

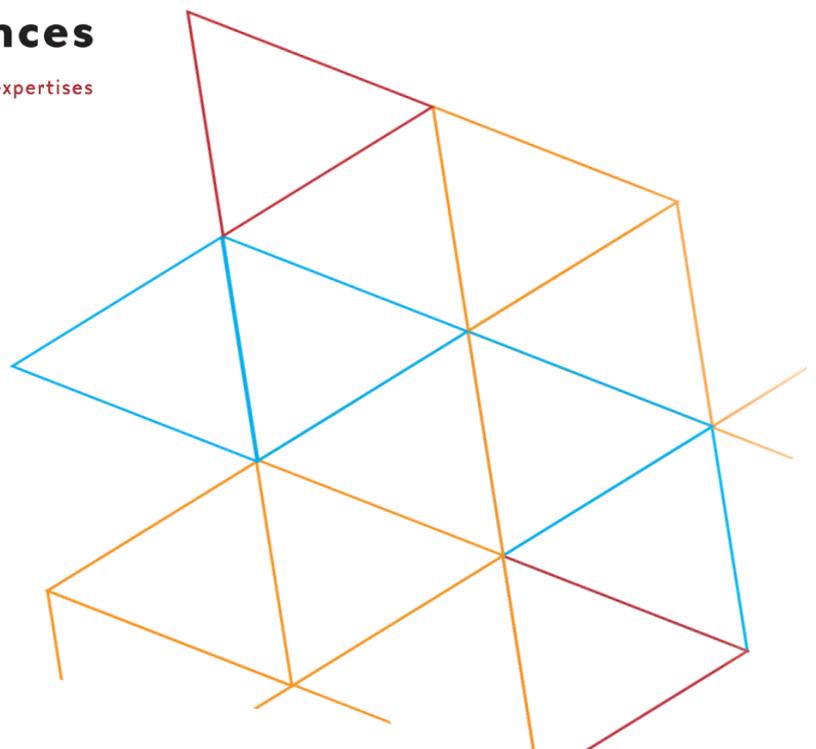
REPRESENTANTS DU PERSONNEL « LOI TRAVAIL » : CE QUI CHANGE

Actualité juridique



émergences

formation conseil expertises



La loi n° 2016-1088 du 08 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels impacte le fonctionnement des institutions du personnel sur de nombreux points.



Une formation complète est disponible pour comprendre tous les changements apportés par cette loi et être en mesure de mener une véritable stratégie d'action globale au sein de vos entreprises.

Notre service formation est à votre écoute au :
01 55 82 17 40 – formation@emergences.fr

Notre catalogue des formations est disponible en téléchargement sur notre site : www.emergences.fr

Une loi qui bouleverse les règles sociales et économiques dans l'entreprise

Avant d'aborder concrètement les changements spécifiques à chaque mandat, nous présentons, ci-dessous, un bref décryptage des règles les plus marquantes qui viennent modifier le paysage social et économique des entreprises.



Cliquez sur le bouton pour consulter l'article du code du travail

La négociation collective dans l'entreprise : une inversion de la « hiérarchie des normes » sur la durée du travail et les congés.

La loi Travail instaure la **primauté de l'accord d'entreprise sur celui de la branche en matière de durée du travail et de congés.**

Validité des accords :

Pour être valables, les accords d'entreprise doivent être signés par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli **plus de 50% des suffrages exprimés** au 1^{er} tour des élections CE, DUP ou DP. A défaut de majorité, un accord minoritaire pourra être signé par une ou plusieurs organisations syndicales ayant recueilli plus de 30% des suffrages exprimés, mais il devra alors être validé par un référendum. L'accord ne sera valide que s'il est approuvé à la majorité des votes exprimés par les salariés.

A noter : En l'absence de délégué syndical, la loi Travail rend possible la négociation avec les élus non mandatés par une organisation syndicale, sur l'ensemble des thèmes relevant du code du travail.

Le droit d'opposition est supprimé.

Durée de l'accord collectif :

Sauf dispositions contraires, la loi prévoit que sa durée est fixée à 5 ans.

Les règles de révision des accords ont été modifiées en tenant compte du cycle électoral. En cas de dénonciation et en l'absence d'accord de substitution conclu dans les 12 mois suivant la décision, les salariés ne conservent plus les avantages individuels acquis sauf en matière de rémunération (le montant ne peut être inférieur à la rémunération versée lors des douze derniers mois).

