

LETTRE aux employeurs



Kévin TORTIL

Actualités du mois

Loi travail El Khomri : quels changements annoncés ?

Suite à de nombreux débats et même manifestations, le projet de loi El Khomri tend à vouloir assouplir un certain nombre de dispositions du Code du travail en faveur des employeurs, et ce notamment dans le but de soutenir les entreprises dans le contexte actuel de l'emploi.

Ce projet de loi doit entrer en application au début de l'été après avoir été soumis au vote du Parlement.

Quelques précisions sur certaines des mesures prévues par ce projet :

➤ Renforcer les négociations collectives d'entreprises

Le projet de loi entend donner davantage de poids aux accords conclus au sein des entreprises, par rapport aux accords de branche négociés au niveau national. La finalité est de faciliter l'adaptation de certaines règles du Code du travail au contexte de l'entreprise. Par ailleurs, les formalités de conclusion de ces accords d'entreprises devraient être également modifiées et simplifiées en permettant notamment le recours au référendum direct auprès des salariés.

➤ Encadrer les licenciements économiques

Sans nécessairement modifier les dispositions existantes en la matière, le projet aurait néanmoins pour finalité de définir avec plus de précisions les motifs pouvant conduire à un licenciement économique de sorte à limiter l'interprétation faite des difficultés rencontrées par une entreprise. Par exemple, ces difficultés seraient « caractérisées » en cas de baisse du chiffre d'affaires pendant plusieurs trimestres consécutifs.

➤ Plafonner les indemnités prud'homales

Si initialement, le projet était de fixer des seuils maximum aux indemnités pouvant être accordées par les juges en cas de litige, selon notamment des critères d'ancienneté des salariés, le projet actuel prévoit finalement que ce barème ne soit qu'indicatif pour le Conseil des Prud'hommes.

➤ Rendre flexible l'application des 35 heures

Cette flexibilité pourrait être apportée aux entreprises par une augmentation des durées maximales du travail possible (12h par jour contre 10h actuellement, 46h par semaine en moyenne), par la possibilité d'annualiser le temps de travail sur 3 ans, ainsi que par la possibilité de proposer aux salariés de passer sous un régime de forfait jour, sans qu'il y ait besoin que la convention collective le prévoit.

➤ Assouplir les majorations pour heures supplémentaires

Le système actuel prévoit qu'en cas d'heures supplémentaires, celles-ci donnent lieu à une rémunération majorée pour le salarié de 25% pour les 8 premières heures et de 50% au-delà. Des accords collectifs peuvent toutefois prévoir un taux réduit jusqu'à seulement 10% sous réserve toutefois que l'accord de branche ne s'y oppose pas. La loi El Khomri viendrait supprimer cette dernière condition.

➤ Hiérarchiser les visites médicales d'embauche

A l'occasion d'une embauche, l'employeur doit généralement solliciter les services de la médecine du travail afin de faire passer un examen à son salarié pour vérifier son aptitude à l'emploi. Ce que prévoit le nouveau texte, c'est de réserver ces visites systématiques seulement pour les salariés qui seraient par leur métier potentiellement exposés à des risques particuliers. Pour les autres salariés, une visite médicale serait toujours prévue mais pourrait être assurée par un autre professionnel de santé.

➤ Dématérialiser les bulletins de salaire

Le projet de loi pourrait autoriser les employeurs à remettre à leurs salariés des bulletins de salaire « dématérialisés », c'est-à-dire sans support papier. Pour autant, cette remise ne pourrait pas se faire par simple mail pour des raisons de « sûreté » et les bulletins devraient être hébergés dans un espace sécurisé, appelé coffre-fort à valeur probante, personnel au salarié et indépendant de l'employeur afin qu'il puisse y accéder même dans le cas où il serait amené à changer d'entreprise. Selon toute vraisemblance, cet espace numérique pourrait être proposé et géré par la Caisse des dépôts et consignations, au même titre que le compte personnel de formation et le compte pénibilité.



CHIFFRES au 1^{er} juin 2016

SMIC horaire : **9,67 €**
 SMIC 151,67 h : **1 466,65 €**
 SMIC horaire majoré de 25 % : **12,0875 €**
 SMIC horaire majoré de 50 % : **14,505 €**
 Minimum garanti : **3,52 €**
 Plafond Mensuel de Sécurité Sociale : **3 218 €**

Réglementation



Francis BOSSART

Durée applicable au renouvellement de la période d'essai des CDI

Dans un arrêt du 31 mars 2016, la Cour de Cassation vient de décider que les durées maximales de la période d'essai prévues aux articles L 1221-19 et L 1221-21 du Code du Travail se sont substituées aux durées plus courtes, renouvellement compris, résultant des Conventions Collectives de Branche conclues avant le 26 Juin 2008.

Rappel : La Loi du 25 Juin 2008 prévoit des périodes d'essai initiales de :

- 2 mois pour les ouvriers et employés,
- 3 mois pour les agents de maîtrise et techniciens,
- 4 mois pour les cadres.

Ces durées sont impératives sauf durées plus longues conclues avant le 26 Juin 2008, ou durées plus courtes, fixées par accord collectif conclu après cette date ou par le contrat de travail.

