

La Loi Travail, le verre à moitié vide ou à moitié plein ?

Less is More : Juillet 2016



Anne-Marie Sénéchal-l'Homme, Avocat au Barreau de Paris | Partner
Constance Koch, Avocat au Barreau de Paris | Rechtsanwältin

Après six mois d'opposition ininterrompue des syndicats et d'une partie de la rue, le projet de loi relatif « au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels » (cf. *Less is more* de BMHAvocats de mars 2016), appelé communément Loi Travail, a été, en l'absence de motion de censure votée par l'Assemblée Nationale, définitivement adopté le 20 juillet sur la base de l'article 49.3 de la Constitution.

Les réformes abandonnées au fil de ces derniers mois concernent essentiellement :

- Le plafonnement des indemnités accordées par les Conseils de Prud'hommes en cas de licenciement abusif.
- La référence au seul périmètre national pour l'évaluation des difficultés pouvant justifier un licenciement économique.
- La possibilité de conclure des conventions individuelles de forfait annuel en heures ou en jours en l'absence d'accord collectif - accord de branche ou accord d'entreprise - autorisant de telles conventions.

Un certain nombre d'assouplissements du droit du travail se profilent cependant, parmi lesquels :

- La primauté de l'accord d'entreprise sur l'accord de branche dans les domaines autres que ceux relevant de « l'ordre public conventionnel », défini par la loi (dans les domaines par exemple de l'égalité professionnelle entre hommes et femmes ou de la pénibilité) ou par un accord de branche devant être conclu dans les deux ans à venir.

D'ores et déjà, la Loi Travail consacre ce principe de la primauté de l'accord de branche sur l'accord d'entreprise en matière de durée maximale quotidienne de travail (dans la limite de douze heures), de durée maximale hebdomadaire de travail (dans la limite de quarante-six heures sur une période de douze semaines) ou encore de taux de majoration des heures supplémentaires (à condition de ne pas être inférieur à 10%).

- La possibilité pour l'employeur de conclure valablement des conventions

BMHAVOCATS

individuelles de forfait en jours en mettant en place unilatéralement une organisation palliant les carences éventuelles de l'accord collectif en matière de contrôle des jours travaillés, de suivi de la compatibilité de la charge de travail avec les temps de repos quotidiens et hebdomadaires et de tenue d'entretiens annuels.

Par cette disposition, la Loi Travail entend atténuer la jurisprudence de la Cour de Cassation annulant les dispositions relatives au forfait jours d'un bon nombre de conventions collectives et, par voie de conséquence, les conventions individuelles de forfait jours conclues en application de ces conventions collectives.

- L'allègement de la procédure de licenciement du salarié déclaré inapte.

Cet allègement procède notamment des mesures suivantes : l'obligation de procéder à deux examens médicaux est supprimée ; l'indication du médecin du travail selon laquelle l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans l'entreprise autorise l'employeur à procéder directement au licenciement du salarié, quelle que soit la nature de l'inaptitude du salarié (professionnelle ou non professionnelle) ; l'obligation de chercher un reclassement est réputée satisfaite dès lors que l'employeur a proposé au salarié un poste respectant l'avis du médecin du travail, le salarié ne pouvant donc plus dans un tel cas reprocher à l'employeur de ne pas avoir étendu au groupe sa recherche de reclassement.

De façon générale, il ne peut qu'être conseillé aux entreprises de vérifier systématiquement l'état du droit compte tenu :

- De la diversité des règles modifiées par la Loi Travail (redéfinition de l'accord d'entreprise majoritaire, allongement de la période de protection de la salariée à son

retour de congé maternité, augmentation du crédit d'heures des délégués syndicaux, extension de l'obligation de vigilance du maître d'ouvrage à toute la chaîne de la sous-traitance, etc.).

- Des difficultés à venir concernant l'interprétation de certaines dispositions (définition des difficultés justifiant un licenciement pour motif économique, portée des accords de méthode, dates différentes d'entrée en vigueur de la Loi Travail, etc.).