

COMMISSION SOCIALE 05/09/2016 : Rappel de son Objectif ...

**ABDOULLAH LALA
THIERRY PIERRAT**



Mes remerciements au COMITE SOCIAL de l'Ordre national des Experts-Comptables

- Loi visant à instituer de nouvelles libertés et de nouvelles protections pour les entreprises et les actifs :
 - Adoptée par le Conseil des ministres le 24 mars 2016
 - Adopté en première lecture par l'Assemblée nationale le 12 mai 2016, dans le cadre de l'article 49-3 de la Constitution
 - Suppression des principes essentiels du droit du travail qui devaient figurer à l'article 1 du code du travail
 - En discussion au Sénat du 13 au 24 juin 2016
 - **Adoptée définitivement cet été et promulgation au JO .(applicable immédiatement) .**

Loi Travail : objectifs

- Une refondation de notre modèle social pour permettre aux acteurs économiques de s'adapter aux changements du monde du travail
 - La démarche de refondation est triple
 - Une réécriture du code selon une nouvelle architecture en trois parties
 - **Une réforme importante de la négociation collective : (durée travail – accords dans l'entreprise – emploi et licenciement)**
 - La création du compte personnel d'activité pour protéger les actifs

- Refondation du code du travail
- **Durée du travail**
- **Congés**
- **Négociation collective**
- Représentants du personnel
- **Emploi et licenciement économique**
- Santé
- Numérique
- Compte personnel d'activité

Sommaire

- Refondation du code du travail
- Durée du travail
- Congés
- Négociation collective
- Représentants du personnel
- Emploi et licenciement économique
- Santé
- Numérique
- Compte personnel d'activité

Durée du travail (art. 2)



- La loi modifie :
 - **L'architecture des règles relatives à la durée du travail**
 - L'aménagement du temps de travail
 - Les conventions de forfait jours

Durée du travail (art. 2)



- Nouvelle architecture des règles sur la durée du travail
 - Règles d'ordre public auxquelles on ne peut déroger
 - Règles relevant du champ de la négociation collective
 - Le projet de loi consacre le principe **de la primauté** de l'accord d'entreprise sur l'accord de branche dans la plupart des domaines (liberté conventionnelle).
 - Règles supplétives applicables en l'absence d'accord collectif

Durée du travail (art. 2)

Nouvelle architecture des règles sur la durée du travail

Avant

En principe, hiérarchie des normes : loi / accord de branche / accord d'entreprise

- La norme inférieure doit respecter la norme supérieure

Dérogations :

- La loi admet, dans quelques domaines, que l'accord collectif déroge à la loi, même dans un sens moins favorable
 - Taux de majoration des heures supplémentaires, contingent...
- L'accord d'entreprise peut primer sur l'accord de branche dans certains domaines définis par la loi
 - Fixation du contingent, mise en place des forfaits, du CET, aménagement du temps de travail

Après

L'accord d'entreprise primera sur l'accord de branche, même s'il est moins favorable aux salariés, pour la plupart des dispositions sur la durée du travail :

- Heures supplémentaires
- Contreparties pour les temps d'habillage, temps de trajet, astreintes
- Forfait heures et jours
- Travail de nuit
- Dérogations aux temps de repos et à la durée maximale
- Fixation de la période de congés
- Etc.

Mais maintien de la **primauté de l'accord de branche pour quelques rares dispositions** (majoration des heures complémentaires des salariés à temps partiel...)

Durée du travail (art. 2)



QUESTION

- On parle d'inversion de la hiérarchie des normes pour la durée du travail
 - Quelle est concrètement la portée de cette mesure ?
 - Loi – Accord d'entreprise – Accord de Branche
 - Si l'on prend l'exemple de la majoration des heures supplémentaires, quels sont les changements ?

