

LOIS ET RÈGLEMENTS

Entrée en vigueur de certains décrets d'application de la loi TRAVAIL (El Khomri)

En vue de compléter les dispositions de la loi « relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels », plusieurs décrets ont été adoptés à la fin de l'année 2016, concernant pour l'essentiel le temps de travail, les relations collectives (référendum d'entreprise, modalités du vote électronique pour les élections des représentants du personnel), ainsi que la médecine du travail.

Sur le temps de travail

Ces dispositions sont issues de trois décrets adoptés le 18 novembre 2016 et sont entrées en vigueur le 1^{er} janvier 2017.

- Le dépassement des durées maximales hebdomadaires de travail (48 heures sur une même semaine et 44 heures en moyenne sur 12 semaines consécutives) et du temps de repos quotidien (11 heures), pourra désormais être décidé :

- par accord collectif,
- ou à défaut d'accord, sur décision unilatérale de l'employeur, justifiant de circonstances exceptionnelles (travaux devant être exécutés dans un délai déterminé, engagements contractés par l'entreprise et devant être réalisés dans un certain délai) et autorisé par l'inspecteur du travail.

- Le temps de travail pourra désormais être aménagé, par accord de branche, sur une période supérieure à l'année, afin de permettre davantage de flexibilité dans des secteurs où l'activité, liée notamment aux commandes, varie sur des cycles dépassant un cadre annuel (métallurgie, importants chantiers de construction...)

- Les modalités d'informations des salariés concernés par des astreintes mises en place sur décision de l'employeur (à défaut d'accord collectif) sont précisées : information au moins 15 jours à l'avance, ce délai étant réduit à 1 jour franc en cas de circonstances exceptionnelles (travaux urgents par exemple).

- Les conditions et délais de prévenance de congés, hors congés payés sont précisés (congé sabbatique, pour événements familiaux, solidarité familiale, congé mutualiste...)

Décret n°2016-1551 du 18/11/2016, Décret n°2016-1552 du 18/11/2016, Décret n°2016-1553 du 18/11/2016

Sur le licenciement économique

Les entreprises de plus de 1000 salariés, ou qui emploient au moins 1000 salariés dans les États membres de l'UE (et ayant au moins deux établissements de 150 salariés dans deux États membres de l'UE), et qui procèdent à un licenciement économique collectif dont l'ampleur affecte l'équilibre des bassins d'emploi dans lesquels l'entreprise est implantée, sont tenues de mettre en œuvre des actions en faveur de l'emploi, y compris, désormais, au travers d'actions anticipées, engagées dans les deux ans précédant la notification ou l'homologation du licenciement.

Décret n°2016-1473 du 28/10/2016

Sur les élections professionnelles (CE/DP)

Le recours au vote électronique peut être décidé par accord collectif, ou à défaut d'accord, sur décision unilatérale de l'employeur, suivant le respect de certaines modalités (mise en place d'un cahier des charges, déclaration préalable auprès de la CNIL, expertise préalable, cellule d'assistance technique).

Décret n°2016-1676 du 5/12/2016

Sur la négociation collective

La loi EL KHOMRI a modifié les conditions de validité des accords d'entreprise, qui doivent désormais être signés par des syndicats représentatifs ayant recueilli au moins 50% des suffrages aux élections pour être valides (ce principe, qui s'applique aujourd'hui pour les accords de préservation ou de développement de l'emploi, et pour les accords relatifs à la durée du travail, a vocation à s'appliquer à tous les autres accords à partir du 01/09/2019).

À défaut d'obtenir cette majorité, un décret précise néanmoins que si l'accord a été signé par l'employeur et des syndicats représentatifs ayant recueilli plus de 30% des suffrages, ces syndicats disposent d'un délai d'un mois à compter de la signature de l'accord pour organiser un référendum d'entreprise.

Décret N°2016-1909 du 20/12/2016

Sur la médecine du travail

Ces dispositions sont issues d'un décret du 27 décembre 2016 et sont entrées en vigueur le 1^{er} janvier 2017.

- la visite d'information et de prévention remplace désormais la visite médicale d'embauche et devra être organisée dans les 3 mois suivant la prise de poste et devra être renouvelée périodiquement

- L'inaptitude physique du salarié peut être constatée, après concertation entre le médecin du travail, l'employeur et le salarié, à l'issue d'un seul examen médical. Le médecin du travail pourra néanmoins, s'il le juge nécessaire, pratiquer un second examen médical dans les 15 jours.

- Le médecin du travail peut dispenser l'employeur de toute recherche de reclassement si l'état de santé du salarié l'exige.

Décret n°2016-1908 du 27/12/2016