Art L2232-6

Art L2232-12

Art L2222-4

Art L2261-13

Durée du travail :

La durée quotidienne du travail est fixée à 10h mais un accord d'entreprise peut y déroger dans la limite de 12h en cas d'activité accrue ou pour des motifs liés à l'organisation de l'entreprise.

La durée maximale hebdomadaire de travail est de 48h sur la semaine et 44h en moyenne sur 12 semaines consécutives. Un accord d'entreprise peut déroger désormais aux 44h en prévoyant une durée maximale de 46h.

Un accord d'entreprise pourra définir le contingent d'heures supplémentaires annuel et leur taux de majoration.

A savoir que ce taux (actuellement majoration de 25% les 8 premières heures et de 50% ensuite) pourra être fixé par accord d'entreprise sans descendre en dessous de 10%.

A noter : Pour les consultations du CE sur les heures supplémentaires, les délais dans lesquels sont rendus les avis du CE sont fixés par accord ou à défaut par le code du travail (délai préfix).

Possibilité pour l'employeur d'assimiler les temps d'habillage/déshabillage au temps de travail effectif.

Les congés :

Les congés peuvent être pris dès l'embauche et non plus à l'ouverture des droits. Un accord d'entreprise peut définir la période et les modalités de départ en congé, un allongement de la durée de certains congés spéciaux et la mise en place de nouvelles autorisations d'absence.

Art L3121-1
et suivants

Art L3121-28
et suivants

Art L2323-3

Art L3121-7

Art L3142-56

Art L3142-1

Le licenciement pour motif économique : des nouvelles règles plus souples pour les directions

Le licenciement économique peut intervenir en cas de suppression ou de transformation d'un ou plusieurs emplois causés par des difficultés économiques ou des mutations technologiques.

La notion de « difficultés économiques » est désormais encadrée par le code du travail.

L'évolution d'au moins un indicateur tel que la baisse significative des commandes ou du chiffre d'affaires, des pertes d'exploitation ou une dégradation de la trésorerie ou de l'excédent brut d'exploitation justifie le recours à un licenciement économique.

La baisse significative des commandes ou du chiffre d'affaire doit être justifiée et comparée sur la même période l'année précédente. Elle doit être au moins égale à :

- 1 trimestre pour une entreprise de moins de 11 salariés,
- 2 trimestres consécutifs pour les entreprises de 11 à 50 salariés ,
- 3 trimestres consécutifs pour les entreprises entre 50 et 300 salariés,
- 4 trimestres consécutifs pour les entreprises de plus de 300 salariés.

D'autres critères pouvant justifier le licenciement pour motif économique sont désormais inscrits dans la loi :

- des mutations technologiques;
- une réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité;
- la cession de l'activité de l'entreprise.

A noter: La matérialité du motif économique s'apprécie au niveau de l'entreprise et non plus au niveau du groupe.

Art L1233-3

Nouvelles dispositions pour la section syndicale et le(s) délégué(s) syndical(aux)

Un crédit d'heures de délégation en augmentation

Le crédit d'heures mensuel alloué au délégué syndical est augmenté:

- entreprise ou établissement de 50 à 150 salariés : 12 heures (au lieu de 10)
- entreprise ou établissement de 151 à 499 salariés : 18 heures (au lieu de 15)
- entreprise ou établissement de plus de 500 salariés : 24 heures (au lieu de 20)

Pour les délégués syndicaux centraux, le nombre d'heures est passé à 24 heures/mois au lieu de 20.

Si les délégués syndicaux sont des salariés au forfait-jours, il convient de regrouper le crédit d'heures en demi-journée (4 heures) pour décompter le temps de travail.

La section syndicale :

Dans les entreprises d'au moins 500 salariés, la section syndicale voit son crédit d'heures passer de 10h à 12h/mois.

Dans les entreprises d'au moins 1000 salariés le crédit d'heures passe à 15 à 18h/mois.

La section syndicale peut allouer ces heures à son ou ses délégués mais également à tout salarié de l'entreprise qui serait amené à préparer la négociation d'un accord d'entreprise.

A noter : La loi Rebsamen avait élargi l'utilisation du crédit d'heures des délégués syndicaux pour leur permettre de participer aux réunions d'instances organisées dans l'intérêt des salariés de l'entreprise ou de la branche. La loi Travail les protège désormais contre les risques d'accident du travail et de maladie professionnelle par une couverture par la sécurité sociale lors de ces réunions.

