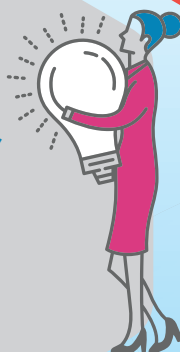


Une nouvelle hiérarchie des normes dans l'entreprise, avec le risque d'un code du travail à deux vitesses ?



Ne risque-t-on pas d'accroître les risques de dumping social, c'est-à-dire d'une concurrence entre entreprises du même secteur au détriment des salariés ?



Le texte de loi parle d'acteurs de l'entreprise « renforcés », est-ce le cas ?



LOI N° 2016-1088 DU 8 AOÛT 2016

Relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels

Pour un 1^{er} aperçu des dispositifs concernant les salariés et les représentants du personnel

Avant un décryptage plus exhaustif à venir

Une durée de travail de plus en plus extensible ?



Hiérarchie des normes : la loi et la convention collective désormais subsidiaires

La bien connue « Hiérarchie des normes », qui voulait qu'un accord collectif d'entreprise/d'établissement soit, par principe, plus favorable que la loi et que l'éventuel accord de branche, a vécu.

Désormais, on ne parle plus de « Hiérarchie des normes » mais « d'architecture » selon 3 niveaux :

- **1^{er} niveau** : les dispositions impératives d'ordre public auxquelles il n'est pas possible de déroger.
- **2^{ème} niveau** : les dispositions relevant du champ de la négociation collective.
- **3^{ème} niveau** : les dispositions supplétives prévues par le Code du travail ou la convention collective et les accords de branche qui s'appliquent à défaut d'accord collectif conclu au sein de l'entreprise.

Avec la loi Travail, priorité est donc donnée aux accords d'entreprise, et à la négociation d'entreprise, par rapport aux conventions et accords de branche et à la loi.

Toutefois, 2 limites ont été fixées :

● dans 6 domaines fixés par la loi, l'entreprise ne peut pas déroger à l'accord de branche : salaires minima, classification, protection sociale complémentaire, mutualisation des fonds de la formation professionnelle, prévention de la pénibilité et égalité professionnelle entre les hommes et les femmes

● la branche a pour mission de définir l'ordre public conventionnel, c'est-à-dire les thèmes sur lesquels les conventions et accords d'entreprises ne peuvent pas être moins favorables que les conventions et accords de branche.

Ne sont pas couverts par ces dispositions :

- La durée du travail.
- Les congés payés.
- Les congés spécifiques.

Exemple : pour la majoration de salaire des heures supplémentaires, d'une part, l'accord de branche ne peut pas interdire la dérogation à une entreprise, d'autre part, ce n'est qu'à défaut d'accord collectif d'entreprise ou d'établissement que l'accord de branche peut régler la question.

Les branches ont 2 ans pour réaliser cette mission.



FOCUS...

Entreprise, branche et groupe...

Désormais, toutes les négociations prévues à l'échelle de l'entreprise peuvent être menées à l'échelle du groupe et l'on imagine aisément que cette disposition sera largement utilisée lorsque l'on sait que, dorénavant, les accords de groupe, eux, peuvent déroger aux accords de branche, sans que ces derniers le prévoient expressément. Non seulement l'utilisation de cette faculté de négociation de groupe exonère les entreprises d'engager des négociations sur le même thème, mais aussi l'accord de groupe se substitue aux accords d'entreprise ou d'établissement portant sur le même thème. Les accords de groupe sont soumis aux mêmes conditions de validité que les accords d'entreprise. A noter enfin que les accords d'entreprise peuvent également primer sur des accords d'établissements, conclus même antérieurement.



POINT DE VIGILANCE

La loi Travail, c'est :

- 4 mois de manifestations
- 13 manifestations nationales
- 3 recours à l'article 49.3
- 123 articles
- 7 titres - 11 chapitres
- 134 décrets attendus, 15 rapports et 4 ordonnances

Temps de travail : près de 20 ans après les lois Aubry, une remise en cause profonde du dispositif

Les accords d'entreprise peuvent désormais déroger aux accords de branche en matière de durée du travail, d'organisation du temps de travail et de congés, notamment sur la rémunération des heures supplémentaires, les temps de pause et d'habillage, la mise en place des astreintes, le dépassement de la durée quotidienne (jusqu'à 12 heures) et hebdomadaire (jusqu'à 46 heures), la dérogation à la durée minimale du repos quotidien, la mise en œuvre du temps partiel, des congés payés, les délais de prévenance, les jours fériés chômés, la durée des congés spéciaux...