Durée du travail (art. 2)

Exemple : taux de majoration
des 4 premières heures supplémentaires

RÉPONSE

Avant

- Taux légal : 25 %
- Possibilité de déroger à la loi par accord de branche ou d'entreprise, avec un plancher de 10 %
- L'accord d'entreprise peut déroger dans un sens moins favorable à l'accord de branche si ce dernier ne l'interdit pas et s'il a été conclu après la loi du 4 mai 2004

Après

- L'accord d'entreprise ou, à défaut, de branche, fixe le taux de majoration, avec un plancher de 10 %
- L'accord d'entreprise prime toujours sur l'accord de branche**
- En l'absence d'accord d'entreprise : application de l'accord de branche
- En l'absence d'accord collectif, d'entreprise ou de branche : application de la loi (25%)

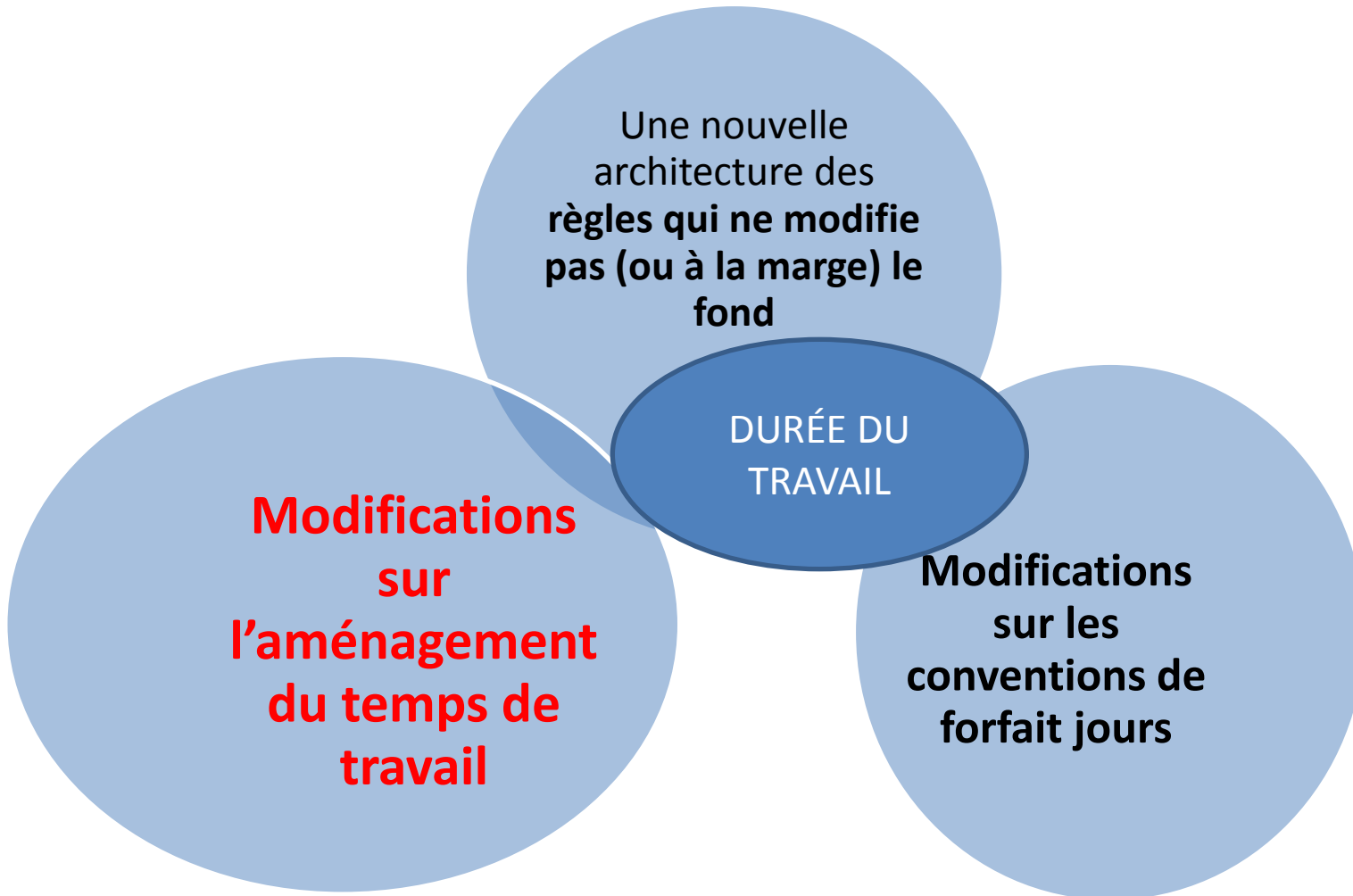
Durée du travail (art. 2)



