

18 janvier 2017



## NOTE AUX ADHERENTS

# Ce qui change au 1er janvier 2017 : Durée du travail, mise en place du compte personnel d'activité, IRP, etc.

---

### RÉFÉRENCES

*Loi 2016-1088 du 8 août 2016 (Loi Travail)*

*Loi 2015-994 du 17 août 2015 (Loi Rebsamen)*

---

Depuis le 1er janvier 2017, de nombreux dispositifs sont entrés en vigueur, dont beaucoup sont issus des lois Travail et Rebsamen :

### **Durée du travail : primauté de l'accord d'entreprise majoritaire**

Les **nouvelles règles de validité** des **accords** instituées par la loi Travail (principe de l'accord majoritaire et possibilité de valider un accord minoritaire par référendum) s'appliquent depuis le 1er janvier 2017 pour les accords portant sur la durée du travail, les repos et les congés ;

Pour chaque disposition de ce volet « durée du travail » (travail effectif, équivalences, etc.), le Code du travail distingue désormais :

- les **dispositions d'ordre public**,
- celles relevant de la **négociation collective**
- les **règles supplétives** (applicables en l'absence d'accord collectif).

Cette réécriture vise à donner plus de souplesse aux entreprises pour négocier, l'**accord d'entreprise primant** sur celui de **branche**. À titre d'exemple, un accord d'entreprise ou d'établissement peut fixer un taux de majoration des heures supplémentaires inférieur à ce que prévoit la branche, mais sans descendre toutefois en dessous de 10 %.

Autre nouveauté : les salariés peuvent bénéficier du **congé de proche aidant**. Créé par la loi sur l'adaptation de la société au vieillissement, ce congé se substitue au congé de soutien familial.

### **Droit à la déconnexion : un nouveau thème de négociation**

En application de la loi Travail du 8 août 2016, les partenaires sociaux doivent, dans le cadre de la **négociation « égalité professionnelle et qualité de vie au travail »**, aborder les modalités d'exercice du droit à la déconnexion et la mise en place de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques. À défaut d'accord sur le

sujet, l'employeur doit élaborer une **charte**.

### **Parité hommes/femmes dans les élections professionnelles**

En application de la loi Rebsamen, le **protocole préélectoral** doit préciser la proportion de femmes et d'hommes composant chaque **collège** et l'employeur doit informer les salariés de ces proportions.

De leur côté, les organisations syndicales doivent, pour chaque collège électoral, inscrire sur leurs **listes de candidats** (titulaires et suppléants/1er et 2e tours) un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part de femmes et d'hommes inscrits sur la liste électorale. Les listes sont composées alternativement d'un candidat de chaque sexe jusqu'à épuisement des candidats d'un des sexes.

### **Utilisation par les syndicats des outils numériques**

Depuis le 1er janvier 2017, en application de l'article 58 de la loi Travail, l'**accord d'entreprise** peut définir de manière plus générale, « les conditions et modalités de **diffusion des informations syndicales** au moyen des **outils numériques** disponibles dans l'entreprise ». La loi Travail supprime, à la même date, la condition tenant à l'existence d'un accord d'entreprise sur le sujet. Elle stipule en effet qu'à **défaut d'accord**, les organisations syndicales peuvent mettre à disposition des salariés des publications et tracts sur un site syndical accessible à partir de l'intranet de l'entreprise, lorsqu'il existe.

### **Réforme de la médecine du travail**

La réforme de la médecine du travail aménage le suivi médical des salariés. La visite médicale d'embauche est ainsi remplacée par une simple **visite d'information et de prévention**.

Les **visites périodiques** biennales sont supprimées. À la place, le salarié bénéficie d'un suivi médical dont la fréquence est fixée par le médecin du travail, sans pouvoir être supérieure à cinq ans.

Un **suivi médical adapté**, dont la périodicité ne peut dépasser trois ans, est prévu pour certains salariés (travailleurs handicapés, travailleurs de nuit...).

Un **suivi médical renforcé** est institué pour les travailleurs affectés à des « **postes à risque** », avec des visites auprès du médecin du travail tous les quatre ans au maximum, auxquelles s'ajoutent des visites intermédiaires.

Enfin, la **procédure** de constatation de l'**inaptitude** est allégée puisqu'il n'est plus obligatoire pour le médecin du travail de réaliser deux examens médicaux espacés de 15 jours. Le **recours** contre les avis émis par le médecin du travail est aussi révisé, celui-ci devant désormais être porté devant la formation de référé du conseil de prud'hommes.

### **Allègement des obligations en matière de restauration et vestiaires**

L'obligation de mettre à la disposition des salariés des **vestiaires collectifs** est adaptée. Désormais, l'employeur peut, pour les salariés exerçant une activité ne nécessitant pas le port d'une tenue de travail spécifique, mettre à disposition un **meuble de rangement** sécurisé, dédié à leurs effets personnels, placé à proximité de leur poste de travail.

De plus, dans les établissements où **moins de 25 salariés** désirent prendre habituellement leur repas sur les lieux de travail, la procédure d'autorisation de

l'inspecteur du travail concernant l'emplacement de **restauration** est remplacée par une **procédure de déclaration**.

### **Dénonciation des salariés ayant commis une infraction routière**

Depuis le 1er janvier 2017, l'employeur est tenu de **communiquer aux autorités les coordonnées** du salarié qui a commis une **infraction routière**, constatée par un appareil de contrôle automatique, avec un **véhicule de l'entreprise**. Cette communication doit être réalisée dans les 45 jours suivant l'envoi ou la remise de la contravention et préciser l'identité et l'adresse du salarié, ainsi que la référence du permis de conduire. En cas de transmission par LRAR, l'employeur doit utiliser le formulaire joint à la contravention. En cas de transmission par voie dématérialisée, l'employeur doit passer par le site [www.antai.fr](http://www.antai.fr).