



CONGÉS PAYÉS ET TEMPS DE TRAVAIL

CE QUE LA LOI TRAVAIL VA CHANGER POUR VOUS

Les décrets d'application de la loi Travail étant parus, les premières conséquences concrètes pourraient se faire sentir sur votre temps de travail et vos congés. Leur sort peut désormais se décider dans l'entreprise. Et changer vos droits!

La loi relative « au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnelle », dite loi Travail, promeut la négociation d'entreprise pour organiser la durée du travail, les temps de repos et les congés des salariés.

Si l'inversion de la hiérarchie des normes (accord d'entreprise pouvant prévaloir) a cristallisé l'opposition farouche de plusieurs syndicats de salariés, en permettant de déroger à certaines dispositions du code du travail par un accord collectif, force est de constater que les nouvelles règles n'ont rien de révolutionnaire non plus. « *La possibilité qu'un accord collectif déroge au code du travail existait déjà avant la loi El Khomry* » explique Maître Clémence Queffeuilou, avocate à Paris. La réforme récente ne fait qu'accorder un peu plus de latitude aux accords collectifs dérogatoires qui, auparavant, étaient principalement limités au contingent d'heures supplémentaires, au repos compensatoire ou aux conventions individuelles de forfait sur l'année. Pour Maître Queffeuilou; « *en fait de nou-*

veauté, la loi conserve la suprématie et l'inversion de la hiérarchie des normes porte simplement sur la primauté des accords d'entreprise sur la convention collective ».

⊕ PRIMAUTÉ D'UN ACCORD PRIS DANS VOTRE ENTREPRISE

L'organisation de votre temps de travail et les modalités de prise de vos congés payés pourront donc désormais être décidées directement au niveau de l'entreprise, après négociation entre la direction et vos représentants syndicaux ou vos délégués du personnel. Cette « démocratie participative » peut donc aboutir à déroger aux anciennes règles du code du travail auxquelles vous étiez habitués. « *Adapter le droit au niveau de l'entreprise n'est pas une mauvaise chose en soi* » estime Maître Nathalie Lailler, avocat à Caen. La loi Travail a toutefois prévu des limites aux accords dérogatoires en opérant une distinction entre trois niveaux de règles :

- celles qui sont d'ordre public et auxquelles il n'est pas possible de déroger (même par un vote unanime du personnel);
- celles qui sont ouvertes à la négociation dans l'entreprise;
- celles qui sont considérées comme supplétives et qui s'appliquent en l'absence d'accord d'entreprise.

Concrètement, si aucun accord collectif n'est conclu dans votre entreprise, vous restez soumis aux dispositions du code du travail. « *La pratique démontre d'ailleurs que la conclusion d'un accord*

d'entreprise n'est pas toujours facile à mettre en place » selon Clémence Queffeuilou.

➔ VOTRE DURÉE DE TRAVAIL MAXIMALE PAR JOUR, SEMAINE, EST NÉGOCIABLE

Précision préalable: vous restez soumis à la durée légale hebdomadaire de 35 heures (au delà, ce sont des heures supplémentaires). De même, la durée légale maximale de travail quotidien n'est pas modifiée et reste plafonnée à 10 heures. Comme auparavant, il n'est possible de déroger à cette limite journalière que dans deux hypothèses: en cas d'urgence (commande exceptionnelle, livraison impérative, etc.); ou sur autorisation préalable de l'inspecteur du travail. En pareil cas, votre employeur est libre de fixer l'ampleur du dépassement mais il reste tenu de respecter les autres règles connexes (respect du repos quotidien minimal de 11 heures consécutives, temps de repos, etc.).

Ce dépassement de la durée maximale journalière de travail, à titre dérogatoire, peut également être prévu par un accord d'entreprise ou d'établissement en cas d'activité accrue ou pour des motifs liés à l'organisation du travail. Mais le temps de travail est alors limité à 12 heures par jour.

L'ACCORD D'ENTREPRISE

DEUX MODES DE CONSULTATION

Depuis le 1^{er} janvier 2017, les accords d'entreprise portant sur la durée du travail, les repos et les congés se font sur une base majoritaire. Avec deux procédures alternatives.

- **Signature des syndicats.** Il faut la signature de syndicats ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés aux dernières élections professionnelles dans l'entreprise (au lieu de 30 % auparavant).
- **Référendum.** Si le seuil des 50 % n'est pas atteint, les syndicats représentant au moins 30 % des suffrages exprimés peuvent demander la tenue d'un référendum dans l'entreprise.

Les durées hebdomadaires maximales de travail restent inchangées:

- 48 heures de travail sur une semaine isolée;
- 44 heures en moyenne par semaine sur une période de 12 semaines consécutives.

L'accord collectif pris dans votre entreprise ou, à défaut, une autorisation administrative pourra toutefois porter le plafond des 44 heures à 46 heures.

