

## Tout savoir sur la Loi « Travail »

La Loi Travail, dite loi « El Khomri », vient d'être publiée au journal officiel, après sa validation par le Conseil constitutionnel.

### Un recours au 49.3 systématique

Adoptée en moins de 4 mois, suite au recours systématique à l'article 49.3 (utilisé à 3 reprises), cette loi dessine le nouveau contexte du droit du travail en France.

130 décrets et arrêtés sont attendus dans les semaines à venir, qui apporteront de nombreuses précisions, sur l'application générale de la loi.

### Primauté aux accords d'entreprises

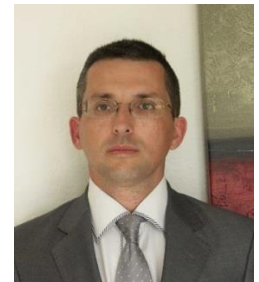
L'objectif de cette loi est de privilégier la négociation d'entreprise, au détriment des accords de branche. Cette inversion de la hiérarchie des normes a cristallisé tous les opposants. En effet, un accord d'entreprise pourra remplacer un accord de branche, même si les dispositions de l'accord d'entreprise sont moins favorables que l'accord de branche. L'accord de

branche se trouve donc relégué à un rôle supplétif.



Le Code du travail (livre 1<sup>er</sup> de la 3<sup>ème</sup> partie) est donc totalement réécrit avec l'architecture suivante :

- Les règles d'ordre public,
- Les thèmes ouverts à la négociation,
- Les règles supplétives (applicables en l'absence d'accord).



Didier FORNO

Président-Directeur Général  
Groupe CEOLIS

## Editorial

### Vers un bouleversement du droit du travail ?

La Loi « Travail » vient d'être publiée. Adoptée au pas de charge, à coups de 49,3, cette loi a fait l'objet, et fait encore l'objet de nombreuses oppositions.

Cette loi, n'est que la première partie d'une « réforme », qui bouleversera en profondeur les relations sociales.

Vous trouverez dans cette newsletter, une analyse des implications pratiques pour les salariés, de toutes ces évolutions.

Numéro spécial  
Loi Travail

## La « philosophie » de la loi Travail :

La loi Travail considère que les acteurs de terrain (employeurs et salariés) sont les mieux placés pour négocier dans l'entreprise, des accords en matière d'organisation et de temps de travail. D'où l'inversion de la hiérarchie du droit, pour privilégier les accords d'entreprises.

### Une baisse de l'influence des syndicats ?

Le pouvoir des Confédérations Syndicales de salariés est donc clairement visé.

La loi apporte de la souplesse dans l'entreprise, pour tenir compte des variations d'activité et anticiper les mutations économiques.

## La durée du travail :

Il est désormais possible en matière de temps de travail effectif, de négocier un accord d'entreprise ou d'établissement, différent de l'accord de branche, et, le cas échéant, moins favorable aux salariés.

### Il sera possible de négocier un accord moins favorable !

Il en sera de même, pour la rémunération (ou compensation) des temps de restauration et de pause, des temps de déplacements professionnels et des temps d'habillage et de déshabillage.

La durée quotidienne du travail pourra être portée à 12 heures par jour (accord collectif), en cas d'activité accrue ou pour des motifs liés à l'organisation de l'entreprise.

De même, il sera possible de déroger à la durée hebdomadaire du travail (portée de 44 à 46 heures), sur 12 semaines consécutives.

### Heures supplémentaires :

Les heures supplémentaires sont rémunérées, avec une majoration de 25 % pour les 8 premières heures, au-delà de la durée légale et 50 % au-delà. Il est possible de prévoir un taux moindre, par accord, sans pouvoir être inférieur à 10 %.



Désormais, un accord d'entreprise pourra prévoir une rémunération moindre que l'accord de branche.

### Forfaits annuels en jours :

Un employeur ne peut conclure une convention individuelle de forfait en heures ou en jours sur l'année, que si un accord collectif le prévoit.

