GRH HAUTS DE FRANCE

Gestion de la paie – Administration du personnel- Plan de formation- Audit social- Recrutement

Sous traitant/ Externalisation TPE-PME

6 place de l'équipée 60600 Clermont
Tél: 06.79.58.25.64
Email: grh.hautsdefrance@orange.fr
Site web: www.grh-hauts-de-france.fr

LA LOI TRAVAIL 2

CE QUI CHANGE

SOMMAIRE

- 1) Présentation de l'entreprise
- 2) Synthèse de la loi travail 2
- **3) Sommaire**
- 4) Elargissement des accords d'entreprise
- 5) Fusion des instances représentatives du personnel
- 6) Référendum d'entreprise
- 7) Le chèque syndical
- 8) Les accords offensifs
- 9) Suppression du RSI
- 10) Contrat CDI de projet
- 11) Contrat CDD renouvelable
- 12) Indemnités aux prud'hommes
- 13) Délai de recours aux prud'hommes
- 14) Rupture conventionnelle collective
- 15) Licenciement économique
- 16) Compte pénibilité
- 17) Compte personnel d'activité (CPA)
- 18)Négociation des primes
- 19) Négociation TPE et PME sans syndicat
- 20) Droit à l'erreur de l'employeur
- 21) Durée légale du travail
- 22) Durée minimale du temps de travail
- 23) Modulation du temps de travail
- 24) Temps de travail d'un apprenti mineur
- 25) Heures supplémentaires
- 26) Heures complémentaires
- 27) Droit à la déconnexion
- 28) Bulletin de paie électronique
- 29) Médecine du travail
- 30) Travailleurs saisonniers
- 31) Congés pour deuil
- 32) Prélèvement à la source
- 30) Baisse des cotisations salariales en 2018

Elargissement des accords d'entreprise

- Le but est de donner plus d'importance aux accords d'entreprise.
- Les accords d'entreprises peuvent porter sur le temps et les conditions de travail.
- Les salaires également font l'objet de négociations. Avec une certaine limite.

Fusion des instances représentatives du personnel

- Dans les entreprises de plus de 50 salariés, une instance unique nommée "comité social et économique" (CSE) remplacera et fusionnera le comité d'entreprise CE, le comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)et les délégués du personnel (DP) .
- Le but de cette mesure est également de supprimer les "effets de seuil".
- Aujourd'hui certaines entreprises préfèrent ne pas embaucher plutôt que de dépasser un seuil qui impose la création d'instances.

Référendum d'entreprise

- Jusqu'à fin 2016, les syndicats qui recueillaient 30 % des voix aux élections professionnelles pouvaient valider un accord, sauf, si ceux représentant la majorité des suffrages s'y opposaient.
- Désormais, tous les accords sur la durée du travail, les congés et les repos doivent être paraphés par des syndicats pesant 50 % des voix.
- En échange, pour les minoritaires qui veulent valider un accord, un plan B a été prévu : ils ont la possibilité de demander aux salariés de trancher via un référendum.
- Le gouvernement incite les salariés à se syndiquer en faisant financer par l'employeur le montant d'adhésion à la centrale de leur choix et entend pousser le chèque syndical.

Le chèque syndical

- Le gouvernement souhaite permettre aux salariés d'apporter des ressources au syndicat de leur choix.
- Les salariés connaissent les titres restaurant, les chèques vacance...
- Ils pourraient donc bientôt percevoir ce chèque syndical financé en tout ou partie par leur employeur. Pas pour l'empocher à titre individuel, mais pour l'offrir (sans obligation) au syndicat de leur choix dans leur entreprise, sans être contraint d'adhérer à celui-ci.

Les accords offensifs

- L'employeur et les syndicats peuvent par accord d'entreprise, modifier la durée du travail (sur une période limitée dans le temps), le mode de rémunération des heures supplémentaires , le nombre de jours de RTT …
- En cas d'accord, ces changements s'imposent dans le contrat de travail du salarié .
- Refuser les modifications pourra être un motif de licenciement.
- Attention, ces accords ne peuvent se mettre en place que dans les entreprises où existent des représentants syndicaux.