- Hormis la nouvelle architecture des règles, quelles sont les autres modifications apportées par la loi en matière de durée du travail ?

Durée du travail (art. 2)

RÉPONSE



Durée du travail (art. 2)

Aménagement du temps de travail sur une période > à la semaine

Modification de la réglementation

Avant

Aménagement possible par accord d'entreprise ou de branche, sur une période au plus égale à l'année

A défaut d'accord collectif, l'employeur peut unilatéralement organiser le temps de travail sur une période d'au plus 4 semaines

Après

Aménagement possible par :

- Accord de branche, sur une période au plus égale à **3 ans**
- Accord d'entreprise, sur une période au plus égale à l'année

Et nouvelles règles de décompte des heures supplémentaires

A défaut d'accord collectif, l'employeur peut unilatéralement organiser le temps de travail sur une période d'au plus :

- **9 semaines** : entr. < 50 salariés
- **4 semaines** : entr. ≥ 50 salariés

Durée du travail (art. 2)

Conventions de forfait jours *Modification de la réglementation*

| Avant | Après |
|---|---|
| | <p>Nouvelle obligation pour l'employeur :</p> <ul style="list-style-type: none">• S'assurer régulièrement que la charge de travail du salarié est raisonnable ???? |
| <p>Contenu obligatoire de l'accord collectif sur les forfaits jours</p> <ul style="list-style-type: none">• Catégories de salariés susceptibles de conclure une convention• Nombre de jours travaillés dans l'année• Durée annuelle du travail à partir de laquelle le forfait est établi• Caractéristiques principales des conventions | <p>Contenu obligatoire de l'accord collectif sur les forfaits jours (pour les accords conclus après la publication de la loi) :</p> <ul style="list-style-type: none">• Contenu antérieur• +• Période de référence du forfait (année civile ou autre période de 12 mois)• Incidences des absences et années incomplètes sur la rémunération• Modalités d'évaluation et de suivi de la charge de travail• Modalités selon lesquelles l'employeur et le salarié communiquent périodiquement sur la charge de travail, l'articulation vie professionnelle / vie personnelle, sur sa rémunération, sur l'organisation du travail (entretien)• Droit à la déconnexion |

Durée du travail (art. 2)



- Comment les employeurs doivent-ils gérer les nouvelles obligations relatives aux conventions de forfait jours ?
 - Comment ces nouvelles dispositions s’appliquent-elles aux conventions de forfait jours déjà conclues avec des cadres ?

Durée du travail (art. 2)

RÉPONSE

Sécurisation des conventions de forfait jours

JP
actuelle

Si l'accord collectif ne prévoit pas de disposition suffisante sur le suivi de la charge de travail et les modalités selon lesquelles l'employeur et le salarié échangent périodiquement sur la charge de travail, l'articulation activité professionnelle/vie personnelle, la rémunération, l'organisation du temps de travail :

- Annulation de l'accord
- Possibilité pour le salarié de demander un rappel d'heures sup.

