'opposition

Plus de place et de force pour les accords d'entreprise

Le cadre de la négociation collective est précisé : préambule souhaité dans chaque accord, incitation à nouer des accords de méthode, durée d'accord de 5 ans par défaut, nouvelle procédure de révision des accords, primauté donnée aux accords de groupe sur les accords de filiales et aux accords d'entreprise sur les accords d'établissement, etc.

La négociation d'accords par les salariés mandatés est élargie et les accords négociés par les élus du personnel ne sont plus soumis à la validation de la branche



1

Accords majoritaires dès le 1er janvier 2017 pour l'emploi, le temps de travail, les congés

2

Généralisation des accords majoritaires à tous sujets en sept 2019 au plus tard

3

Recours possible, sur demande syndicale, au référendum auprès des salariés pour faire valider des accords signés par des syndicats ne pesant que 30%.

4

Les accords seront publiés dans une base nationale en ligne, mais pourront être anonymisés

Branche ou entreprise ?

La primauté donnée à l'accord d'entreprise, même sur un champ limité, fait peur. Pour rassurer, la loi introduit 2 nouveaux thèmes (égalité prof. F/H et prévention de la pénibilité) auxquels un accord d'entreprise ne pourra pas déroger dans un sens défavorable aux salariés. Chaque branche devra aussi définir son ordre conventionnel, c'est à dire ce qui relève de la branche ou de l'accord d'entreprise.



Réécrire tout le code ?

La loi pose le principe d'une commission d'experts chargée de proposer la réécriture complète du code du travail d'ici 2 ans. Toutefois, les principes essentiels voulus par Robert Badinter ne figureront plus dans le code, suite aux réserves du Conseil d'Etat.

Source : www.actuEL-CE.fr

actuEL | CE

2. La loi Travail réécrit le code pour les congés et le temps de travail

Mesures principales



La loi réécrit toute la partie du code du travail touchant au temps de travail et aux congés

La nouvelle rédaction distingue 3 niveaux d'élaboration des règles :

1/ les principes (ou ordre public);
2/ l'accord (ou champ de la négociation collective)
3/ les règles s'appliquant en l'absence d'accord (ou dispositions supplétives).



1

5 jours de congés en cas de décès d'un enfant (au lieu de 2) et 2 jours pour le décès d'un proche (au lieu d'1)



2

Modulation possible par accord du temps de travail jusqu'à 3 ans



3

Fixation possible par accord d'une durée de travail quotidienne de plus de 10h, jusqu'à 12h



4

Fixation possible par accord d'une durée de travail hebdomadaire de plus de 44h sur 12 semaines, jusqu'à 46h



5

La branche ne peut plus verrouiller le taux de majoration des heures supplémentaires : un accord d'entreprise peut prévoir un taux différent mais qui ne peut pas être inférieur à 10%. Sans accord, la majoration reste de 25% pour les 8 premières heures et 50% pour les heures suivantes



6

L'indemnité de congés payés est désormais due même en cas de faute lourde

Source : www.actuEL-CE.fr

actuEL | CE

3. La loi Travail retouche la loi Rebsamen sur les IRP

Mesures principales



La loi Travail touche en de nombreux points aux instances représentatives du personnel (IRP) :

- crédit d'heures du délégué syndical augmenté et calculé en demi-journées s'il est salarié au forfait-jours;
- contestation de l'expertise CHSCT;
- ventilation des budgets ASC des CE au prorata des effectifs possible par accord;
- financement par le CE de la formation des délégués du personnel (DP) et délégués syndicaux (DS);
- choix par le seul employeur du vote électronique;
- droit à l'expertise du CE pour les nouveaux accords offensifs de l'emploi;
- instance de dialogue social créée dans la franchise, etc.

La loi Travail corrige aussi et complète la loi Rebsamen d'août 2015 : accord collectif pouvant déterminer l'ordre de consultations CE-CCE et CHSCT-ICCHSCT, regroupement des IRP fournissant la nouvelle base électorale, précisions et ajouts sur la BDES (base de données économiques et sociales), etc.



1

Réunions par visioconférence pour la délégation unique du personnel (DUP)



2

Accès des syndicats à l'intranet de l'entreprise en 2017



3

Crédit d'heures du DS : 12h par mois jusqu'à 150 salariés, 18h de 151 à 499, 24h à partir de 500 salariés



4

L'employeur ne paie plus l'expertise CHSCT annulée par la justice



Une loi chasse l'autre !

