

CE QUI CHANGE EN 2017

IRP Parité pour les élections professionnelles

Depuis ce début 2017, la loi Rebsamen impose une parité proportionnelle sur les listes aux élections professionnelles. La proportion d'hommes et de femmes candidats sur les listes devra être conforme à celle du collège électoral. La loi impose, en outre, que l'ordre des candidats sur la liste respecte une stricte alternance homme-femme dès la tête de liste. Sous peine que la désignation des élus du sexe surreprésenté ou des élus qui ne respectent pas l'alternance soit annulée.

Accords d'entreprise

C'est l'une des applications majeures de la loi Travail : pour être valide, un accord d'entreprise relatif à la durée du travail doit désormais être signé par des syndicats ayant recueilli plus de 50% des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des dernières élections des titulaires du comité d'entreprise, de la délégation unique du personnel (DUP) ou des délégués du personnel (contre 30% jusqu'ici). A défaut, les syndicats minoritaires peuvent organiser un référendum auprès des salariés pour valider l'accord. Ce dernier sera applicable s'il est approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés.

Temps de travail

Les entreprises peuvent négocier des accords d'entreprise ou d'établissement portant sur la durée du travail, les repos et les congés, dérogoires à la loi ou aux accords de branche. Ces derniers continueront à prévaloir pour ce qui concerne la rémunération, les classifications, la prévention de la pénibilité ou encore l'égalité professionnelle. Mais les entreprises disposeront d'une plus grande marge de manoeuvre pour fixer le temps de travail. A fortiori celles qui pratiquent la modulation, les "3x8" ou des horaires décalés.

Astreintes

En cas de recours aux astreintes, l'employeur doit, en l'absence de dispositions conventionnelles, communiquer aux salariés concernés la programmation individuelle des périodes d'astreintes, 15 jours à l'avance, ou en cas de circonstances exceptionnelles, 1 jour franc à l'avance.

Pluriannualisation du temps de travail

Un accord d'entreprise peut désormais planifier une variation d'une durée de travail sur une période supérieure à un an, dans la limite de trois ans. Dans ce cas, l'accord prévoit une limite hebdomadaire supérieure à 35 heures, au-delà de laquelle les heures de travail effectuées au cours d'une même semaine constituent des heures supplémentaires.

Dérogation à la durée maximale de travail

A défaut d'accord collectif, il sera possible de demander à la Direccte (direction régionale du travail) une dérogation à la durée maximale hebdomadaire moyenne de 44 heures en justifiant de circonstances exceptionnelles.

Droit à la déconnexion

A compter du 1er janvier 2017, les entreprises d'au moins 50 salariés doivent engager une négociation avec les partenaires sociaux concernant le droit à la déconnexion de leurs salariés. Cette disposition n'est, toutefois, pas coercitive : aucune obligation n'existe, en effet, pour les parties de conclure un tel compromis. Si aucun accord n'est trouvé, une simple charte pourra être mise en place.

Heures supplémentaires

La majoration de salaire des heures supplémentaires peut être ramenée à 10% par accord d'entreprise ou d'établissement, au lieu de 25% actuellement. Soit un taux potentiellement différent de celui fixé par la branche.

Modulation du temps de travail

La modulation du temps de travail subit également des toilettes cette année. Un accord d'entreprise pourra ainsi décider d'un dépassement de la durée hebdomadaire de travail de 44 heures sur une période de 12 semaines consécutives. Seul garde-fou : que ce dépassement n'ait pas pour effet de porter cette durée à plus de 46 heures sur 12 semaines. Les entreprises de moins de 50 salariés pourront moduler leur temps de travail sur une période allant jusqu'à 9 semaines par simple décision unilatérale.

Congés payés

En matière de congés payés, la loi Travail laisse une place plus large à la négociation collective. Ainsi, à partir de cette année, un accord collectif pourra fixer le début de la période de référence pour l'acquisition des congés. Par exemple, sur l'année civile. De même, un accord pourra déterminer la période de prise des congés ; l'ordre des départs ou encore les délais à respecter par l'employeur s'il entend modifier l'ordre et les dates de départ. Les règles de fractionnement (au-delà du 12e jour) peuvent également être négociées.