Après

- Si les partenaires sociaux modifient l'accord pour le mettre en conformité avec la loi, la convention de forfait se poursuit sans requérir l'accord du salarié
- Si l'accord ne comprend pas de dispositions sur la mesure de la charge de travail, l'entretien sur l'organisation du travail et le droit à la déconnexion, la convention de forfait se poursuit et l'employeur peut conclure de nouvelles conventions à condition de mettre en œuvre les dispositions manquantes par un document unilatéral

L'employeur peut combler les lacunes de l'accord qui n'a pas été annulé !

Sommaire

- Refondation du code du travail
- Durée du travail
- Congés
- Négociation collective
- Représentants du personnel
- Emploi et licenciement économique
- Santé
- Numérique
- Compte personnel d'activité

Congés (art. 3)

- La loi modifie :
 - Les règles de prise des congés payés
 - Possibilité de les prendre dès l'embauche et non plus à compter de l'ouverture des droits
 - Le droit à l'indemnité de congés payés
 - Elle est due en cas de licenciement pour faute lourde !
 - Le nombre de jours de congés pour événement familial
 - 5 jours pour le décès d'un enfant (2 jours actuellement)
 - 2 jours pour le décès du père, mère, beau-père, belle-mère, frère, sœur (1 jour actuellement)

Sommaire

- Refondation du code du travail
- Durée du travail
- Congés
- Négociation collective
- Représentants du personnel
- Emploi et licenciement économique
- Santé
- Numérique
- Compte personnel d'activité

Négociation collective (art. 10)

- La loi modifie :
 - Les règles de validité des accords collectifs
 - Les règles de révision et de dénonciation des accords collectifs
 - **Les règles d'application des accords collectifs dans les DOM TOM**
 - Etc.

Négociation collective (art. 10)

Validité des accords d'entreprise (art. L 2232-12)

| Avant | Après |
|--|--|
| <p>Validité de l'accord subordonnée à sa signature par des organisations syndicales représentatives ayant recueilli <u>au moins 30% des suffrages exprimés</u> au 1^{er} tour des élections et à l'absence d'opposition d'organisations syndicales représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages à ces mêmes élections</p> | <p>Accord majoritaire Validité de l'accord subordonnée à sa signature par des organisations syndicales représentatives ayant recueilli <u>au moins 50 % des suffrages</u> exprimés en faveur d'organisations représentatives au 1^{er} tour des élections</p> <p>Référendum A défaut d'accord majoritaire, si les organisations syndicales représentent au moins 30 % des suffrages exprimés, elles peuvent demander que l'accord soit validé par référendum</p> <ul style="list-style-type: none">• Accord devant être approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés• Référendum organisé par un protocole, selon des conditions à préciser par décret |

Négociation collective (art. 10)

Dates d'entrée en vigueur des règles sur la validité des accords d'entreprise et d'établissement

| | |
|--|---|
| Accords en vue de la préservation ou du développement de l'emploi | Date d'entrée en vigueur de la loi (immédiatement) |
| Accords sur la durée du travail, les repos et les congés | 1^{er} janvier 2017 |
| Autres accords collectifs | 1^{er} septembre 2019 |

Négociation collective (art. 2)



QUESTION

- La loi et les nouvelles conditions de validité des accords collectifs et la possibilité d'organiser un référendum
 - Mais quelle est la situation des petites entreprises **sans** délégué syndical ?
 - **Peut-on y organiser un référendum ?**

Négociation collective (art. 10)

RÉPONSE

La négociation dans les entreprises sans délégué syndical ?