Le train d'enfer du législateur ces dernières années ne se dément pas : loi de sécurisation de l'emploi (LSE) en 2013, loi formation en 2014 imposant la transparence financière du CE, loi Macron (travail dominical et réforme prud'homale) et loi Rebsamen en août 2015 déjà retouchée par la loi Travail qui ajoute à la panoplie de la LSE un nouvel accord emploi offensif.
Difficile pour les IRP et les RH de suivre !

Source : www.actuEL-CE.fr

actuEL | CE

4. La loi Travail réforme la médecine du travail

Mesures principales



La loi harmonise les procédures de reclassement en cas d'inaptitude, que celle-ci soit professionnelle ou non. Dans les deux cas, les délégués du personnel doivent donner leur avis sur le poste de reclassement proposé par l'employeur

La contestation de l'avis du médecin sur l'inaptitude se fera auprès du conseil de prud'hommes

La loi réforme la visite médicale d'embauche et de suivi



1

La visite médicale d'embauche est remplacée par une simple visite d'information et de prévention

2

La visite médicale n'a plus forcément lieu tous les deux ans pour les salariés sans risque particulier

3

Renforcement du suivi individuel de la santé des travailleurs ayant un poste à risque et des travailleurs de nuit

4

Tout salarié anticipant un risque d'inaptitude peut demander une visite médicale

Une évolution dictée par la pénurie



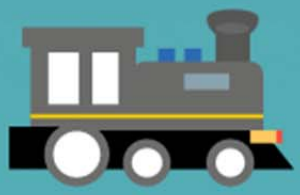
Bien que le gouvernement s'en défende, cette réforme de la médecine du travail semble dictée par la pénurie de professionnels de santé, les entreprises se plaignant de pouvoir difficilement faire passer les visites médicales d'embauche. Ces dispositions prendront effet au plus tard le 1er janvier 2017.

Source : www.actuEL-CE.fr

actuEL | CE

5. La loi Travail met le CPA (compte personnel d'activité) sur les rails

Mesures principales



La loi crée, à compter du 1er janvier 2017, un compte personnel d'activité (CPA) pour toute personne âgée d'au moins 16 ans.

Principe du CPA : attacher des droits à la personne (donc transférables d'une entreprise à l'autre), afin de donner la possibilité à chacun de s'adapter, à son initiative, aux mutations du marché du travail. NB : les droits à la formation sont abondés pour les peu qualifiés.

Le CPA comprend : le compte personnel de formation (CPF, qui existe depuis janvier 2015), le compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P, depuis janvier 2015) et le compte d'engagement citoyen, une nouveauté destinée à favoriser les activités bénévoles (service civique, réserve militaire, maître d'apprentissage, bénévolat associatif).



1

Principe du CPA : attacher des droits à la personne, afin qu'elle puisse rebondir et s'adapter aux mutations du marché du travail



2

Le titulaire d'un compte pourra consulter via un service en ligne les droits inscrits sur son CPA



3

Le CPF permet à un salarié à temps plein d'acquérir un crédit formation de 24h par an jusqu'à 120h (48h par an et plafond de 400h pour les salariés n'ayant pas de CAP ou BEP), puis 12h par an dans la limite de 150 heures



4

Le C3P permet à un salarié d'acquérir des points s'il est exposé à la pénibilité : 4 points par an pour 1 seul facteur d'exposition, le double en cas d'exposition à plusieurs facteurs, plafonné à 100 points pour la carrière. Chaque point ouvre droit à 25h de formation

Un concept qui fait toujours débat



Présenté comme une avancée majeure pour les salariés ou comme une contrepartie à la libéralisation du marché du travail, le CPA n'a pas cessé d'être critiqué par le patronat et par ceux qui n'y voient qu'une coquille vide. L'utilisation de droits individuels mobilisés par les salariés à leur seule initiative reste un pari. A suivre...

Source : www.actuEL-CE.fr

Nos liens pour retrouver tous les articles de www.actuEL-CE.fr sur la loi Travail

actuEL | CE



IRP : ce que change la loi Travail (article du 22/7/16)



La refonte de la négociation d'entreprise (article du 22/7/16)



Un nouvel accord emploi "offensif" (article du 25/7/16)



Une nouvelle définition du licenciement pour motif économique (article du 25/7/16)



Vers la publicité des accords collectifs (article du 26/7/16)



Les mesures pour les congés (article du 26/7/16)



L'articulation entre les accords collectifs est modifiée (article du 28/7/16)



Les mesures sur la durée du travail (article du 22/7/16)



Des outils contre le détachement illégal (article du 27/7/16)



Les mesures sur la médecine du travail (article du 27/7/16)



Ce qui change pour le compte personnel de formation (CPA) et la formation (article du 28/7/16)



Notre dossier Loi Travail avec tous nos articles est en ligne ici

Source : www.actuEL-CE.fr