La loi Travail ajoute des dispositions complémentaires. L'accord collectif doit prévoir :

- Les modalités selon lesquelles l'employeur assure l'évaluation et le suivi régulier de la charge de travail du salarié,
- Les modalités selon lesquelles l'employeur et le salarié communiquent périodiquement sur la charge de travail du salarié,

sur l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle, sur sa rémunération, ainsi que sur l'organisation du travail dans l'entreprise,

- Les modalités selon lesquelles, le salarié exerce son droit à déconnexion.

### Temps partiel :

Toujours dans l'esprit de la loi, la négociation en matière de temps partiel relève désormais en priorité de l'accord d'entreprise. Les thèmes concernés sont : la mise en place d'horaires à temps partiel, la fixation des volumes d'heures complémentaires (supérieur à 1/10), la mise en place de plus d'une interruption d'activité par jour, de délai de prévenance en cas de modification de la répartition des horaires.

### Le travail de nuit :

Le suivi médical ne donne plus lieu à un examen tous les 6 mois, un suivi individuel régulier de l'état de santé du salarié.

### Jours fériés :

Les salariés saisonniers peuvent bénéficier du maintien de leur rémunération pour les jours fériés chômés, dès lors qu'ils ont une ancienneté d'au moins 3 mois.

## Congés payés :

Les congés peuvent être pris dès l'embauche (il n'est plus nécessaire d'attendre l'ouverture effective des droits).

Le salarié licencié pour faute lourde a droit à l'intégralité de l'indemnité compensatrice de congés payés.

L'accord collectif d'entreprise peut fixer l'ordre des départs en congés.

## Congés divers :

Augmentation du nombre de jours accordés en cas de décès d'un enfant (5 jours au lieu de 2).

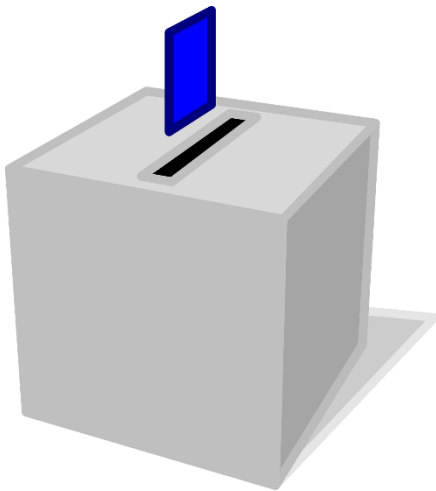
Octroi de 3 jours de congés en cas de décès du concubin.

Droit à congés de 2 jours, en cas de survenance d'un handicap chez un enfant.

## La signature d'un accord majoritaire et le référendum :

Pour être valable, un accord collectif doit être signé par des syndicats ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés en faveur des organisations représentatives.

Attention, dans un premier temps, ces accords majoritaires ne concernent que les accords de préservation ou de développement de l'emploi. Ce n'est qu'à partir du 1 janvier 2017, qu'un accord majoritaire sera possible pour la durée du travail, les repos et les congés. Au 1<sup>er</sup> janvier 2019, tous les accords seront concernés.



Si le seuil des 50 % n'est pas dépassé, les syndicats signataires peuvent tout de même faire adopter l'accord, par la voie du référendum.

Cette possibilité n'est ouverte, que si les signataires représentent plus de 30 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des dernières élections professionnelles.

L'accord doit être approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés, pour pouvoir s'appliquer.

### Les accords de groupe :

Les accords de groupe peuvent déroger aux accords de branche, dans les mêmes conditions que les accords d'entreprise.

### NAO au niveau du groupe :

Les entreprises sont dispensées d'engager des NAO (négociations annuelles obligatoires) lorsqu'un accord a déjà été conclu au niveau du groupe.

## Accord de préservation ou de développement de l'emploi :

Les entreprises peuvent conclure des accords de préservation ou de développement de l'emploi.

### Les salariés vont devoir accepter des concessions

L'objectif est d'obtenir des concessions des salariés, en modifiant leur contrat de travail.

Ces modifications s'inscrivent dans le cadre d'une logique de croissance et de développement de l'entreprise.

Dans le cadre de la négociation d'un tel accord, les représentants des salariés peuvent se faire assister d'un expert-comptable, rémunéré par l'employeur.

L'accord est valable au maximum 5 ans.

