

LETTRE aux employeurs



Christelle DUPIN-RAPPART

Actualités du mois

Loi El Khomri : adoption définitive de la loi travail

Après plusieurs manifestations, des appels à la grève, trois recours au 49-3, la Loi Travail a été définitivement adoptée le 21 juillet 2016 et, après un passage devant le conseil constitutionnel, a été promulguée le 8 août 2016 puis publiée au journal officiel le 9 août.

Le débat a beaucoup tourné sur l'article 2 de la loi qui instaure la primauté des accords d'entreprise sur ceux des accords de branche. C'est chose faite pour les chapitres sur la durée du travail, les congés et les repos.

Ainsi, vous pourrez déterminer par entreprise le contingent des heures complémentaires et la répartition de la durée du travail, fixer les contreparties au temps d'habillage (ou de déshabillage) et du temps de trajet, diminuer le délai à respecter pour modifier l'ordre et les dates de départ en congés...

Sur le chapitre « **Durée du travail** », **la durée légale reste à 35 heures par semaine.**

Certains d'entre vous modulent la durée du travail, c'est-à-dire font alterner des périodes hautes et basses sur l'année en fonction des pics d'activité. Dans les entreprises de plus de 50 salariés, un accord de branche pourra **moduler la durée du travail sur 3 ans** et atteindre une moyenne de 46 heures sur 12 semaines (au lieu de 44).

Dans les plus petites entreprises, vous pouviez moduler de manière unilatérale sur une période maximum de 4 semaines : après la loi, vous pourrez le faire sur une **période de 9 semaines.**

Le taux de majoration des heures supplémentaires pourra également être modifié sans toutefois être inférieur à **10 %**

(légalement, les 8 premières heures supplémentaires sont majorées de 25 % et les suivantes à 50 %).

Pour les forfaits jours, le contenu des accords collectifs est étoffé. La loi réaffirme les obligations de l'employeur en matière de charge de travail et crée un droit à la déconnexion.

Dès aujourd'hui, la loi relève le **crédit d'heures des délégués syndicaux** (12 heures dans les entreprises de 50 à 199 salariés), ainsi que l'entrée en vigueur d'un nouveau dispositif d'**aide à la recherche du premier emploi** : il s'agit d'une aide financière versée pendant 4 mois, pour accompagner la recherche du premier emploi, d'un montant mensuel de 200 € pour les diplômés, en 2016, du CAP ou CAP agricole, du baccalauréat professionnel, du baccalauréat technologique, du brevet des métiers d'art, du brevet professionnel ou brevet professionnel agricole (voie d'apprentissage), du brevet de technicien.

La **définition du licenciement économique** changera au 1^{er} décembre 2016. Elle intègre la cessation d'activité et l'appréciation des difficultés économiques se fera en fonction de critères légaux tels que la baisse de chiffre d'affaires. Ces critères seront différents selon la taille de votre entreprise.

Le **compte personnel d'activité (CPA)** verra le jour au 1^{er} janvier 2017.

Le **suivi de la santé au travail** évolue également avec la suppression de la visite médicale d'embauche, remplacée par une simple visite d'information et de prévention. La constatation de l'inaptitude au travail est réformée en profondeur tant en terme de formalisme (seconde visite de reprise supprimée) que sur la portée de l'obligation de reclassement.

Pour certaines dispositions, il conviendra d'attendre les décrets d'application (127).

Nous reviendrons donc dans les prochains mois sur tous ces changements et des réunions d'informations seront proposées par vos juristes pour aborder cette refonte du code du travail !



CHIFFRES au 1^{er} septembre 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

Le compte pénibilité : faire le point sur les salariés concernés

L'article du n° 120 de la « lettre aux employeurs » abordait la mise en place du compte pénibilité dans l'entreprise, à compter du 1er juillet 2016.

L'évaluation des risques doit être faite par l'employeur.

C'est ce dernier qui doit apprécier si un ou plusieurs de ses salariés sont concernés ou non par le compte pénibilité.

Les facteurs de risques sont pris en compte en déterminant une exposition au-delà de certains seuils pendant une durée minimale.

Le tableau suivant détermine les seuils définis pour chaque facteur de risques et permet de déterminer les salariés concernés, même si cela est parfois compliqué (*risque chimique par exemple non répertorié dans le tableau suivant*) et que la mesure reste difficile pour l'employeur.