Suppression du RSI

- Le RSI disparaît à compter du 01 janvier 2018 il sera rattaché au régime général de la sécurité sociale.
- *Le RSI organisme Français du droit privé à pour mission d'assurer le droit social des artisans, commerçants, industriels et professions libérales et assure le recouvrement de l'ensemble des cotisations et des contributions sociales personnelles (CSG,CRDS, CAF, retraite de base et retraite complémentaire, invalidité-décès, assurance maladie-maternité, indemnités journalières) pour le compte du RSI.*
- Le 01 janvier 2018, l'assurance maladie s'est proposée de gérer les prestations santé à la place du RSI, mais pas les retraites complémentaires.
- Il faut savoir que les professions libérales, la réforme sera invisible, les profession resteront affiliées au RSI pour l'assurance maladie puisqu'elles disposent de caisses de retraite propres.
- **Par conséquent, plusieurs pistes se dessinent pour le remplacement du RSI par un autre système obligatoire :**
- L'intégration pure et simple dans le régime général**.** Les chefs d'entreprise seraient de fait assimilés à des salariés avec une fiche de paie mensuelle .
- C'est déjà le cas pour les Présidents et Directeurs généraux de SAS, ce qui explique en partie le succès de ce statut juridique.
- **La création d'un RSI bis, sans les inconvénients du RSI actuel.** Il s'agirait de refonder le RSI, en simplifiant le mode de calcul et de prélèvement des cotisations sociales, et en simplifiant son organisation et sa gouvernance. Les taux de cotisations sociales resteraient identiques.

Contrat CDI de Projet

- **Il s'agit d'une extension du CDI de chantier qui existe déjà dans le secteur du BTP.**
- La mise en place d'un contrat de projet ou (CDI de projet) soit un "contrat à durée indéterminée conclu pour la durée d'un chantier ou d'une opération".
- Concrètement il s'agit d'élargir le CDI de chantier en vigueur dans le secteur du bâtiment.
- Les entreprises du bâtiment ont donc recours au contrat de chantier qui comporte les principales caractéristiques suivantes :
- Le contrat n'indique pas de date de fin.
- La fin du contrat de chantier entraîne la rupture du contrat de travail.
- A l'issue de la rupture du contrat de travail, les salariés ne reçoivent pas de prime de précarité comme cela est le cas pour le CDD.
- La période d'essai de référence est celle d'un CDI.
- Désormais ce contrat va s'étendre à d'autres secteurs dans lesquels le travail s'effectue par mission dont il est difficile de connaître la date de fin exacte.

CDD Renouvelables

- Jusqu'à présent, les règles de recours à un CDD comme son renouvellement sont précisément définis dans la loi. C'est la même chose pour la prime de précarité de 10%, identique pour l'ensemble des salariés.
- Désormais, les modalités de ces contrats de travail seront déterminées par la branche.
- Ainsi, la loi n'aura plus son mot à dire sur des éléments tels que la durée du CDD, le nombre de renouvellement, l'indemnité de précarité ou encore le délai de carence …

Indemnités aux prud'hommes

- Mise en place d'un plafond et d'un plancher pour les indemnités en cas licenciement abusif.
- Ce qui permettrait aux entreprises de "budgétiser" le coût d'un licenciement.
- Lors d un licenciement abusif , les indemnités seront plafonnées à 3 mois de salaire pour deux ans d'ancienneté. Elles augmenteront jusqu'à un maximum de 20 mois de salaire pour de 30 ans d'ancienneté.
- En cas de harcèlement ou de discrimination, le plafonnement n'existera pas…

Délai de recours aux prud'hommes

- Le délai de recours aux prud'hommes est fixé à un an pour tous les licenciements.

Rupture conventionnelle collective

- La rupture conventionnelle qui est individuelle. Une situation qui pourrait changer "la réforme crée une rupture conventionnelle collective.
- Cette négociation basée sur les départs volontaires pourra être homologuée par l'administration (DIRECCTE) tout comme la rupture conventionnelle individuelle.

