

## LETTRE D'INFORMATION

### QUE DOIT-ON ATTENDRE DE CETTE FAMEUSE LOI TRAVAIL ?

La loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation sociale et à la sécurisation des parcours professionnels, dite « Loi El Kohmri », apporte de nombreux changements dans des domaines très variés du droit du travail. Cette lettre a pour objet de présenter, de manière synthétique, les principaux points d'attention susceptibles de concerner votre entreprise.

#### LES REGLES DE NEGOCIATION DANS L'ENTREPRISE :

- **L'accord majoritaire d'entreprise devient la règle** : pour qu'un accord collectif soit valable, il doit désormais être signé par un ou plusieurs syndicats représentatifs ayant recueilli plus de 50% des suffrages exprimés au 1<sup>er</sup> tour des dernières élections professionnelles et ne pas être frappé d'opposition. Par ailleurs, à la demande des syndicats représentant moins de 30% des salariés, l'accord pourra être validé par un referendum des salariés.
- **La primauté de l'accord d'entreprise sur l'accord de branche, même plus favorable, devient le principe de droit commun en matière de durée du travail** (la fameuse inversion de la hiérarchie des normes). Il en est ainsi du taux de majoration des heures supplémentaires, de l'aménagement du temps, de travail, du travail de nuit, des astreintes, des différents repos, etc. Entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2017.
- **Entrée en vigueur échelonnée** : immédiate pour les accords de développement de l'emploi ; à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2017, pour ceux portant sur la durée du travail, le repos et les congés ; à partir du 1<sup>er</sup> septembre 2019, pour tous les autres.

#### MESURES POUR L'EMPLOI ET LICENCIEMENT ECONOMIQUE :

- **De nouveaux accords dits « offensifs » peuvent être conclus dans l'entreprise** : afin de préserver ou développer l'emploi, l'entreprise peut conclure un accord pour lui donner plus de souplesse de fonctionnement. Cet accord se substitue de plein droit aux clauses contraires du contrat de travail, y compris en matière de rémunération et de durée du travail. A la différence de l'accord de maintien dans l'emploi, il n'est pas subordonné à l'existence de difficultés économiques.
- **Fin des avantages individuels acquis** : en cas de transfert d'activité, l'absence de négociation d'un accord d'entreprise de substitution ne conduit plus au maintien des avantages individuels acquis. Seule la dernière rémunération des salariés est maintenue.
- **Les critères du licenciement pour motif économique sont complétés et précisés** : deux causes de licenciement s'ajoutent (la réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité et la cessation d'activité) et la notion de difficultés économiques obéit désormais à des critères objectifs, donnés « à titre indicatif ». Elles sont caractérisées, soit par l'évolution significative d'au moins un indicateur économique – baisse des commandes ou du chiffre d'affaires, pertes d'exploitation, dégradation de la trésorerie ou de l'excédent brut d'exploitation – soit par tout autre élément de nature à justifier ces difficultés. A noter : un seul de ces critères suffit à justifier des difficultés économiques à même de motiver un licenciement économique.  
Ces règles s'appliqueront pour les licenciements notifiés après le 1<sup>er</sup> décembre 2016.

### LES FORFAITS ANNUELS EN HEURES OU EN JOURS :

- **Les accords collectifs doivent être renforcés, la loi reprenant à son compte les garanties posées par la jurisprudence :** définition de la période de référence et détermination des conditions de prise en compte des absences, des arrivées et des départs en cours de période. Etablissement d'un document de contrôle mentionnant la date et le nombre de journées ou demi-journées travaillées. Respect des temps de repos quotidien et hebdomadaire du salarié assuré par l'employeur et organisation d'un entretien annuel avec le salarié.
- **Le droit à déconnexion :** à défaut d'un accord collectif sur ce point, l'employeur doit déterminer les modalités d'exercice du droit à la déconnexion du salarié quant à sa charge de travail, l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle et ses temps de repos.
- **Attention donc à la mise à jour des conventions individuelles de forfait jours** si elles ne sont pas suffisamment protectrices au regard de ces nouveaux critères, surtout si l'accord collectif d'entreprise ou de branche, n'est pas révisé dans l'immédiat.

### SANTE ET BIEN-ETRE AU TRAVAIL :

- **La visite médicale à l'embauche** n'est désormais obligatoire que pour les salariés affectés à des postes à risque. Néanmoins « après l'embauche », les salariés bénéficient d'une visite d'information et de prévention.
- **La procédure relative à l'inaptitude du salarié est profondément remaniée :** une étude de poste plus approfondie, davantage d'échanges entre l'employeur et le médecin du travail, un avis d'inaptitude avec des conclusions écrites, la suppression des deux examens médicaux, la consultation obligatoire des délégués du personnel, et une procédure unique que l'inaptitude soit liée à un accident du travail / maladie professionnelles ou non. Entrée en vigueur à la parution des décrets d'application et au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2017.

### LES CONGES PAYES :

- **Un accord d'entreprise** peut désormais définir la période de prise de congés, l'ordre des départs, les délais à respecter en cas de modification de ces dates, et les règles de fractionnement.
- **Certains congés pour événements familiaux sont allongés**, par exemple en cas de décès d'un enfant du salarié, le congé est porté de 3 à 5 jours.

### PROTECTION DES SALARIES :

- **La période de protection de la femme au retour de son congé de maternité est allongée :** outre le fait que la période de protection suite au congé de maternité est allongée de 4 à 10 semaines, son point de départ est désormais repoussé par la prise de congés payés.
- **Le règlement intérieur** doit contenir des dispositions relatives à la prévention des agissements sexistes.
- **Les sanctions sont alourdies en cas de licenciement jugé discriminatoire, lié à la maternité ou à un acte de harcèlement sexuel :** le salarié a désormais droit à une indemnité minimale de 6 mois de salaire, sans préjudice du paiement du salaire qui aurait été dû pendant la période couverte par la nullité.