Un salarié peut refuser la modification de son contrat de travail. Dans ce cas, l'employeur peut le licencier.

## Représentation du personnel :

### Vote électronique :

L'employeur peut décider seul de recourir au vote électronique pour les élections des délégués du personnel et des membres du comité d'entreprise.

### Visioconférence dans la DUP :

Le recours à la visioconférence est autorisé par accord entre l'employeur et les membres élus de la DUP (Délégation unique du personnel). En l'absence d'accord, l'employeur peut avoir recours à la visioconférence pour 3 réunions par année civile au maximum.



### Nouvelles missions du CHSCT :

Le CHSCT doit contribuer à l'adaptation et à l'aménagement des postes de travail afin de faciliter l'accès des personnes handicapées à tous les emplois et de favoriser leur maintien dans l'emploi au cours de leur vie professionnelle.

Le CHSCT a également un nouveau rôle en matière de lutte contre les agissements sexistes.

## Contestation d'une expertise CHSCT :

L'employeur qui conteste l'expertise saisit le juge dans les 15 jours suivant la délibération du CHSCT.

## Des délais encadrés pour contester l'expertise CHSCT

En cas d'annulation de l'expertise par le juge, l'expert doit rembourser les honoraires versés à l'employeur. Ces honoraires peuvent être pris en charge par le comité d'entreprise, sur son budget de fonctionnement.

L'employeur peut également contester le coût final de l'expertise, dans les 15 jours de la connaissance de ce coût.

## Moyens accordés aux représentants du personnel :

Les délégués syndicaux bénéficient d'un volume d'heures de délégation en hausse de 20 %.

Pour les salariés en forfait jour, le décompte du temps de délégation est regroupé en demi-journées. Une demi-journée correspondant à 4 heures.

## Répartition du budget des ASC :

Dans une entreprise qui comporte plusieurs comités d'entreprise, la répartition de la contribution de l'employeur aux œuvres sociales peut être fixée par un accord collectif, au prorata des effectifs des établissements ou de leur masse salariale ou de ces deux critères combinés.

A défaut d'accord, la répartition est effectuée au prorata de la masse salariale de chaque établissement.

## Financement de la formation des DP et des DS :

Le comité d'entreprise peut désormais prendre en charge, sur son budget de fonctionnement, la formation des délégués du

personnel (DP) et des délégués syndicaux (DS).

## Licenciement pour motif économique :

La loi ajoute dans le code du travail, deux motifs économiques de licenciements :

- La réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de la compétitivité,
- La cessation d'activité de l'entreprise.

Les deux autres motifs déjà inscrits dans le code sont :

- Les difficultés économiques,
- Les mutations technologiques.

La loi définit les difficultés économiques : une baisse des commandes, une baisse du chiffre d'affaires, des pertes d'exploitation, une dégradation de la trésorerie, une dégradation de l'excédent brut d'exploitation.



La loi prévoit qu'une baisse significative des commandes ou du chiffre d'affaires est constituée dès lors que la durée de cette baisse est, en comparaison avec la même période de l'année précédente au moins égale à :

- 1 trimestre pour une entreprise de moins de 11 salariés,
- 2 trimestres consécutifs pour une entreprise d'au

moins 11 salariés et de moins de 50 salariés,



- 3 trimestres consécutifs pour une entreprise d'au moins 50 salariés et de moins de 300 salariés,
- 4 trimestres consécutifs pour une entreprise de 300 salariés et plus.

Pour apprécier la réalité des difficultés économiques, les juges continueront à prendre en compte les entreprises du groupe établies à l'étranger. Le projet de loi initial, qui prévoyait de restreindre au niveau national, cette analyse, n'a pas été retenu.

## Autres points de la loi Travail :

### Harcèlement :

L'employeur doit intégrer dans sa politique de prévention de l'entreprise, les risques liés aux agissements sexistes.

Cet élément doit être intégré dans le règlement intérieur.

### Suppression de la visite médicale d'embauche :

La loi Travail remplace l'examen médical d'embauche, par une visite d'information et de prévention. Il n'est donc plus question de vérifier l'aptitude du salarié au poste de travail.