Licenciement économique

- Le licenciement économique simplifié. Pour cela, elle définit les critères qui pourront autoriser les entreprises à avoir recours à ce type de licenciement.
- Il s'agit de la baisse des commandes et de la baisse du chiffre d'affaires.
- L'application de ces critères dépend de la taille de l'entreprise.
- Entreprises de moins de 11 salariés : Un trimestre de baisse du chiffre d'affaires ou de baisse des commandes.
- Entreprises entre 11 et 49 salariés : Deux trimestres de baisse du chiffre d'affaires ou de baisse des commandes.
- Entreprises de 50 à 299 salariés : Trois trimestres de baisse du chiffre d'affaires ou de baisse des commandes.
- Entreprises de 300 salariés ou plus : Quatre trimestres de baisse du chiffre d'affaires ou de baisse des commandes.

Compte pénibilité

- Depuis le 01 janvier 2017 nommé compte personnel de formation (CPP).
- Désormais regroupé sur le compte (CPA) compte personnel activité.
- La déclaration annuelle des facteurs de pénibilité est supprimée...
- Mais les salariés resteront protégés.

Compte personnel d'activité (CPA)

- Mise en place du compte personnel d'activité(CPA).
- Il regroupe désormais les comptes:
- Le compte personnel de formation (CPF)
- Le compte pénibilité
- Ainsi qu'un nouveau compte qui fait son apparition :
- Le compte d'engagement citoyen (CEC)qui valorise les activités bénévoles.

Négociation des primes

- A l'heure actuelle, les primes se négocient au niveau des branches ou des conventions collectives.
- La réforme du Code du Travail permet de négocier les primes directement au niveau des entreprises.
- Les salariés comme l'employeur pourraient décider de négocier une prime de garde d'enfant plutôt qu'une prime d'ancienneté par exemple".

La négociation dans les PTE et PME sans syndicat

- 96% des TPE n'ont pas de délégués syndicaux.
- Désormais, dans les entreprises de moins de 20 salariés, il sera possible de négocier avec un employé non mandaté par un syndicat. Cette mesure vise à renforcer le dialogue social dans les entreprises de petite taille.
- Soulignons que dans les entreprises comprenant entre 20 et 50 salariés, la négociation pourra avoir lieu avec un élu du personnel non mandaté.

Le droit à l'erreur de l'employeur

- Concernant les licenciements dans les TPE et PME.
- La mise en place d'un "droit à l'erreur".
- Le but est de faire en sorte que les "vice de forme de bonne foi, ne pénalisent plus les entreprises" parfois condamnées à payer de lourds dommages et intérêts.

Durée légale du travail

- La durée légale du travail est toujours de 35 heures.
- Toutefois, quelques changements sont à prévoir.
- Il est désormais possible sur un simple accord d'entreprise de travailler 46 heures sur 12 semaines contre 44 heures avant.
- Les 46heures sont une moyenne entre les périodes hautes et compensées par les périodes basses.
- En revanche, l'idée d'augmenter la durée légale du travail des apprentis n'est pas mentionnée dans la loi.
- Autre point, en cas de circonstances exceptionnelles propres à l'entreprise, il est possible de porter la durée de travail hebdomadaire à 60 heures contre 48 heures avant, avec demande et accord à l'inspection du travail en plus de l'accord d'entreprise.
- Soulignons que la loi ne définit pas la notion de circonstances exceptionnelles.

Durée minimal de travail
Temps partiel

- La durée minimale de travail pour les salariés a temps partiel restera à 24 heures hebdomadaire, cette durée pourra être réduite par accord de branche.

Modulation du temps de travail

- La modulation du temps de travail pourra aller jusqu'à 3 ans, si un accord majoritaire est obtenu au sein de l'entreprise et sous conditions qu'un accord de branche ait prévu cette possibilité.