Durée quotidienne de travail : elle reste fixée à 10 h, mais possibilité d'y déroger :

- Dans des conditions fixées par décret : après accord de l'inspection du travail ou en cas d'urgence.
- En cas d'activité accrue ou pour des motifs liés à l'organisation de l'entreprise, par accord d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut de branche, sans dépasser 12 heures.

Durée hebdomadaire de travail : elle reste fixée à 48 heures et 44 heures sur une période de 12 semaines consécutives, mais possibilité d'y déroger :

- Par accord d'entreprise, sans pouvoir dépasser 46 heures sur 12 semaines.
- A défaut d'accord, le dépassement de 44 heures sur 12 semaines pourra être autorisé par l'administration du travail dans des conditions déterminées par décret. Le comité d'entreprise (CE) donnera son avis sur les demandes, lequel sera transmis à l'inspection du travail.

Heures supplémentaires : un accord d'entreprise pourra définir le contingent annuel d'heures supplémentaires, prévoir le taux de majoration des heures supplémentaires sans qu'il soit inférieur à 10% ou prévoir à la place un repos compensateur. À défaut d'accord, les taux restent inchangés (majoration de 25%, les 8 premières heures supplémentaires, puis de 50%).

Modulation du temps de travail : la période de référence pour aménager le temps de travail passe de 1 à 3 ans. La durée du travail peut se répartir sur une période supérieure à une semaine.

Les congés payés peuvent être pris dès l'embauche et non plus à compter de l'ouverture des droits. La période de prise des congés, l'ordre des départs (et la prise en compte de la situation de famille, par exemple), le délai d'un mois en-deçà duquel l'employeur ne peut modifier l'ordre et les dates de départ ne sont plus que des dispositions supplétives et peuvent donc être remises en cause par accord d'entreprise ou de branche.

La durée des congés pour événements familiaux est ouverte à la négociation sans qu'elle puisse être inférieure à un nombre de jours fixé par la loi. Les conditions des autres congés légaux sont ouvertes à la négociation.

Le seul jour férié chômé prévu par la loi est le 1^{er} mai. Le nombre et les dates des autres jours fériés chômés sont soumis à accord ou, à défaut, à la décision de l'employeur.

Travail de nuit (nouvelle définition) : il s'agit de tout travail effectué au cours d'une période d'au moins neuf heures consécutives comprenant l'intervalle entre minuit et 5 heures. La période de travail de nuit commence au plus tôt à 21 heures et s'achève au plus tard à 7 heures. Mise en place par accord dont le contenu est désormais précisé.



BON À SAVOIR

Sur les temps de travail, en 2013, seuls 25,4 % des salariés affirment travailler 35 H, quelque 53 % sont au-delà, soit une proportion bien supérieure aux idées communément répandues et les aménagements sont courants. 48 % des salariés travaillant au-delà de l'horaire prévu, ne reçoivent en contrepartie aucune compensation en heures, en salaire ou en repos et près de 10 %, en partie seulement (Statistiques de la DARES).



La volonté de certaines directions de mettre un terme définitif à la réforme Aubry risque de mettre certains délégués syndicaux en porte à faux vis-à-vis des salariés car les évolutions salariales pourraient se faire au détriment des temps de repos et, donc, de la santé au travail.



3/ Le salarié peut exercer son droit à la déconnexion.

- L'employeur organise une fois par an un entretien avec le salarié pour évoquer sa charge de travail, qui doit être raisonnable, l'organisation de son travail, l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle ainsi que sa rémunération.

Le Gouvernement remettra au Parlement, dans un délai de 9 mois, un rapport sur la redéfinition, l'utilisation et l'harmonisation des notions de jour et, en tant que de besoin, l'adaptation de la quotité des jours dans la législation du travail et de la sécurité sociale.

Journée de solidarité, congé de solidarité familiale, congé de proche aidant, congé sabbatique, congé mutualiste de formation, congé de participation aux instances d'emploi et de formation professionnelle ou à un jury d'examen, congé pour catastrophe naturelle, congé de formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse, congé de représentation, congé de solidarité internationale, congé pour acquisition de la nationalité, congé et période de travail à temps partiel pour création ou reprise d'entreprise, compte éparane temps...