Le renouvellement de la période d'essai n'est possible que si un accord collectif étendu le prévoit et s'il a été prévu au contrat de travail.

La durée de la période d'essai, renouvellement compris, ne peut dépasser :

- 4 mois pour les ouvriers et employés (2+2),
- 6 mois pour agents de maîtrise et techniciens (3+3),
- 8 mois pour les cadres (4+4).

Néanmoins, un doute subsistait. Pour les durées de renouvellement, fallait-il appliquer les durées prévues par la Loi ou par la Convention Collective ?

L'administration préconisait de retenir la durée de renouvellement prévue par la Convention Collective, même si elle était plus courte.

Exemple d'un salarié en convention collective Hôtels, Cafés, Restaurants et niveau 1, échelon 2 :

La période d'essai initiale retenue est de 2 mois (durée prévue par la Loi). Le renouvellement était de 1 mois (durée prévue par la Convention Collective des HCR).

Le jugement du 31 Mars 2016 (qui porte sur la Convention Collective SYNTEC), permet maintenant de retenir comme durée de renouvellement la durée prévue par la Loi.

Ce jugement peut s'appliquer à toutes branches placées dans la même situation.

En l'occurrence, notre salarié de niveau 1, échelon 2, en HCR pourra se voir appliquer une période d'essai initiale de 2 mois et un renouvellement de 2 mois (au lieu de 2 mois + 1 mois actuellement).

Les pratiques actuelles seront donc à revoir, en fonction de ce jugement.

Le conseil du juriste :

Il faut rappeler que la période d'essai et son renouvellement doivent figurer dans la Convention Collective et dans le contrat de travail.

Le renouvellement obéit à un formalisme strict (en général accord écrit des deux parties conclu avant la fin de la période d'essai initiale).

Pour toutes questions concernant ces points, il faut vous rapprocher de votre juriste en Droit du Travail.

Réponses à vos questions



Emilie VERRIER

Puis-je installer un dispositif de géolocalisation dans un véhicule d'entreprise utilisé par mon salarié ?

Oui, à condition toutefois de bien encadrer son utilisation afin que la vie privée de votre salarié soit respectée.

La **géolocalisation** est un procédé qui équipe les véhicules d'entreprise d'un dispositif GPS permettant leur localisation immédiate.

Il est possible d'y recourir à condition que sa mise en œuvre soit proportionnelle au but recherché et justifiée par l'activité de l'entreprise, notamment, par exemple, pour :

- Suivre, justifier et facturer une prestation de transport de personnes, Assurer la sécurité des salariés, des marchandises...
- Respecter une obligation légale ou réglementaire,
- Contrôler le respect des règles d'utilisation du véhicule définies par l'entreprise.

Il n'est pas possible d'installer un tel système dans le but de :

- contrôler le respect des limitations de vitesse de votre salarié,
- contrôler en permanence votre salarié,
- calculer le temps de travail de votre salarié alors qu'un autre dispositif existe déjà,
- collecter la localisation en dehors du temps de travail (trajet domicile-travail, temps de pause...),
- contrôler la durée de travail de votre salarié, dès lors que celui-ci dispose d'une liberté dans l'organisation de son travail.

Si la mise en œuvre de ce dispositif est justifiée, vous devez, au préalable et, le cas échéant, **informer et consulter le comité d'entreprise** (ou à défaut les délégués du personnel), préalablement à tout projet de mise en place d'un dispositif de géolocalisation.

Vous devez également effectuer une **déclaration de conformité auprès de la CNIL** (déclaration simplifiée de conformité à la norme N°51). A défaut, le système de géolocalisation ne peut être opposé au salarié.

Ensuite, chaque salarié devra être informé, au moyen d'un avenant à son contrat de travail ou d'une note de service :

- de l'identité du responsable de traitement,
- des finalités poursuivies,
- des destinataires des données issues du dispositif de géolocalisation,
- de son droit d'opposition pour motif légitime,
- de ses droits d'accès et de rectification.

Votre salarié a désormais la possibilité de désactiver la fonction de géolocalisation, en particulier à l'issue de son temps de travail ou pendant son temps de pause, mais vous pouvez toujours, le cas échéant, demander des explications en cas de désactivations fréquentes ou longues du dispositif.

Les données de localisation doivent ainsi être conservées uniquement pour une durée dite « pertinente » au regard de l'objectif du traitement. Une durée de deux mois est considérée adéquate par la CNIL.

La LETTRE AUX EMPLOYEURS
est éditée par CERFRANCE



Direction de la publication : Nathalie BONDUEL-CERFRANCE Poitou-Charentes
Comité de rédaction : Francis BOSSART-CERFRANCE Nord-Pas-de-Calais - Emilie VERRIER-CERFRANCE Alliance Centre - Christelle DUPIN-RAPPART-CERFRANCE Midi-Méditerranée et Kévin TORTIL-CERFRANCE Vendée
Conception : Laury CHALLAT - CERFRANCE Poitou-Charentes
Impression : Didier COUVIDAT - Angoulême
Dépôt légal 1^{er} trim 2008 : ISSN 1962-9796
Service abonnement : CERFRANCE Poitou-Charentes
Zac de Recouvrance - CS 10522 - 17119 SAINTES Cedex - Tél : 05 46 93 70 70