Le temps de travail maximal d'un apprenti mineur

- Un apprenti mineur peut travailler plus de 8 heures par jour et plus de 35 heures par semaine dans la limite de 5 heures par semaine après autorisation à l'inspection du travail.
- Le repos quotidien est de 12 heures et 14 heures si le jeune à moins de 16 ans ;
  Une pause de trente minutes doit être appliquée pour toute période de travail effectif ininterrompue qui atteint une durée de quatre heures et demie ;
  Le repos de deux jours consécutifs doit être respecté (des dérogations sont prévues au-delà de 16 ans par un accord collectif étendu ou un accord d'entreprise, dans ce cas le jeune doit bénéficier d'une période de repos minimale de 36 heures consécutives).

Les heures supplémentaires

- Les majorations restent les mêmes c'est-à-dire 25% pour les huit premières heures et 50% pour les suivantes.
- Mais cette hausse peut être limitée à 10% suite à un accord entre la direction et les représentants syndicaux.
- Mais pour cela, aucun accord de branche ne doit s'y opposer.

Les heures complémentaires

- Temps partiel le taux de majoration des heures complémentaires est de 10% dès la première heure de la durée hebdomadaire et peut être étendu par un accord de branche.
- A défaut d'accord de branche les heures complémentaires au-delà de la 1/10eme prévue au contrat seront majorées à 25%.

Droit à la déconnexion

- La Loi Travail reconnaît un droit à la déconnexion. Elle dispose que les entreprises doivent mettre en place des mesures visant à assurer le respect des congés payés et du temps de repos.
- Ces mesures sont négociées directement dans l'entreprise entre les représentants du personnel, les représentants syndicaux et la direction.
- Toutefois, le législateur ne prévoit aucune sanction à l'encontre des entreprises qui ne respectent pas cette obligation.

Bulletin de paie électronique

- Pour des raisons écologiques et dans un but de simplification, la loi autorise les employeurs à remettre à leurs salariés un bulletin de paie électronique.
- Mais le salarié est en droit de s'y opposer.
- Pour le moment, l'employeur doit adresser au salarié une demande pour avoir recours à ce type de bulletin de paie.

Médecine du travail

- Une visite médicale d'embauche a longtemps été systématique lors du recrutement d'un salarié.
- Ce n'est plus une obligation exceptée pour des postes à risques.
- Les autres salariés passeront une visite d'information et de prévention dispensée par un professionnel de la santé qui ne serait pas forcément médecin (il peut d'agir d'un infirmier).

Travailleurs saisonniers

- Les contrats saisonniers sont pour le moment moins protégés que les CDD traditionnels.
- Désormais, les entreprises qui emploient des travailleurs saisonniers sont dans l'obligation de "négocier d'une saison sur l'autre la reconduction des contrats à caractère saisonnier et de prendre en compte l'ancienneté des salariés" (ainsi les saisonniers pourront obtenir une prime d'ancienneté)..

Congés pour deuil

- Le congé pour événement familial d'un salarié en cas de décès d'un enfant est porté à cinq jours depuis le 1er janvier 2017.
- Concernant la mort d'un frère, d'une sœur, d'un parent ou d'un beau parent, le congé pour événement familial est porté à deux jours.
- Ces dispositions s'imposeront aux conventions collectives qui pourront toutefois accorder des jours supplémentaires.

Prélèvement à la source

- A compter du 01 janvier 2019, la mise en place du prélèvement à la source.
- **Rappel** :
- Le prélèvement à la source consiste à prélever mensuellement l'impôt directement sur les revenus au moment de leur perception.
- En 2018 les contribuables payeront leur impôt sur le revenu de la même façon de cette année, en déclarant leurs revenus de 2017.

Baisse des cotisations salariales

- A compter du 01 janvier 2018
- Les avantages
- Suppression de la cotisation chômage.
- Baisse de l'assurance maladie.
- Augmentation du salaire au net à payer.
- Droit au chômage pour les salariés démissionnaires et les indépendants.
- Les inconvénients
- Augmentation de la CSG.
- Augmentation des impôts dû à la hausse des salaires.
- Indemnités de l'allocation chômage forfaitisée et raccourci dans le temps.
- Augmentation des organismes frais de santé.
- Diminution des remboursements médicaux.