

Application de la Loi Travail

Loi n°2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels

1- Heures supplémentaires

Possibilité de déroger à la CCN : **l'accord de branche ne pourra plus empêcher les accords d'entreprise de fixer le taux** (clauses dites de « verrouillage »). Cela permettra aux entreprises d'adapter le taux de majoration en fonction de la situation économique ou de la taille de l'entreprise (**au moins égale à 10%**). En effet, au sein d'une même branche, les entreprises peuvent être dans une situation économique et financière très différente qui justifie qu'elles puissent fixer des taux de majoration différents.

2- Durée légale

Le décompte de la durée du travail reste la semaine (du lundi à 0h au dimanche 24 h). mais un accord d'entreprise ou à défaut un accord de branche peut fixer une période de 7 jours consécutifs constituant la "semaine".

3- Congés payés, exceptionnels, supplémentaires

Des congés payés plus flexibles pour l'employeur

Le décret du 19 novembre 2016 entérine de nouvelles dispositions relatives aux congés payés. A compter du 1er janvier 2017, l'employeur peut autoriser son salarié à prendre ses congés payés dès son embauche (à condition d'avoir un solde de congés acquis suffisants, pendant son CDD par exemple).

La période de référence du 1er juin au 31 mai de l'année suivante n'est plus obligatoire. Un accord d'entreprise peut définir la période sur l'année civile (du 1er janvier au 31 décembre).

Des congés supplémentaires pour tous les jeunes parents

La loi Travail apporte les mêmes droits aux jeunes pères et aux jeunes mères de famille dans l'entreprise.

Ils peuvent bénéficier de deux jours de congés supplémentaires par enfant à charge dans la limite de 30 jours ouvrables en tout (cumulés avec les congés légaux).

La durée des congés en cas de décès d'un proche

La loi ne réduit pas les durées minimales des congés auxquels ont droit les salariés en cas de décès d'un proche (aujourd'hui compris entre un et deux jours selon le cas). Au contraire, **elle allonge même 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.

Attention : 2 jours pour décès d'un frère, sœur, beaux-parents => 1 jour inscrit dans la CCN

Le congé de proche aidant

Transformation du congé familial en congé de proche aidant. Le champ des personnes concernées est élargi aux proches aidants sans lien familial et aux aidants des personnes accueillies en établissement.

La personne accompagnée par le salarié, qui présente un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité, peut-être :

- la personne avec qui le salarié vit en couple,
- son ascendant, son descendant, l'enfant dont elle assume la charge (au sens des prestations familiales) ou son collatéral jusqu'au 4e degré (frère, sœur, tante, oncle, cousin(e) germain(e), neveu, nièce...),
- l'ascendant, le descendant ou le collatéral jusqu'au 4e degré de son époux (se), son (sa) concubin(e) ou son (sa) partenaire de Pacs,
- une personne âgée ou handicapée avec laquelle il réside ou avec laquelle il entretient des liens étroits et stables, à qui il vient en aide de manière régulière et fréquente, à titre non professionnel, pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne.

4- Un nouveau suivi médical des salariés

➤ Note CS 14/03/17

La Visite médicale d'embauche => VIP

La visite médicale d'embauche est supprimée et remplacée par "une visite d'information et de prévention " (VIP)

Cette visite ne peut intervenir plus de 3 mois à compter de la prise effective du poste de travail
Elle a notamment pour objet :

- 1° D'interroger le salarié sur son état de santé ;
- 2° De l'informer sur les risques éventuels auxquels l'expose son poste de travail ;
- 3° De le sensibiliser sur les moyens de prévention à mettre en œuvre ;
- 4° D'identifier si son état de santé ou les risques auxquels il est exposé nécessitent une orientation vers le médecin du travail ;
- 5° De l'informer sur les modalités de suivi de son état de santé par le service et sur la possibilité dont il dispose, à tout moment, de bénéficier d'une visite à sa demande avec le médecin du travail.