### **Droit à la déconnexion :**

Le droit à la déconnexion est inscrit dans le code du travail (au 1<sup>er</sup> janvier 2017). Ce thème devra être négocié lors de la négociation annuelle obligatoire (NAO).

A défaut d'accord l'employeur est tenu d'élaborer une charte, après avis du comité d'entreprise.

### **Bulletin de paie électronique :**

A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2017, l'employeur est autorisé à remettre au salarié un bulletin de salaire électronique, sauf opposition de sa part.

### **Compte personnel d'activité (CPA) :**

Le compte personnel d'activité sera créé au 1<sup>er</sup> janvier 2017. Celui-ci comprendra 3 comptes :

- Le compte personnel de formation (CPF),
- Le compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P),
- Le compte engagement citoyen (CEC).

Le compte engagement citoyen est créé dans l'objectif de valoriser l'engagement dans l'exercice des responsabilités associatives, civiques ou citoyennes, dans le

cadre du bénévolat et du volontariat. Celui-ci permettra d'acquérir des heures de formation ou de bénéficier de jours de congés, destinés à l'exercice de ces activités.

## **Conclusions**

Le thème central de la Loi Travail est l'inversion de la hiérarchie des textes : l'accord d'entreprise prime sur l'accord de branche.

Cette Loi Travail risque de créer un droit social à deux vitesses. En effet, à partir du moment où il sera possible de prévoir dans l'entreprise des dispositions sociales moins favorables que les accords de branches, deux cas de figurent risquent d'émerger :

- D'un côté, les PME, sans grands moyens, confrontées aux difficultés journalières, qui souhaiteront « tirer » le social vers le bas,
- De l'autre côté, les entreprises cotées en bourse, qui pourront maintenir, voire augmenter les acquis sociaux.

## **Vers une société à deux vitesses ?**

Voulons-nous d'une société à deux vitesses ? C'est une question fondamentale, un choix de société, qui aurait mérité un débat plus serein.

# AVEZ-VOUS BESOIN D'INFORMATIONS ET DE DOCUMENTATIONS SUR LE FONCTIONNEMENT DE VOTRE CE ?

CEOLIS vous propose une assistance technique.

CEOLIS s'engage à répondre à toutes les questions du comité d'entreprise relatives à son fonctionnement et à ses attributions.

Le périmètre d'intervention de la société CÉOLIS, dans le cadre du contrat d'assistance du Comité d'entreprise couvre les points suivants :

- Le fonctionnement du comité d'entreprise
- Les attributions économiques et financières du CE
- Les attributions sociales et culturelles du CE
- Les obligations administratives et comptables
- Le budget de fonctionnement
- Le budget des activités sociales et culturelles

**ABONNEMENT  
ANNUEL A  
PARTIR DE 950  
euros HT**

# NOUVEAU GUIDE GRATUIT !

100 pages pour tout savoir sur le  
rôle du comité d'entreprise

Téléchargement gratuit sur  
notre site internet

Indispensable  
pour être un acteur informé

# Céolis

## TOUT SAVOIR SUR LE FONCTIONNEMENT DU COMITÉ D'ENTREPRISE

MOYENS D'ACTION  
RÔLE ÉCONOMIQUE  
RÔLE SOCIAL ET CULTUREL

A jour de la loi  
« Rebsamen »