Congé proche aidant

Instaurée par la loi d'adaptation de la société au vieillissement du 28 décembre 2015, le congé du proche aidant, qui remplace le congé de soutien familial, est effectif depuis le 1er janvier. D'une durée de trois mois, renouvelable, il permettra à tous les collaborateurs disposant d'un an d'ancienneté (et non plus de deux ans) de s'occuper à plein temps d'un parent dépendant, d'un enfant handicapé ou d'un conjoint atteint d'une maladie grave. Comme le dispositif précédent, il n'est pas rémunéré.

Congés spécifiques

Pour les congés spécifiques (événements familiaux, proche aidant, sabbatique...), la négociation d'entreprise peut désormais déboucher sur de nouvelles modalités concernant leur durée, la condition d'ancienneté requise pour le bénéficiaire ou encore les cas de renouvellement du congé voire d'information de l'employeur. Conséquence ? A l'exception des congés pour événements familiaux, dont la durée minimale est fixée par la loi, tous les autres congés peuvent être réduits par accord collectif d'entreprise.

CPA (compte personnel d'activité)

Le CPA, rattaché à la personne et non plus à l'emploi, intègre le compte personnel de formation (CPF), le compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P) et le nouveau compte d'engagement citoyen (CEC). Chaque titulaire aura accès à une plateforme en ligne l'informant sur ses droits

sociaux, mise en place par la caisse des dépôts et consignations. Un **décret du 28 décembre** précise les conditions dans lesquelles les données à caractère personnel afférentes au CPF, au C3P ainsi que celles issues de la déclaration sociale nominative peuvent être utilisées pour fournir ces services en ligne. **Un décret du 30 décembre** précise les modalités de son application au travailleurs indépendants, aux professions libérales, aux professions non-salariés, aux conjoints collaborateurs et aux artistes-auteurs.

CPF (compte personnel de formation)

Le compte personnel de formation (CPF) s'enrichit en 2017: de nouvelles formations vont ainsi faire leur entrée dans la liste des formations éligibles : actions permettant de réaliser un bilan de compétences ; actions d'évaluation comprises dans le socle de connaissances et de compétences ; accompagnement dispensé aux créateurs ou repreneurs d'entreprises et actions de formation destinées au compte d'engagement citoyen. A noter également : la possibilité pour le titulaire de financer son permis de conduire avec le CPF (préparation du code de la route et du permis B), figurant dans le **projet de loi égalité et citoyenneté**. L'absence de permis étant souvent considérée comme un frein à l'embauche. Ce texte est toutefois soumis au Conseil constitutionnel, après la saisine, le 28 décembre, d'un groupe de députés et de sénateurs LR.

Par ailleurs, les salariés peu qualifiés (en deçà du niveau V) ont droit à une alimentation majorée du CPF.

La fermeture du CPF devient la date de décès du titulaire et non plus la date de départ à la retraite. **Un décret du 30 décembre**, paru ce week-end au Journal officiel, fixe le taux de la cotisation des collectivités territoriales permettant de financer le compte personnel de formation des salariés de droit privé qu'elles emploient.

Compte d'engagement citoyen

Le compte d'engagement citoyen (CEC) devient réalité. Un décret du 28 décembre recense les activités bénévoles ou de volontariat de son titulaire (service civique, réserve militaire, communale de sécurité civile, activités de maîtres d'apprentissage...) et précise les règles d'acquisition des droits. Pour une même année civile et pour une même catégorie d'activité, le titulaire pourra acquérir 20 heures. Ainsi, exercer pendant six mois une activité de maître d'apprentissage ouvrira droit à 20 heures de formation.

L'inscription des droits à la formation est pris en charge par la Caisse des dépôts et consignation, une fois l'activité effectuée ou l'année suivant l'année de signature du contrat d'engagement.