Cette visite doit donner lieu à l'établissement d'une attestation. Attestation dont le modèle sera publié par arrêté.

Le suivi médical obligatoire

Chaque salarié bénéficie d'un suivi individuel de son état de santé dont les modalités et la périodicité prennent en compte les conditions de travail, l'état de santé et l'âge du travailleur, ainsi que les risques professionnels auxquels il est exposé (fixé par le médecin du travail).

Le travailleur bénéficie d'un renouvellement de la visite d'information et de prévention initiale, réalisée par un professionnel de santé selon une périodicité qui ne peut excéder 5 ans.

Dans cette optique de prévention et de contrôle de la santé des salariés ces dispositions prévoient en outre que "tout salarié peut, lorsqu'il anticipe un risque d'inaptitude, solliciter une visite médicale dans l'objectif d'engager une démarche de maintien dans l'emploi".

Le rapport annuel du médecin du travail

L'article L4624-1 du code du travail prévoit en outre la remise par le médecin du travail d'un rapport annuel d'activité pour les entreprises dont il a la charge.

5- Travail saisonnier

Introduction d'une définition légale du travail saisonnier

Le "travail saisonnier" est enfin défini par le code du travail. On y retrouve les caractéristiques communément admises de ce type de d'emploi. En effet, la loi prévoit que ce sont des tâches qui se répètent chaque année, à un intervalle relativement fixe (en fonction du rythme des saisons ou des particularités propres à certains secteurs) et dont la nature ne permet pas de recourir à des CDI mais plutôt à des CDD.

Le maintien du paiement des jours fériés chômés

Désormais, la loi travail permet aux salariés ayant au moins 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise (du fait de contrats successifs ou non) de bénéficier du paiement des jours fériés chômés au même titre que les autres salariés de l'entreprise.

6- Le droit à la déconnexion

Cette obligation permet de délimiter plus précisément la frontière entre vie professionnelle et vie personnelle, tandis que les supports numériques (smartphones, tablettes, ordinateurs portables) sont de plus en plus utilisés par les salariés en dehors de leur temps de travail.

Le droit à la déconnexion devra être intégré par le biais de la négociation collective ou, à défaut, l'employeur devra élaborer une charte après avis du CE ou à défaut, des DP, qui devra prévoir la mise en œuvre à destination des salariés, du personnel d'encadrement et de direction, d'actions de formation et de sensibilisation à l'usage des outils numériques et définir des mesures concrètes (mise en veille des serveurs, de la messagerie, applications de déconnexion). Cette mesure est entrée en vigueur au 1er janvier 2017.

Exemples : les salariés d'une grande entreprise ne sont pas tenus de répondre aux mails en dehors des horaires de bureau ; une autre grande entreprise a mis en place un Mooc pour former les managers aux risques de la connexion permanente ainsi que des journées sans mails.

7- Le compte personnel d'activité (CPA)

Le CPA Regroupe :

- Le compte personnel de formation (CPF)

Ce compte permet à toute personne active d'acquérir des droits à la formation et de les mobiliser tout au long de sa vie professionnelle.

- Le compte prévention pénibilité (CPP)

Ce compte permet à tout actif exposé à des facteurs de pénibilité dans le cadre de l'exercice de son activité professionnelle de cumuler des points. Ces points, comptabilisés dans le CPP, sont convertibles en formation, temps partiel ou retraite anticipée.

- Le compte d'engagement citoyen (CEC)

Ce compte a pour objectif de recenser les activités bénévoles ou de volontariat car certaines de ces activités ouvrent un droit à la formation.

Ex : bénévolat, service civique, activité de maître d'apprentissage, le volontariat dans les corps de sapeurs-pompiers, la réserve militaire...

Les services fournis par le CPA :

- La consultation des droits inscrits sur le compte et leur utilisation par le biais du service en ligne gratuit dédié.