Art L2143-13

Art L2143-16

Financement de la formation des délégués syndicaux

Désormais la formation des délégués syndicaux peut être financée par le budget de fonctionnement du comité d'entreprise.

Art L2325-43

Communication syndicale dans l'entreprise

Un accord d'entreprise peut définir les conditions d'utilisation des informations syndicales au moyen des outils numériques disponibles dans l'entreprise. S'il n'existe pas d'accord, un accès sur un site syndical sera accordé aux organisations syndicales constituées notamment depuis au moins 2 ans, depuis l'intranet de l'entreprise.

Art L2142-6

Locaux des organisations syndicales

Les organisations syndicales peuvent demander aux collectivités territoriales ou aux groupement territoriaux de leur mettre à disposition des locaux.

Art L1311-18
Code Gal des
Coll.territoriales

Nouvelles dispositions transversales aux instances

Calcul des heures de délégation pour les salariés au forfait-jours

Si les représentants du personnel sont des salariés au forfait-jours, il convient de regrouper le crédit d'heures en demi-journée (une demi-journée correspond à 4 heures). Ces demi-journées viendront en déduction du nombre annuel de jours travaillés.

DP : Art L2315-1

CE: Art L2325-6

DUP: Art L2326-6

CHSCT: Art L4614-3

Recours à la visioconférence pour les réunions

Comme déjà prévu pour les réunions de CE et CHSCT, la loi travail étend la possibilité de recours à la visioconférence pour la DUP, aussi bien pour l'ancienne DUP avant la loi Rebsamen (entreprises de moins de 200 salariés) que la nouvelle DUP (entreprises de moins de 300 salariés). Ce recours est possible même lorsque l'ordre du jour ne comporte que des points relevant des attributions des DP.

A noter : 3 réunions maximum par an peuvent être imposées par l'employeur.

Art D2325-1-1

Vote électronique aux élections professionnelles

L'employeur peut désormais, de façon unilatérale et sans accord d'entreprise, organiser les élections professionnelles par vote électronique sur le lieu de travail ou à distance.

Art R2314-8

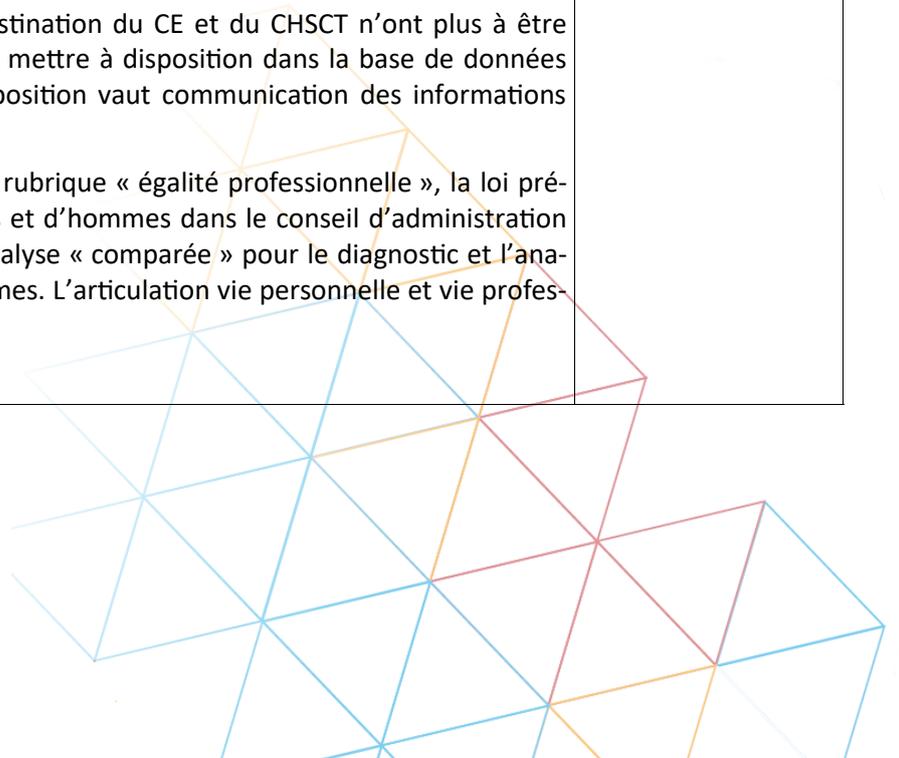
Art R2324-4

Mise à disposition des informations dans la BDES (Base de données économiques et sociales)

Tous les bilans et rapports récurrents à destination du CE et du CHSCT n'ont plus à être communiqués. Il suffit à l'employeur de les mettre à disposition dans la base de données économiques et sociales. Cette mise à disposition vaut communication des informations aux instances.