➔ VOS HEURES SUP' MAJORÉES À LA CARTE

En ce qui concerne le paiement des heures supplémentaires, là encore, les règles ne changent pas fondamentalement. Toutes les heures travaillées au-delà de la durée légale du travail de 35 heures sont considérées comme des heures supplémentaires ouvrant droit, en principe, à une majoration

de salaire, prévue par le code du travail, égale à:

- 25 % pour les 8 premières heures supplémentaires (par semaine);
- 50 % au-delà de la 43^e heure de travail (par semaine).

Un accord d'entreprise peut prévoir d'autres taux de majoration mais sans pouvoir descendre en dessous de 10 %.

« Cet abaissement du taux à 10 %, par une convention collective était déjà possible avant la loi Travail » explique Maître Nathalie Lailier. Celle-ci s'est contentée de supprimer les garde-fous qui limitaient une telle dérogation. La primauté accordée à l'accord d'entreprise (ou d'établissement) sur l'accord de branche peut vous être défavorable car le premier s'impose

AMÉNAGEMENT

La possibilité d'aménager votre temps de travail, sur une durée supérieure à une semaine, par un accord collectif n'est pas nouvelle mais elle est désormais portée de un à trois ans. En l'absence d'accord collectif dans votre entreprise, votre employeur peut aménager le temps de travail sur une période maximale de:

- 4 semaines si votre entreprise compte 50 salariés ou plus;
- 9 semaines si elle compte moins de 50 personnes.

En pareil cas, l'accord préalable des salariés n'est pas requis.

au second même s'il est moins généreux pour les salariés en instaurant un taux de majoration plus faible. « Par exemple, l'accord d'entreprise peut fixer un taux de majoration de 15 % alors que l'accord de branche prévoit un taux de 20 % » résume Maître Queffeuilou. En pareil cas, vous ne pourriez pas invoquer un droit acquis pour refuser la baisse.

➔ DAVANTAGE DE SOUPLESSE POUR VOS CONGÉS PAYÉS

Sachez tout d'abord que la durée totale de vos congés payés – règle d'ordre public - n'est pas modifiée. Comme auparavant, vous disposez de 5 semaines de vacances. Les changements portent sur la prise de ces congés avec un assouplissement de certaines règles :

- il est désormais possible d'en bénéficier dès l'embauche, sans devoir attendre l'ouverture de la période légale (du 1er mai au 31 octobre) ou conventionnelle de prise des congés payés ;
- la possibilité de prendre 5 semaines consécutives de congés payés, jusque-là réservée aux salariés justifiant de contraintes géographiques (outre-mer), est accordée aux salariés ayant dans leur foyer un enfant ou un parent dépendant ;
- la période de référence servant à calculer le nombre de jours de congés payés acquis (2,5 jours ouvrables par mois), fixée du 1er juin au 31 mai par le code du travail, peut être modifiée par un accord d'entreprise ;
- la période durant laquelle vous pouvez prendre vos congés payés peut être fixée par un accord d'entreprise, à condition toutefois de contenir la période légale (du 1er mai au 31 octobre).

➔ PETITS AMÉNAGEMENTS POUR LES CONGÉS SPÉCIAUX

La loi Travail ne crée pas de nouveaux congés spéciaux mais, pour certains, en modifie sensiblement les règles. Ainsi, outre l'allongement de certains congés pour événements familiaux (voir IP 748, p. 10), la loi étend la majoration de 2 jours de congé supplémentaires jusque-là accordée aux femmes salariées de moins de 21 ans avec enfant(s) à charge aux hommes du même âge.

Pour les congés destinés à venir en aide à un proche, les changements sont mineurs :

- le congé de solidarité familiale – qui remplace le congé de soutien familial - est désormais précédé et suivi d'un entretien professionnel, comme pour le congé de proche aidant :

- pour bénéficier d'un congé de proche aidant, la loi ramène l'ancienneté minimale requise de 2 ans à 1 an et supprime le délai de prévenance de l'employeur en cas d'urgence.

Les modalités pratiques pour prendre l'un de ces deux congés, quant à elles, restent inchangées (voir IP 742, p. 26).

Reste à savoir si les accords d'entreprise vont fleurir d'ici les élections présidentielles dont le résultat pourrait changer la donne, notamment en revenant sur les 35 heures et donc sur le seuil de déclenchement des heures supplémentaires. Ce qui rendrait obsolètes certains accords à peine signés. ●●

FORMATION, PÉNIBILITÉ

CPA : 3 COMPTE EN 1

Depuis le 1er janvier 2017, un compte personnel d'activité (CPA) est ouvert – à partir de 16 ans – pour « sécuriser le parcours professionnel » et accorder à son titulaire « un droit à accompagnement personnalisé pour mettre en œuvre son projet professionnel ». Ce CPA est destiné aux salariés, aux demandeurs d'emploi et aux retraités. Il est clos au décès de son titulaire. Le CPA est composé de 3 comptes :

- le compte personnel de formation (CPF) ;
 - le compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P) ;
 - le compte engagement citoyen (bénévolat).
- Chaque titulaire dispose d'un accès à un service en ligne lui permettant de connaître et d'utiliser ses droits à une formation professionnelle.