Activité bénévole ou de volontaire exercée Durée minimum nécessaire

Service civique 6 mois continus

Réserve militaire opérationnelle 90 jours

Réserve militaire citoyenne 5 ans

Réserve communale de sécurité civile 5 ans

Réserve sanitaire 3 ans

Activité de maître d'apprentissage 6 mois, quel que soit le nombre d'apprentis accompagnés

Activités de bénévolat 200 heures minimum dont 100 heures dans la même association

Pour les activités de maître d'apprentissage, c'est à l'employeur de celui-ci ou au maître d'apprentissage s'il est un travailleur indépendant de déclarer les activités à la Caisse des dépôts. Les activités de bénévolat associatif sont, elles, déclarées à la Caisse des dépôts, avant le 30 juin de chaque année par le titulaire du compte et attestées sur l'honneur par un membre de l'organe d'administration ou de direction de l'association (avant le 31 décembre de la même année). Voir à ce sujet le décret du 21 décembre 2016.

Inaptitude

L'inaptitude d'un salarié à son poste de travail peut être constatée à l'issue d'un unique examen médical et non plus de deux. Si le médecin du travail estime qu'un second examen est nécessaire, ce dernier doit être réalisé dans un délai qui n'excède pas 15 jours après le premier examen, la notification de l'avis d'inaptitude devant intervenir au plus tard à cette date. L'obligation de reclassement du salarié inapte est réputée satisfaite quand l'employeur a proposé au salarié un poste de travail qui tient compte de l'avis et des indications du médecin du travail. Les délégués du personnel doivent être systématiquement consultés lorsqu'un poste de reclassement est proposé au salarié, quelle que soit l'origine de son inaptitude (professionnelle ou non-professionnelle).

Visites médicales : tous les 5 ans

La traditionnelle visite médicale d'embauche est remplacée par une visite "d'information et de prévention". Celle-ci doit être effectuée durant la période d'essai et au plus tard trois mois après l'embauche. Par la suite, le médecin du travail détermine la périodicité du suivi du salarié en fonction de son état de santé, son âge, ses conditions de travail... Toutefois, le salarié doit effectuer une visite médicale au minimum une fois tous les 5 ans (contre 2 auparavant). L'examen médical d'aptitude est maintenu pour les salariés occupant des postes à risques : exposition à l'amiante, aux agents cancérigènes... Cet examen est réalisé avant l'embauche ; il se substitue à la visite médicale d'information et de prévention et donne lieu à un avis d'aptitude ou d'inaptitude. Les salariés concernés doivent ensuite passer une visite "intermédiaire" au maximum deux ans après ce premier examen, la périodicité étant ensuite fixée à 4 ans au maximum.

Pénibilité

C'est en janvier que les entreprises doivent déclarer à la Cnav ou à la Carsat l'exposition de leurs salariés à l'un ou plusieurs des 10 facteurs de pénibilité, définis par l'exécutif. Ces déclarations s'effectuent via la DSN (Déclaration sociale nominative) ou la DADS. Et ce, malgré l'absence d'un référentiel de pénibilité.

Rappelons qu'une exposition à un ou plusieurs facteurs de pénibilité permet aux salariés de réunir des points (plafonnés à 100) leur donnant droit pour 10 points à un trimestre de retraite supplémentaire (dans la limite de 8 trimestres) ou à un passage à mi-temps sans réduction de salaire pendant un trimestre (dans la limite de 8 trimestres). Les 20 premiers points acquis sur le compte étant réservés à la formation.

Vestiaires

L'employeur n'est plus tenu de prévoir des vestiaires pour tous les salariés. Pour ceux n'ayant pas une obligation de porter des vêtements de travail spécifiques ou des équipements de protection individuelle, il peut prévoir à la place des meubles de rangement sécurisés placés à proximité de leur lieu de travail.

Infractions routières

Lorsque l'entreprise reçoit une contravention relative à une infraction constatée par un appareil de contrôle automatique, le chef d'entreprise doit désormais déclarer l'identité du salarié auteur d'infractions routières. A défaut, il s'expose à une amende d'au maximum 750 € par infraction constatée. La déclaration peut être faite par lettre recommandée ou en ligne sur **un site interne dédié**.