Facteur de risques professionnels	Seuil		
	Action ou situation	Intensité minimale	Durée minimale (par an)
Manutentions manuelles de charges définies à l'article R 4541-2	Lever ou porter	Charge unitaire de 15 kg	600 heures
	Pousser ou tirer	Charge unitaire de 250 kg	
	Déplacement du travailleur avec la charge ou prise de la charge au sol ou à une hauteur située au-dessus des épaules	Charge unitaire de 10 kg	
	Cumul de manutentions de charges	7,5 tonnes cumulées / jour	120 jours
Postures pénibles définies comme positions forcées des articulations	Maintien des bras en l'air à une hauteur située au-dessus des épaules ou positions accroupies ou à genoux ou positions du torse en torsion à 30 degrés ou positions du torse fléchi à 45 degrés		900 heures
Vibrations mécaniques mentionnées à l'article R 4441-1	Vibrations transmises aux mains et aux bras	Valeur d'exposition rapportée à une période de référence de 8 heures de 2,5 m/s ²	450 heures
	Vibrations transmises à l'ensemble du corps	Valeur d'exposition rapportée à une période de référence de 8 heures de 0,5 m/s ²	
Activités exercées en milieu hyperbare définies à l'article R. 4461-1	Interventions ou travaux	1200 hectopascals	60 interventions ou travaux
Températures extrêmes	Température inférieure ou égale à 5° C ou au moins égale à 30° C		900 heures
Bruit mentionné à l'article R. 4431-1	Niveau d'exposition au bruit rapporté à une période de référence de 8 heures d'au moins 81 db (A)		600 heures
	Exposition à un niveau de pression acoustique de crête au moins égal à 135 db (C)		120 fois
Travail de nuit dans les conditions fixées aux articles L.3122-29 à L.3122-31	Une heure de travail entre 24 h et 5 h		120 nuits
Travail en équipes successives alternantes	Travail en équipes successives alternantes impliquant au minimum 1 heure de travail entre 24 h et 5 h		50 nuits
Travail répétitif caractérisé par la réalisation de travaux impliquant l'exécution de mouvements répétés, sollicitant tout ou partie du membre supérieur, à une fréquence élevée et sous cadence contrainte	Temps de cycle inférieur ou égal à 30 secondes : 15 actions techniques ou +		900 heures
	Temps de cycle supérieur à 30 secondes, temps de cycle variable ou absence de temps de cycle : 30 actions techniques ou + par minute		

En deçà des seuils déterminés par le tableau ci-dessus, aucune déclaration n'est donc à réaliser. Ce sera souvent le cas pour nombre de petits employeurs. **Si vous avez des salariés exposés au-delà des seuils, la déclaration devra donc être faite par le biais de la DSN du mois de décembre.**

Une annexe au document unique d'évaluation des risques doit également être établie dans tous les cas, elle doit préciser :

- les données collectives utiles à l'évaluation des expositions individuelles aux facteurs de risques (description des risques rencontrés dans l'entreprise avec fréquence en fonction des différents postes de travail).
- la proportion de salariés exposés aux facteurs de risques professionnels au-delà des seuils.

Le conseil du juriste :

Les petites entreprises devraient finalement, dans leur ensemble, être assez peu concernées par l'évaluation des risques. Néanmoins, **l'annexe au document unique doit être établie en présence de facteurs de risques dans l'entreprise**, et le cas est fréquent (boulangerie, bâtiment, manutention, etc.). L'agriculture peut être concernée, notamment par le risque chimique, d'où l'intérêt d'établir et de suivre le document unique d'évaluation des risques et la mise à jour de son annexe.

Certaines professions, comme les boulangers (travail de nuit) peuvent être concernées également (on non) en fonction de l'organisation du travail.

L'établissement et la mise à jour de l'annexe au document unique d'évaluation des risques prend tout son sens dans ces cas.

Réponses à vos questions



Emilie VERRIER

Mon salarié refuse de faire des heures supplémentaires, que puis-je faire ?

La décision de demander au salarié d'effectuer des heures supplémentaires est une prérogative de l'employeur dans le cadre de son pouvoir de direction, c'est-à-dire de son pouvoir d'organiser l'activité de son entreprise. Votre salarié est ainsi, en principe, obligé d'effectuer des heures supplémentaires.

Toutefois, votre salarié a le droit de refuser d'effectuer ces heures supplémentaires si vous ne respectez pas vos obligations, ce qui peut être le cas, notamment, lorsque :

- vous ne payez pas les heures supplémentaires demandées à votre salarié,
- vous ne respectez pas la contrepartie obligatoire en repos due pour toute heure supplémentaire accomplie au-delà du contingent annuel,
- l'accomplissement d'heures supplémentaires entraîne le dépassement des durées maximales de travail (10 heures par jour ou 48 heures par semaine) ou le non-respect des repos (11 heures quotidiennement ou 1 jour minimum par semaine) et de l'amplitude journalière de travail.

Votre salarié peut également refuser lorsque :

- son contrat de travail limite le nombre d'heures supplémentaires,
- vous n'avez pas respecté un délai de prévenance suffisant,
- votre salarié vous a justifié son refus pour des raisons médicales.



Si votre salarié refuse d'accomplir des heures supplémentaires, vous devez avant tout, vérifier que vous avez bien respecté vos obligations.

Si c'est le cas et que votre salarié refuse d'effectuer des heures supplémentaires, sans motif légitime, vous pouvez prononcer à son encontre une sanction disciplinaire.

Cette sanction peut aller jusqu'au licenciement pour faute, notamment lorsque ce refus est répété ou qu'il a entraîné une perturbation dans l'entreprise (*par exemple, lorsque le travail à accomplir était urgent*).

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