A noter : Concernant le contenu relatif à la rubrique « égalité professionnelle », la loi prévoit de faire mentionner la part de femmes et d'hommes dans le conseil d'administration de l'entreprise et prévoit également une analyse « comparée » pour le diagnostic et l'analyse de la situation des femmes et des hommes. L'articulation vie personnelle et vie professionnelle est évoquée dans la loi.

Art L2323-9



Nouvelles dispositions spécifiques au CE et CCE

Des règles spécifiques pour les CE d'au moins 300 salariés

Désormais les CE des entreprises d'au moins 300 salariés ont des règles spécifiques sur l'ensemble de leur fonctionnement et d'attribution (commissions, réunions mensuelles, infos...), et non plus uniquement sur le nombre de réunions annuelles. Le seuil des 300 salariés est réputé franchi lorsque l'effectif dépasse 300 salariés pendant 12 mois dans des conditions déterminées par décret. La loi Travail étend donc les conditions d'appréciation du seuil de 300 à l'ensemble des dispositions relatives aux attributions et au fonctionnement du CE.

Art L2323-26-1

Art R2323-12-1

Consultation du CE sur la situation économique et financière

L'employeur doit mettre à disposition du CE, en vue de cette consultation, un certain nombre de documents dont :

- le rapport de gestion remis à l'assemblée des associés ou actionnaires. Ce rapport comporte des informations relatives à la responsabilité sociale et environnementale de l'entreprise;
- les documents transmis annuellement à l'assemblée générale des actionnaires ou des associés, les communications et copies transmises aux actionnaires;
- le rapport du commissaire aux comptes...

Art L2323-13

Nouvelle utilisation du budget de fonctionnement du CE

Le CE peut désormais décider, par une délibération votée à la majorité des membres présents lors d'une réunion, d'utiliser le budget de fonctionnement pour :

- financer des formations pour les délégués du personnel et les délégués syndicaux de l'entreprise;
- financer une expertise décidée par le CHSCT.

Art L2325-43

Art L2325-41-1

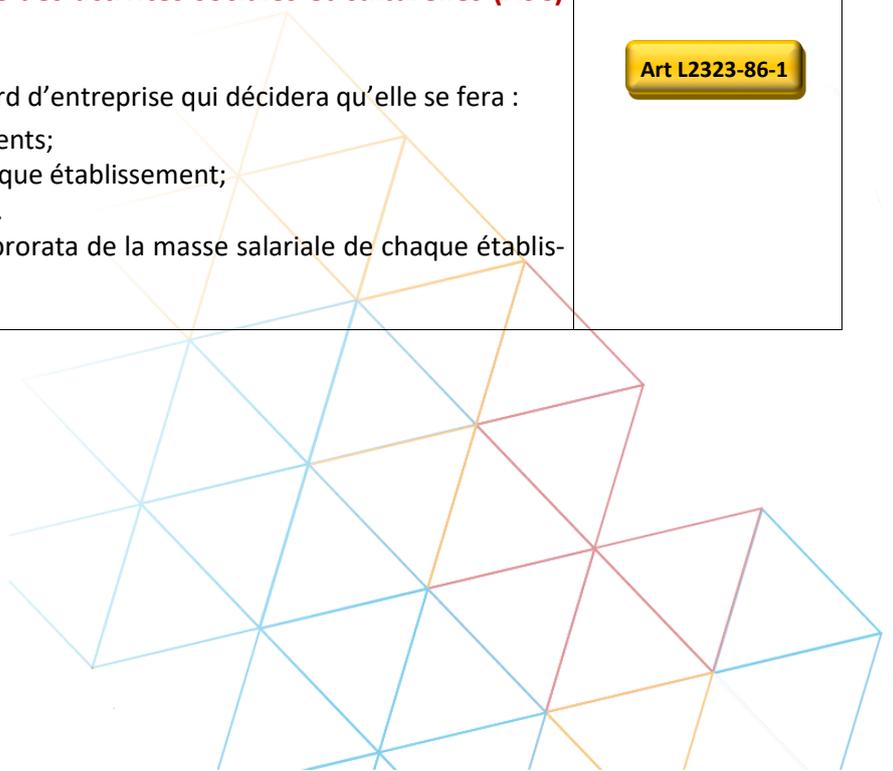
Répartition de la contribution patronale des activités sociales et culturelles (ASC) entre les comités d'établissements

Cette répartition peut être fixée par un accord d'entreprise qui décidera qu'elle se fera :

- soit au prorata des effectifs des établissements;
- soit au prorata de la masse salariale de chaque établissement;
- soit en prenant ces deux critères combinés.

