

le guide du dirigeant

FICHE PRATIQUE Après des mois de débats, de mobilisation et deux recours à l'article 49.3 de la Constitution, la loi travail a été définitivement adoptée en juillet. Voici les neuf principales mesures qui vont impacter les TPE.

PAR AMÉLIE MOYNOT

Loi travail : quel impact pour les TPE ?

Amendée, contestée, retoquée, retouchée... des milliers de fois, la loi travail – portée depuis cinq mois par la ministre du Travail, Myriam El Khomri – a fini par passer, dans la douleur. Adopté le 12 mai en première lecture par l'Assemblée nationale (après un premier recours à l'article 49.3 de la Constitution), modifié par le Sénat fin juin avec plus de mille amendements déposés, réécrit par la Commission des affaires sociales de l'Assemblée dans la foulée, le texte a été très contesté (plus de dix jours de mobilisation nationale après le

dévoilement du projet de loi au grand public). Il a finalement été adopté définitivement le jeudi 21 juillet après que le gouvernement a, pour la troisième fois, engagé sa responsabilité avec l'usage du 49.3. Voici, dans le détail, ce que réserve cette loi, maintes fois remaniée, aux TPE.

1 Les 35 heures conservées

Le Sénat avait proposé de supprimer la notion de durée légale de travail hebdomadaire au profit d'une "durée de référence déterminée par accord d'entreprise". Pas question, pour

l'Assemblée, de toucher aux 35 heures : cette modification n'a pas été retenue, la durée légale du travail reste la même. "La durée légale de travail effectif des salariés à temps complet est fixée à 35 heures par semaine", confirme l'article L. 3121-26 de la loi.

2 La durée journalière du travail modifiée

La durée journalière du travail pourra être portée à 12 heures

maximum, contre 10 heures aujourd'hui, "en cas d'activité accrue ou pour des motifs liés à l'organisation de l'entreprise" (art. L. 3121-18), si cela est décidé dans une convention

ou un accord d'entreprise ou d'établissement. De même, un accord d'entreprise pourra prévoir le dépassement de la durée hebdomadaire du travail (44 heures), jusqu'à 46 heures maximum sur une période de 12 semaines.

La durée légale de travail effectif des salariés à temps complet est fixée à 35 heures par semaine.

Fiches pratiques

- 20 Loi travail : quel impact pour les TPE ?
- 26 Six bons plans pour payer moins d'impôts en 2017
- 27 Quatre nouveautés pour les TPE au 1^{er} septembre

30 Tableau de bord

Les chiffres-clés, l'essentiel de l'actualité juridique

31 Le courrier des lecteurs

Nos partenaires avocats vous apportent une réponse claire, concise et argumentée

3 Les forfaits jours sécurisés

Sur les forfaits jours, la loi reprend les dispositions actuelles du Code du travail et sécurise leur mise en place pour l'employeur. En effet, elle fixe les points que devra préciser l'accord d'entreprise mettant en place le forfait jours : modalités d'évaluation et de suivi de la charge de travail, modalités de la communication entre l'employeur et le salarié sur différents points – la rémunération, par exemple – et, enfin, modalités du droit à la déconnexion. Mais, même si cela n'est pas fait, il n'y a pas de nullité systématique de l'accord entre l'employeur et le salarié, sous réserve que la société ait entrepris trois actions : avoir établi un document de contrôle du nombre de jours travaillés, veiller à conserver pour le salarié une charge de travail "compatible avec le respect des temps de repos" et organiser un entretien annuel avec ce dernier.

4 Des heures supplémentaires potentiellement moins payées

Les heures supplémentaires pourront être majorées de 10 % minimum sous réserve d'un accord d'entreprise. Il s'agit donc d'un taux en moyenne moins élevé qu'à l'heure actuelle.

5 La primauté des accords d'entreprise

Le texte de loi souligne la primauté des accords d'entreprise sur les acteurs de branche concernant l'aménagement du temps de travail. Ces accords devront être majoritaires, c'est-à-dire signés par des syndicats représentant au moins 50 % des suffrages exprimés.

Par ailleurs, pour valider un accord d'entreprise ou d'établissement, les syndicats représentant au moins 30 % de ces suffrages

pourront demander un référendum pour que l'accord soit effectivement validé à hauteur, au moins, de 50 %. Sans quoi ce dernier ne sera pas valable.

6 Des licenciements économiques encadrés

Les licenciements économiques seront conditionnés à des critères liés à la taille de l'entreprise et à des "difficultés économiques" (baisse des commandes ou du chiffre d'affaires, pertes d'exploitation, dégradation de la trésorerie...) ou à d'autres facteurs (mutations technologiques, réorganisation de l'entreprise...). Ces difficultés devront avoir été éprouvées sur au moins un trimestre (pour une entreprise de 0 à 10 salariés), deux trimestres consécutifs (11-49 salariés), trois trimestres

consécutifs (50-299 salariés) ou quatre trimestres consécutifs (plus de 300 salariés) par rapport à la même période de l'année N - 1. Le périmètre d'appréciation de ces difficultés reste international, comme dans le droit actuel, et ne dépend pas uniquement de la santé de la filiale française. Par ailleurs, autre mesure retenue : pas de plafond pour les indemnités prud'homales.

7 Lancement du CPA

La loi précise les contours du CPA (compte personnel d'activité) imaginé pour sécuriser les parcours professionnels. Il comprend un compte personnel de formation, un compte personnel de prévention de la pénibilité et un compte d'engagement citoyen. L'un de ses intérêts est

Primauté des accords d'entreprise sur les accords de branche concernant l'aménagement du temps de travail.



qu'il ouvrira à chaque bénéficiaire des droits favorisant sa mobilité professionnelle.

8 Le droit à la déconnexion encadré

Les modalités du droit à la déconnexion sont définies par l'employeur et communiquées aux salariés, soit par un accord d'entreprise, soit par une charte, qui définit également des actions de formation et de sensibilisation à un usage "raisonnable" des outils numériques.

9 Le Code du travail refondu

Une commission paritaire sera instituée pour refonder "la partie législative" du Code du travail. La négociation collective devra être centrale dans la version revue. La commission devra rendre ses travaux au gouvernement dans les deux ans suivant la promulgation de la loi, donc après les élections présidentielles. ■