Guide téléchargeable  
gratuitement sur notre site

EXPERTISE COMPTABLE DES COMITÉS D'ENTREPRISE  
FORMATION DES ÉLUS DU PERSONNEL

# Céolis

## EXPERTISE-COMPTABLE DES COMITÉS D'ENTREPRISE

FORMATION CE\* - DP - CHSCT, ASSISTANCE  
JURIDIQUE



\*CEOLIS est organisme de formation agréé pour les élus du personnel

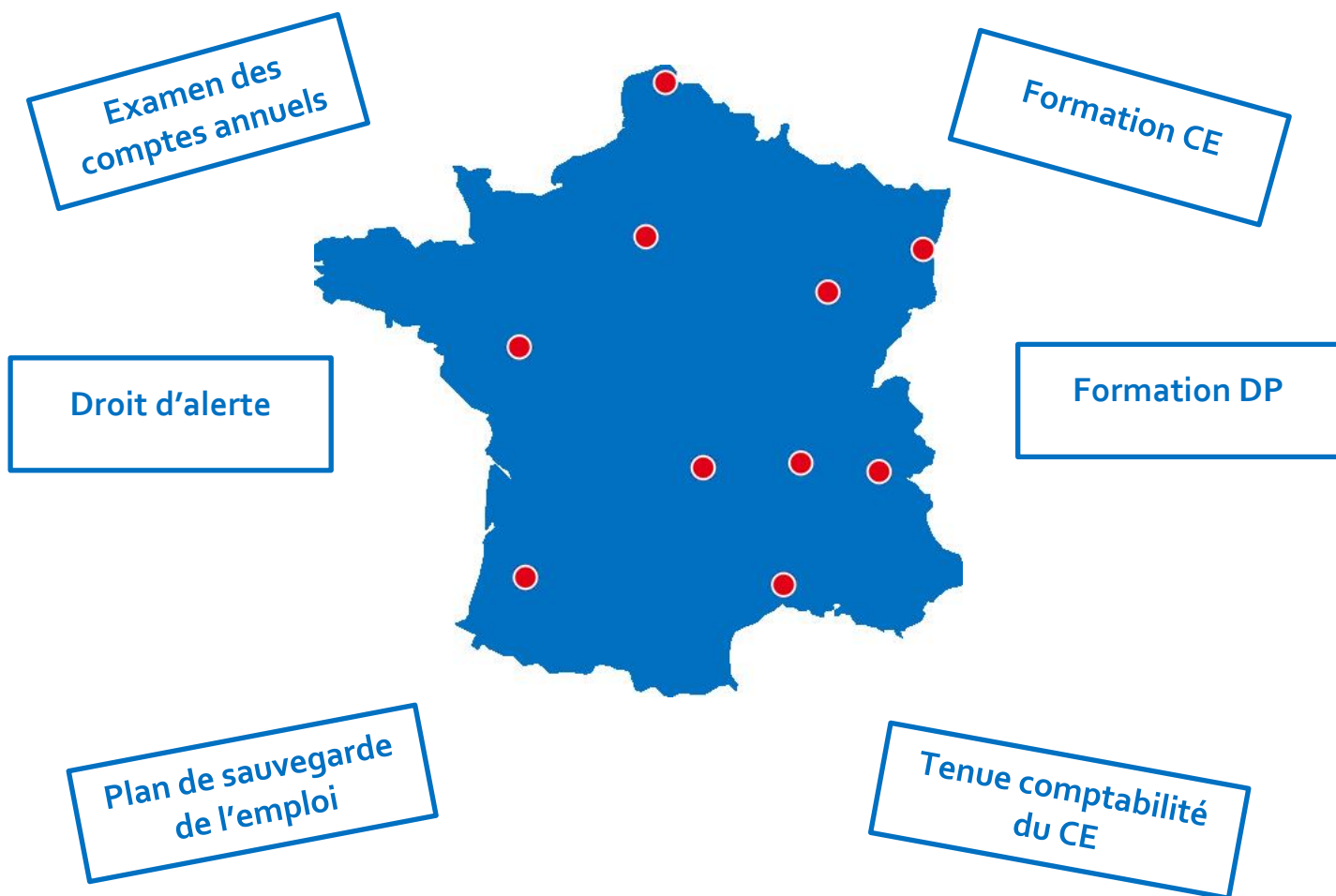
Groupe CEOLIS :

Site internet : [groupe-ceolis.fr](http://groupe-ceolis.fr)

N° de téléphone : 09 67 22 32 35



# Groupe CEOLIS : implantations géographiques



## **Groupe CEOLIS**

Expertise-comptable des comités d'entreprises

Commissariat aux comptes

Formation des Instances Représentatives du Personnel

Assistance juridique

Tél : 09 67 22 32 35

Mail : [contact@groupe-ceolis.fr](mailto:contact@groupe-ceolis.fr)

Site internet : [groupe-ceolis.fr](http://groupe-ceolis.fr)

Abonnement  
newsletter  
gratuit sur notre  
site internet

**Céolis**

Tout savoir sur la Loi Travail (septembre 2016)