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

Art L2323-86-1



Spécificité des consultations conjointes du ou des CE et du CCE

Dans le cadre d'une consultation de ces deux instances, le ou les CE étaient jusqu'ici consultés avant le CCE. Dorénavant, un accord peut définir l'ordre et les délais dans lesquels ces instances rendent et transmettent leurs avis.

A défaut d'accord, l'avis de chaque comité est rendu et transmis au CCE. L'avis du CCE est rendu ensuite dans les délais fixés par décret.

Art L2327-15

Nouvelles dispositions spécifiques au CHSCT

Un élargissement des missions du CHSCT

Le CHSCT a désormais pour mission de 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 favoriser leur maintien dans l'emploi.

La loi Travail prévoit qu'il peut proposer des actions de prévention des agissements sexistes.

Art L4612-1

Nouveaux changements pour l'expertise CHSCT

Contestation de l'employeur :

L'employeur qui entend contester une expertise CHSCT (nécessité de l'expertise, coût prévisionnel, étendue de l'expertise ou délai) doit saisir le juge judiciaire dans un délai de 15 jours à compter de la délibération. Le juge a 10 jours pour statuer.

L'action en justice suspend l'exécution de la décision du CHSCT (réalisation de l'expertise) ainsi que les délais de consultation pour rendre un avis.

L'employeur peut également contester le coût final de l'expertise dès qu'il en a connaissance et ce dans un délai de 15 jours. Aucun délai n'est fixé par la loi pour que le juge rende sa décision.

La loi prévoit désormais que le CE peut, à tout moment, prendre en charge les frais de l'expertise sur son budget de fonctionnement.

Nouvelles modalités de consultation du CHSCT et de l'ICCHSCT (instance de coordination) :

Un accord d'entreprise peut désormais définir l'ordre et les délais dans lesquels les CHSCT et l'ICCHSCT rendent leur avis.

A défaut d'accord, les CHSCT sont consultés en premier et leur avis sont transmis à l'ICCHSCT au plus tard 7 jours avant la fin du délai de consultation dans lequel elle doit rendre son avis (délai préfix).

Art L4614-13

Art L4614-13-1

Art R4614-19

Art L4614-20

Art L4616-3

Art R4616-8

Nouvelles dispositions spécifiques au DP

Perte de priorité sur la consultation des congés payés

C'est le CE qui est désormais prioritaire sur la consultation concernant la période des congés payés et l'ordre des départs, et non plus les DP comme c'était le cas avant la loi.

Art L3141-16

Financement de la formation des délégués du personnel

Désormais la formation des DP peut être financée par le budget de fonctionnement du comité d'entreprise.

Art L2325-43

Nouvelle consultation des délégués du personnel concernant l'inaptitude d'un salarié

Les délégués du personnel sont consultés concernant le reclassement d'un salarié déclaré inapte suite à un accident ou une maladie d'origine non professionnelle (et non plus uniquement en cas d'inaptitude suite à un accident du travail ou une maladie d'origine professionnelle).

L'employeur peut être dispensé par le médecin du travail de recherche de reclassement quand le maintien du salarié dans l'entreprise présente un risque grave pour sa santé.

L'inspecteur du travail n'est plus compétent au sujet des contestations de l'avis du médecin du travail. C'est le conseil des prud'hommes qui sera saisi en référé. Celui-ci devra désigner un médecin expert inscrit sur la liste des experts de la cour d'appel.

A noter : La loi Travail vient affaiblir le suivi médical des salariés et le rôle des médecins du travail. Le principe de la visite médicale d'embauche est remplacé par une visite de prévention qui peut être assurée par un infirmier et non plus obligatoirement un médecin du travail.

Suppression également des visites médicales tous les deux ans. La périodicité tiendra compte des conditions de travail, de l'état de santé, de l'âge du salarié et des risques professionnels auxquels il est exposé. Ce suivi médical pourra également être assuré par un infirmier.

Art L1226-10

Art L1226-12

Art L4624-1

Notre service accueil-conseil

01 55 82 17 30 – info@emergences.fr

www.emergences.fr