- L'accès à une plateforme de services en ligne qui :

- Fournit une information sur les droits sociaux et la possibilité de les simuler ;
- Donne accès à un service de consultation de ses bulletins de paie, lorsqu'ils ont été transmis par l'employeur sous forme électronique ;
- Donne accès à des services utiles à la sécurisation des parcours professionnels et à la mobilité géographique et professionnelle.

➤ <https://www.moncompteactivite.gouv.fr/cpa-public/>

RAPPEL : le solde d'heures DIF non consommées au 31 décembre 2014, sont utilisables dans le cadre du compte personnel de formation jusqu'au 31 décembre 2020. Passée cette date, les heures de DIF seront perdues.

8- La feuille de paie dématérialisée

Depuis le 1er janvier 2017, l'employeur peut remettre à ses salariés leur bulletin de paie sous forme électronique.

Une condition majeure de la mise en œuvre du bulletin de paie sous forme électronique est à retenir : l'accord du/des salarié(s) concerné(s).

Le code du travail prévoit un devoir d'information de la part de l'employeur de la remise par voie électronique du bulletin de salaire. Cette information peut se faire par tout moyen à partir du moment où cela confère date certaine.

Le salarié, quant à lui, peut faire valoir son opposition par tout moyen conférant date certaine, avant ou après l'émission du premier bulletin de salaire sous forme électronique. Cette demande prend effet "dans les meilleurs délais" sans dépasser le délai maximal de 3 mois.

9- Représentation salariale, syndicats...

Élections professionnels

Représentation équilibrée des femmes et des hommes sur les listes de candidats.

Pour chaque collège électoral, les listes de candidats qui comportent plusieurs candidats doivent être composés de nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part de femmes et d'hommes inscrits sur la liste électorale.

Le poids des accords d'entreprise est renforcé

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)**

Le referendum : Un décret paru au journal officiel du 22 décembre 2016 détaille le protocole du référendum en entreprise. Notamment, l'organisation matérielle qui incombe à l'employeur, sur le temps de travail, au scrutin secret sous enveloppe ou par voie électronique. La demande de référendum doit être portée par les syndicats par écrit au plus tard le mois suivant la date de signature de l'accord.

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.

Les branches

Leur nombre sera drastiquement réduit (de 750 actuellement à 200 dans trois ans, en passant par une étape intermédiaire de 400 à la fin de l'année) pour les rendre plus fortes, et donc plus dynamiques. A titre de comparaison, l'Allemagne ne compte que 150 branches.

10- Nouveauté : Interdiction de vapoter au travail

Entrée en vigueur le 1er octobre 2017

En janvier 2016, la loi de modernisation de notre système de santé posait le principe de l'interdiction de vapoter dans les lieux de travail fermés et couverts à usage collectif (salle de repos, open space...).

Le décret, publié au JORFF du 27 avril 2017, prévoit que les lieux de travail soumis à l'interdiction de vapoter « *s'entendent des locaux recevant des postes de travail situés ou non dans les bâtiments de l'établissement, fermés et couverts, et affectés à un usage collectif, à l'exception des locaux qui accueillent du public* » (Code de la Santé publique, art. R. 3513-2).

Les personnes qui méconnaissent cette interdiction et vapotent sur le lieu de travail s'exposent à une contravention de 150 euros.

Affichages obligatoires

Dans les lieux de travail fermés et couverts à usage collectif, une signalisation apparente doit rappeler le principe de l'interdiction de vapoter et, le cas échéant, ses conditions d'application dans l'enceinte de ces lieux (*Code de la santé publique, art. R. 3513-3*).

Contrairement à l'interdiction de fumer, dont un modèle de signalisation est fixé par arrêté, rien n'est prévu pour l'interdiction de vapoter.

Attention, si le responsable des lieux ne met pas en place cette signalisation, il risque une amende de 3e classe soit 450 euros.

Il est possible de mettre en place un espace « vapoteur » mais ce n'est pas une obligation.