Entreprise avec des représentants élus du personnel

Négociation avec des élus mandatés par un syndicat représentatif + approbation par les salariés à la majorité des suffrages exprimés

Négociation avec des élus non mandatés par un syndicat représentatif + approbation par la commission paritaire de branche

Entreprise sans représentants élus du personnel

- Négociation avec des salariés mandatés par un syndicat représentatif + approbation par les salariés à la majorité des suffrages exprimés
- **Pas de possibilité de négocier par référendum**
- Le projet prévoit que les branches pourront conclure des **accords type à adapter dans les TPE** par décision de l'employeur

Négociation collective (art. 8)

- Dénonciation et mise en cause des accords collectifs
 - Situations visées :
 - Les signataires d'un accord collectif le dénoncent
 - **Un accord collectif est mis en cause dans l'entreprise en raison notamment d'une fusion, cession, scission ou d'un changement d'activité**
 - Exemple : une entreprise A fusionne avec une entreprise B, chacune d'elles appliquant une convention collective
 - » Du fait de la fusion, une seule convention s'applique
 - A partir de quand s'applique-elle aux salariés transférés ?
 - Que deviennent-ils les avantages prévus par la convention mise en cause ?

Négociation collective (art. 8)

Mise en cause d'un accord collectif dans l'entreprise du fait d'une fusion, cession, changement d'activité, etc. (art. L 2261-14)

| Avant | Après |
|---|--|
| <p>Quand un accord est mis en cause du fait d'une fusion, changement d'activité... il continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur d'un accord de substitution</p> | <p>Quand une opération de ce type est envisagée (fusion, changement d'activité...), il y aurait 2 options :</p> <ul style="list-style-type: none">• Les employeurs des 2 entreprises + les syndicats du <u>cédant</u> (entr. dont les salariés sont transférés) peuvent négoier un accord de substitution d'une durée de 3 ans maxi .• Les employeurs et les syndicats <u>des 2 entreprises</u> peuvent négocier un accord qui se substitue aux accords mis en cause et révisé ceux applicables dans l'entr. dans laquelle les contrats sont transférés :<ul style="list-style-type: none">• Accord de substitution pour les salariés transférés• Accord de révision pour ceux de l'entr. d'accueil <p>L'accord de substitution s'applique à la date de réalisation de l'évènement</p> |

Négociation collective (art. 8)

Mise en cause d'un accord collectif dans l'entreprise du fait d'une fusion, cession, changement d'activité, etc. (art. L 2261-14)

Avant

Après

A défaut d'accord de substitution, les accords applicables dans l'entreprise transférée continuent de produire effet pendant 12 mois (+ 3 mois correspondant au délai de préavis)

Au terme des 15 mois : maintien des avantages individuels acquis (AIA)

Définition des AIA parfois difficile à appréhender

Sont des avantages individuels acquis :

- La rémunération
- Mais aussi un jour supplémentaire de congé accordé par une Convention collective aux employés dont le repos hebdomadaire coïncide avec un jour férié

Au terme des 15 mois : maintien d'une rémunération au moins égale à celle des 12 derniers mois

La rémunération à prendre en compte est celle soumise à cotisations, à l'exclusion de l'intéressement et des stock-options

Négociation collective (art. 14 bis)

Application des accords collectifs dans les DOM TOM

Avant

Depuis la loi du 25 juillet 1994, les accords collectifs dont le champ d'application est national doivent préciser s'ils s'appliquent dans les DOM TOM

- A défaut de précision, ils ne sont pas applicables dans les DOM TOM

Selon la JP, si le champ de l'accord collectif conclu avant 1994 est national, il a vocation à s'appliquer dans les DOM TOM

Après

Clarification des règles

- **Les accords collectifs nationaux s'appliqueraient, sauf stipulation contraire, dans les DOM TOM dans un délai de 6 mois à compter de leur entrée en vigueur**
 - **Ce délai de 6 mois permettra aux partenaires sociaux de négocier le cas échéant des accords spécifiques pour les DOM TOM**
- **Mesure applicable aux accords collectifs conclus après le 1^{er} avril 2017 (1^{er} janvier 2018 à Mayotte)**

Négociation collective (art. 14)

- **Restructuration des branches professionnelles**
 - Objectif : 200 branches dans le délai de 3 ans
 - Négociations dans les branches pour opérer des rapprochements
 - Possibilité pour le ministère de fusionner des branches
 - Les branches auront 5 ans pour harmoniser leurs accords

