

Entrée en vigueur le 10 août dernier, la loi Travail réforme en profondeur les règles de la négociation collective. Dans certains domaines précisés par la loi, l'accord d'entreprise prime sur la convention ou l'accord de branche. Il en est ainsi notamment en matière de durée du travail, de repos et de congés.

Ce que change la loi Travail

En matière d'accord d'entreprise

Le principe

La loi instaure de nouvelles règles de validité des accords collectifs d'entreprise (ou d'établissement). Elle prévoit :

- de généraliser d'ici au 1^{er} septembre 2019 le principe de l'accord majoritaire au niveau de l'entreprise (ou de l'établissement) ;
- en introduisant toutefois la possibilité de consulter directement les salariés, lorsque les syndicats représentatifs n'ont pas réussi à s'entendre pour se prononcer majoritairement en faveur d'un projet d'accord.

L'accord majoritaire devient la règle

Les conditions de validité de l'accord majoritaire

Il doit être signé par un ou plusieurs syndicats représentatifs ayant obtenu plus de 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au 1^{er} tour des dernières élections. Si les syndicats signataires de l'accord ont recueilli plus de 30 % sans dépasser le seuil de 50 % des suffrages, ils peuvent toutefois le faire adopter après consulta-

tion et approbation des salariés à la majorité des suffrages exprimés.

On rappelle que les entreprises dépourvues de délégué syndical peuvent signer un accord avec :

- des salariés mandatés par une organisation syndicale représentative. Ces accords ne pouvaient jusqu'alors porter que sur des mesures dont la mise en œuvre était subordonnée par la loi à un accord collectif. Ils peuvent désormais porter sur toutes les mesures qui peuvent être négociées par accord d'entreprise (ou d'établissement) sur le fondement du Code du travail ;
- des représentants élus du personnel non mandatés, l'accord qui devait auparavant être validé par une commission paritaire de branche ne lui est désormais transmis que pour information.

Domaines de négociation réservés aux branches

La loi étend les domaines dans lesquels il est interdit de déroger à l'accord de branche par accord d'entreprise (ou d'établissement). Jusqu'à présent, les accords d'entreprise ne pouvaient pas déroger aux accords de branche dans les domaines des salaires minima, des classifications, de la protection sociale complémentaire et de la mutualisation des fonds de la formation professionnelle.

La loi complète ce socle minimal de garanties en y ajoutant la prévention de la pénibilité et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Des accords-types pour les TPE/PME

Un accord de branche étendu pourra comporter des stipulations spécifiques pour les employeurs de moins de 50 salariés, directement applicables dans l'entreprise, ou proposer des accords-types indiquant les différents choix laissés à l'employeur que ce dernier pourra appliquer, après avoir informé les délégués du personnel (s'il en existe) et les salariés des choix retenus.

En matière de durée du travail

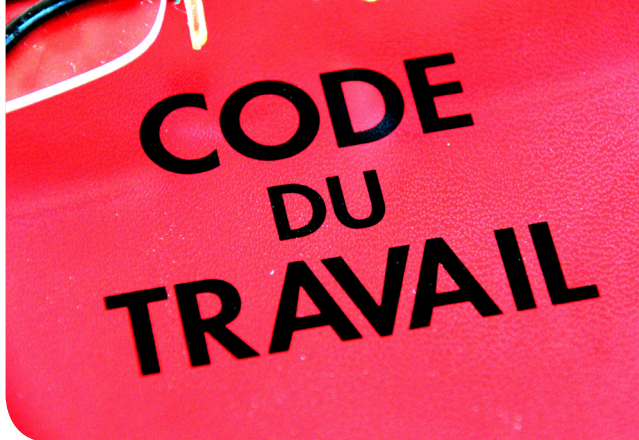
Dans ce domaine, la primauté de l'accord d'entreprise (ou d'établissement) sur l'accord de branche devient le principe. Les dispositions du Code du travail relatives à la durée du travail, à l'aménagement et à la répartition des horaires et au repos quotidien sont intégralement réécrites selon la nouvelle architecture, structurée en 3 parties :

- les règles d'ordre public, auxquelles aucun accord ne peut déroger ;
- les dispositions relevant du champ de la négociation collective (accord d'entreprise ou de branche) ;
- les règles supplétives, applicables en l'absence d'accord collectif.

Durées maximales du travail

Comme auparavant, la durée maximale quotidienne de travail peut être portée, par accord collectif, à 12 h au lieu de 10 h, mais uniquement, ce qui est nouveau, en cas d'accroissement de l'activité ou pour des motifs liés à l'organisation de l'entreprise.

Quant à la durée maximale hebdomadaire de travail sur 12 semaines consécutives, elle peut être fixée à 46 h au lieu de 44 h par accord d'entreprise ou,



Des accords-types de branches pour les TPE/PME

à défaut, par accord de branche ou, encore à défaut, par l'autorité administrative. Auparavant, cette dérogation nécessitait un accord de branche et un décret.

Heures supplémentaires

C'est l'accord d'entreprise qui prévaut désormais pour :

- fixer leur taux de majoration. L'accord de branche ne s'applique plus qu'à défaut d'accord d'entreprise. Dans les deux cas, le taux ne peut pas être inférieur à 10 % ;
- déterminer une période de 7 jours consécutifs pour leur décompte. En l'absence d'accord, la semaine débute le lundi à 0 h et se termine le dimanche à 24 h.

Primauté de l'accord d'entreprise

Le principe de primauté de l'accord d'entreprise sur l'accord de branche s'applique dans les domaines suivants : rémunération des temps de restauration et de pause, fixation des contreparties aux temps d'habillage et de déshabillage et au temps de déplacement professionnel pour se rendre sur le lieu d'exécution du contrat de travail lorsqu'il dépasse le temps normal de trajet, mise en place des astreintes, du travail de nuit ou du travail intermittent ou encore dérogation à la durée maximale quotidienne de travail.