Les nouvelles règles de conclusion des accords collectifs : une entrée en vigueur progressive

En cas d'absence de majorité, si les OS signataires atteignent plus de 30%, elles peuvent, dans un délai de 1 mois, demander l'organisation d'un référendum auprès des salariés. Si l'accord n'est pas signé majoritairement dans le délai de 8 jours, le référendum est organisé dans un délai de 2 mois, selon un protocole conclu entre l'employeur et les signataires de l'accord.

En cas de mise en œuvre du référendum, les organisations syndicales non favorables à la signature de l'accord n'ont même pas le levier de l'abstention des salariés, compte tenu des règles d'adoption : majorité des votes exprimés.

Dans cette hypothèse, l'accord est valide s'il est approuvé à la majorité des votes exprimés par les salariés. Ce dispositif entre en vigueur de manière progressive selon le calendrier suivant :

- Depuis le 10 août 2016, il s'applique aux nouveaux accords de préservation ou de développement de l'emploi, dès lors que le décret définissant les conditions de la consultation des salariés sera paru.
- À partir du 1^{er} janvier 2017, aux accords portant sur la durée du travail, les repos et les congés.
- À partir du 1^{er} septembre 2019, aux autres accords collectifs.

En revanche, ce nouveau dispositif ne s'appliquera pas :

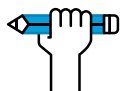
- Aux accords régionaux et aux accords nationaux qui restent soumis aux mêmes conditions de validité qu'antérieurement.
- Aux accords de maintien dans l'emploi déjà soumis à la condition majoritaire. Il reste que ces dispositions sont obscures : les nouvelles règles de validité s'appliqueront-elles immédiatement comme aux accords de préservation et de développement de l'emploi ou ne seront-elles jamais applicables, ce qui signifierait que ces accords devraient, comme aujourd'hui, être signés à la majorité, mais sans recours possible au référendum des salariés ?

A noter que la même question se pose pour les accords relatifs au plan de sauvegarde de l'emploi : ces accords qui doivent être aujourd'hui majoritaires pourront-ils, à compter du 1^{er} septembre 2019, être validés par une majorité de salariés ?



POINT DE VIGILANCE

Arrivés à expiration, les accords à durée déterminée cessent de produire leurs effets sans ouverture d'un délai de renégociation et de survie de l'accord comme le prévoyait la loi depuis 1982, ni de période transitoire. Les organisations syndicales doivent être extrêmement vigilantes sur l'arrivée au terme des accords conclus, l'employeur n'étant aucunement dans l'obligation de renégocier et les salariés (ou autres intéressés) perdant tous les avantages résultant de l'accord arrivé à son terme.



BON À SAVOIR

Les accords collectifs en chiffres 2014

Avec 61 000 textes signés (accords, avenants...), 2014 marque une baisse au regard de l'année précédente (68 000 textes signés en 2013).

Au niveau interprofessionnel, 28 textes conclus en 2014, dont 2 nationaux, 24 avenants et 2 accords locaux.

Au niveau de la branche, 951 accords et 16 avenants signés et enregistrés à la date de réalisation du rapport de la Dares, niveau de négociation proche de celui de 2013, après 4 années de forte hausse, entre 2009 et 2012.

Au niveau de l'entreprise, 36 500 accords entre employeurs et représentants du personnel ont été signés et enregistrés en 2014, soit 3 500 accords de moins qu'en 2013 (- 9 %), et 11 453 textes ratifiés par référendum.

Avec, comme principal thème, aux niveaux branche et entreprise, les salaires.

(Source : Bilan de la négociation collective en 2014, Dares).



FOCUS...

Durée des accords collectifs : le CDD devient la règle

Depuis le 10 août 2016, TOUS les accords conclus, quel que soit leur niveau (branche, groupe, entreprise...), ont, à défaut d'autres stipulations, une durée fixée à 5 ans.

Le mécanisme conduit à une inversion des principes antérieurement applicables : jusqu'alors, les accords étaient à durée indéterminée, sauf stipulation contraire dans l'accord.

C'est dire que la durée de l'accord est aujourd'hui un point de négociation à ne pas oublier selon les 3 possibilités offertes par la loi :

- ne comporter aucune clause et l'accord est alors conclu pour une durée de 5 ans à l'issue de laquelle il cesse de produire tous ses effets.
- une durée indéterminée avec l'inclusion de clauses de rendez-vous/revoyure.
- une durée déterminée inférieure ou supérieure à 5 ans.



en partenariat avec :



Pour en savoir + ?

RDV sur nos sites sur lesquels vous pourrez trouver un décryptage plus complet des dernières lois sociales.

www.groupe-alpha.com • www.secafi.com • www.atlantes.fr