Sommaire

- Refondation du code du travail
- Durée du travail
- Congés
- Négociation collective
- Représentants du personnel
- **Emploi et licenciement économique**
- Santé
- Numérique
- Compte personnel d'activité

Emploi et licenciement économique

- La loi modifie :
 - La définition du licenciement pour motif économique
 - **Le cadre d'appréciation des difficultés économiques, lorsque l'entreprise appartient à groupe, n'a pas été modifié mais désormais codifié !**
 - La possibilité pour certaines entreprises de constituer une provision pour le règlement de condamnations pour licenciement sans cause réelle et sérieuse
 - La négociation d'accords de préservation ou de développement de l'emploi
 - Le CDD saisonnier
 - Le portage salarial

Licenciement économique (art. 30)

Définition du motif réel et sérieux du licenciement économique

Avant

Après

Motif non inhérent à la personne du salarié résultant d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification, refusée par le salarié, d'un élément essentiel du contrat de travail, consécutives notamment à :

- Des difficultés économiques
- Ou des mutations technologiques

Ajouts de la JP :

- Réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de la compétitivité
- Cessation d'activité

- **Des difficultés économiques caractérisées soit par l'évolution significative d'au moins un indicateur économique (baisse des commandes ou du CA, pertes d'exploitation ou dégradation de la trésorerie ou de l'excédent brut d'exploitation), soit par tout autre élément de nature à justifier de ces difficultés**
- **Une baisse significative des commandes ou du CA est constituée si la durée de cette baisse est, en comparaison avec la même période de l'année précédente, au moins égale à :**
 - 1 trim. : entreprise < 11 salariés**
 - 2 trim. consécutifs : entreprise ≥ 11 et < 50 salariés**
 - 3 trim. consécutifs : entreprise ≥ 50 et < 300 salariés**
 - 4 trim. consécutifs : entreprise ≥ 300 salariés**
- **Des mutations technologiques**
- **Une réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité**
- **La cessation d'activité de l'entreprise**

Licenciement économique (art. 30)



- Quelle est la portée de la nouvelle définition du licenciement économique pour une TPE ?

Licenciement économique (art. 30)

RÉPONSE

- Apports de la loi
 - Inscription dans la loi des critères jurisprudentiels
 - Introduction d'indicateurs précisant la notion de difficultés économiques
 - Sécurisation pour l'employeur
 - La JP est complexe, ce qui est cause d'incertitude pour l'employeur
 - Il faut une évolution significative d'au moins un indicateur économique alors que la JP en exige souvent plusieurs

Licenciement (art. 29 bis)

- Provision pour condamnation prud'homale
 - Les entreprises de moins de 10 salariés soumises à un régime réel d'imposition peuvent déduire de leur résultat, et donc de leur base fiscale, une provision pour risque lié à un contentieux prud'homal, même si aucune procédure n'est engagée ...
 - Déduction plafonnée, par exercice de 12 mois, au montant mensuel des rémunérations versées aux salariés en CDI et au montant du bénéfice de l'exercice
 - Application aux exercices ouverts à compter du 1^{er} janvier 2017

Emploi (art. 11)

- **Négociation d'accords de préservation ou de développement de l'emploi :**
 - Négocier en entreprise un accord pour adapter leur organisation aux variations de l'activité :
 - Contrairement aux accords existants de maintien dans l'emploi, ils n'ont pas à être justifiés par de graves difficultés économiques
 - Le CE peut mandater un expert-comptable pour accompagner les syndicats dans la négociation
 - Les clauses de l'accord se substituent aux clauses contraires du contrat de travail (sauf le salaire)
 - En cas de refus du salarié :
 - Procédure de licenciement individuel pour motif économique
 - Le licenciement repose sur un motif spécifique réel et sérieux
 - Le salarié bénéficie d'un accompagnement