Aménagement du temps de travail

Un accord d'entreprise peut désormais aménager le temps de travail sur une période de 3 ans si un accord de branche l'autorise. A défaut, la période de modulation ne peut pas excéder 1 an. A défaut d'accord collectif, l'employeur peut, comme jusqu'alors, par décision unilatérale, aménager le temps de travail sur une période de 4 semaines. Dans les entreprises de moins de 50 salariés, cette période est portée à 9 semaines.

L'accord d'entreprise prime sur l'accord de branche

Travail de nuit

Là encore, le principe de primauté de l'accord d'entreprise sur l'accord de branche s'applique dans 3 domaines : la mise en place du travail de nuit, le dépassement de la durée quotidienne maximale de 8 h pour certaines activités et l'augmentation de la durée maximale hebdomadaire de travail jusqu'à 44 h sur 12 semaines consécutives.

Repos quotidien

L'accord d'entreprise prime sur l'accord de branche pour déroger à la durée minimale de repos quotidien (11 h consécutives), notamment pour des activités caractérisées par la nécessité d'assurer une continuité du service ou par des périodes d'intervention fractionnées.

A défaut d'accord, un décret définit les conditions dans lesquelles il peut être dérogé à cette durée minimale en cas de surcroît exceptionnel d'activité.

A noter qu'il est également possible de déroger à la durée minimale en cas d'urgence (dans des conditions fixées par décret).

Les accords sur la durée du travail, les congés et les repos s'appliqueront dès le 1-1-2017, les autres accords à compter du 1-9-2019.

Astreinte

Un accord collectif demeure nécessaire pour mettre en place des astreintes, il peut désormais déterminer les modalités d'information et le délai de prévenance des salariés concernés, ce dernier devant être raisonnable. Le délai de 15 jours, ou un jour franc à l'avance en cas de circonstances exceptionnelles, devient donc une règle supplétive.

A noter que le salarié n'a plus à demeurer à son domicile ou à proximité mais doit seulement ne pas se trouver sur son lieu de travail.

En matière de congés

Sans bouleverser les règles applicables, la loi Travail réécrit entièrement les dispositions du Code du travail en matière de congés payés selon la nouvelle architecture (ordre public, négociation collective et règles supplétives). Elles s'appliquent, en principe, aux congés payés actuellement en cours d'acquisition (1^{er} juin 2016 / 31 mai 2017).

Période de référence d'acquisition des congés payés

Sauf pour les entreprises relevant d'une caisse de congés payés, la période de référence d'acquisition des congés payés (1^{er} juin / 31 mai) était, jusqu'à présent, d'ordre public. L'employeur ne pouvait y déroger, sauf dans le cadre d'un accord collectif mettant en place une répartition du temps de travail sur l'année.

Désormais, un accord d'entreprise ou, à défaut, de branche peut fixer le début de la période de référence pour l'acquisition des congés. A défaut d'accord, la période est fixée par décret.

Par ailleurs, la durée du congé peut être majorée conventionnellement en raison du handicap, et non plus seulement de l'âge ou de l'ancienneté du salarié.

Prise des congés payés

La période de prise des congés (qui doit obligatoirement inclure celle allant du 1^{er} mai au 31 octobre), l'ordre des départs, les délais à respecter en cas de modification de l'ordre et des dates de départs et les modalités de fractionnement des congés sont des sujets désormais ouverts à la négociation et peuvent donc être fixés par un accord d'entreprise ou, à défaut, de branche.

Les congés payés peuvent désormais être pris dès l'embauche et non plus dès l'ouverture des droits.

Le congé payé pris en une seule fois demeure limité à 24 jours ouvrables (4 semaines), sauf pour les salariés justifiant de contraintes géographiques particulières ou, ce qui est nouveau, pour les salariés ayant au sein de leur foyer un enfant, un adulte handicapé ou une personne âgée en perte d'autonomie.

Congés supplémentaires des jeunes mères de famille

La majoration de congés prévue pour les jeunes mères de famille ayant des enfants à charge est étendue, dans les mêmes conditions, aux hommes.

Congés pour événements familiaux

La durée des autorisations d'absence accordées aux salariés lors du décès d'un membre de leur famille est augmentée. Ainsi, en cas de décès :

Des congés pour événements familiaux plus longs

– d'un enfant du salarié, le congé est porté de 2 à 5 jours ;

– du conjoint ou de son partenaire pacsé, le congé est porté de 2 à 3 jours. Il est, par ailleurs, étendu au cas de décès du concubin.

- de l'un des parents, beaux-parents, frère ou sœur du salarié, le congé est porté de 1 à 3 jours.

Par ailleurs, les parents salariés à qui on annonce la survenue d'un handicap chez leur enfant bénéficient dorénavant d'une autorisation d'absence de 2 jours.

Le congé de proche aidant est désormais ouvert aux salariés justifiant d'une ancienneté d'un an au lieu de 2.

Jours fériés

Dans les DOM, les jours de commémoration de l'abolition de l'esclavage sont insérés dans la liste des jours fériés. La définition des jours fériés chômés dans l'entreprise (autres que le 1^{er} mai) relève des accords d'entreprise ou d'établissement. A défaut, la décision revient à l'employeur.

La rémunération des jours fériés chômés est étendue aux travailleurs saisonniers ayant au moins 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise au titre de divers contrats successifs ou non.

Durée des accords collectifs

Sauf clause contraire, les conventions et accords collectifs sont désormais conclus pour 5 ans. Les accords peuvent toutefois comporter une autre durée (déterminée plus courte ou plus longue ou indéterminée). Arrivé à expiration, l'accord cesse de produire effet.