

Sutra Corre & Associés

Société civile professionnelle d'avocats au barreau de Paris

Alain SUTRA
Michèle CORRE
Romain SUTRA

Avocats Associés

Halima ABBAS TOUAZI
Sophie BAILLY
Murièle DEFAINS-LACOMBE
Elsa GAILLARD-DIAZOU
Clémentine DEBECQUE

Avocats

Septembre 2016

LA LOI « TRAVAIL » DU 8 AOÛT 2016

*La présente note a pour objet de donner un aperçu
des principales mesures contenues dans la loi « Travail »*

La Loi confie à une Commission d'experts la charge de proposer une réécriture du Code du travail.

Elle devra remettre ses travaux dans un délai de deux ans à compter de la promulgation de la loi.

I – Négociation Collective

I-1–Etablissement de nouvelles règles de validité des accords collectifs d'entreprise

Pour être valide, l'accord devra être signé par des organisations syndicales représentatives, représentant plus de 50% des suffrages exprimés en faveur des organisations syndicales représentatives au 1^{er} tour des élections professionnelles.

Mais si ce pourcentage n'est pas atteint et que les signataires ont plus de 30% desdits suffrages, l'un des syndicats signataires pourra, dans le délai d'un mois suivant la signature de l'accord, exprimer son souhait de voir valider ledit accord par une majorité des salariés.

L'accord sera alors validé s'il est approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés.

Ce dispositif entrera en vigueur de manière progressive :

- dès la publication du décret d'application concernant les accords de préservation ou de développement de l'emploi,
- à partir du 1^{er} janvier 2017 aux accords portant sur la durée du travail, les repos et les congés,
- à compter du 1^{er} septembre 2019 aux autres accords collectifs.

I-2–Durée des accords collectifs

1) Un principe : les accords collectifs ont une durée déterminée de 5 ans.

Cependant, les parties à l'accord pourront déroger à ce principe en précisant qu'ils sont conclus pour une durée indéterminée ou une durée déterminée inférieure ou supérieure à 5 ans.

L'accord à durée déterminée, dès lors qu'il arrive à son terme, cesse de produire tous ses effets.

Pour tous les accords conclus antérieurement, les anciennes règles continuent de s'appliquer :

- Principe : à durée indéterminée,
- En cas de durée déterminée (limitée à 5 ans), l'accord ; lorsqu'il est arrivé à son terme continue de produire ses effets comme un accord à durée indéterminée, sauf stipulations expresses contraires de l'accord.

A noter, que ces dispositions ne mettent pas en cause l'obligation de négocier tous les ans sur la rémunération, le temps de travail et le partage sur la valeur ajoutée ainsi que sur l'égalité femmes-hommes et la qualité de vie au travail et tous les 3 ans (dans les entreprises ou groupes de 300 salariés et plus) sur la GPEC.

Ces nouvelles règles s'appliquent aux accords conclus après la publication de la loi.

I-3–La révision des accords

Jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel il a été conclu, une procédure de révision ne peut être engagée que par un ou plusieurs syndicats signataires ou ayant adhéré à l'accord.

Mais après la fin de chaque cycle électoral, la procédure de révision peut être initiée par tous syndicats représentatifs, y compris ceux n'ayant pas signé l'accord ou n'ayant pas adhéré à celui-ci.

Les avenants de révision sont négociés et conclus selon les règles applicables aux accords (signature par syndicats majoritaires ou validation par une majorité de salariés) et s'appliqueront donc, comme pour les accords de droit commun, progressivement, comme visé au I-1 ci dessus.

Dans les entreprises sans délégué syndical, les représentants du personnel habilités, en application de la loi Rebsamen, à conclure des accords collectifs, pourront réviser lesdits accords.

L'entrée en vigueur de ces nouvelles règles est subordonnée à la publication d'un décret d'application.

I-4–Dénonciation et mise en cause

Désormais, il sera possible de négocier et de conclure un accord de substitution dès le début du préavis de dénonciation, avec une date d'application immédiate.

En cas de transfert d'entreprise, impliquant la mise en cause d'un accord, il sera possible d'anticiper la négociation et de conclure :

- soit un accord de transition applicable aux seuls salariés transférés,
La négociation intervient entre les entreprises concernées et les organisations syndicales représentatives des entreprises employant des salariés dont les contrats sont transférés.
La durée de cet accord ne peut pas excéder 3 ans.
Pendant sa durée l'accord s'applique, à l'exclusion des stipulations portant sur le même objet des accords applicables dans l'entreprise ou l'établissement dans lequel les contrats de travail ont été transférés. Cet accord permet donc d'écarter l'application de certaines stipulations de l'entreprise d'accueil.
A l'arrivée du terme de l'accord, les accords de l'entreprise du cessionnaire seront applicables.
- soit un accord d'adaptation révisant ou se substituant aux dispositions applicables dans les entreprises concernées, applicable tant au personnel transféré qu'aux salariés de l'entreprise d'accueil.
Peuvent participer à la négociation les employeurs et les organisations syndicales représentatives des entreprises concernées.

Ces dispositions doivent entrer en application au lendemain de la publication au Journal Officiel.

I-5- La suppression des « Avantages Individuels Acquis » (A.I.A.)

En l'absence d'accord de substitution, jusqu'à l'entrée en vigueur de la loi travail, les dispositions de l'ancien accord collectif constituant des A.I.A. étaient incorporées dans le contrat de travail des salariés à l'issue de la période de survie dudit accord.

La loi travail supprime les A.I.A., leur substituant la notion de maintien de la rémunération, à savoir que les salariés conservent, en application de l'accord dénoncé ou mis en cause, une rémunération dont le montant annuel, pour une durée de travail identique, ne peut être inférieur à la rémunération versée lors des 12 derniers mois. Cette notion de rémunération annuelle devrait être précisée par circulaire.

Cette disposition s'applique à compter de la date à laquelle les accords cessent de produire leurs effets, même si la date de la dénonciation ou de la mise en cause est antérieure à la publication de la loi.

I-6- Mesures destinées à assurer le dialogue social

- Possibilité de négocier des accords de méthode précisant les informations, les étapes de la négociation, voire des moyens spécifiques tels que crédits d'heures ou le recours à un expert.
- Un accord de branche doit définir une méthode de négociation dans les entreprises.
L'accord est applicable en l'absence de méthode propre à l'entreprise.
- Tout accord collectif doit définir le calendrier des négociations et contenir un préambule présentant ses objectifs et son contenu. Il doit prévoir les conditions de son suivi.

Ces dispositions sont applicables dès la publication de la loi.

I-7– Mesures propres aux PME

- Une entreprise dépourvue de délégué syndical, pourra négocier un accord avec des salariés mandatés sur toutes mesures sans restriction.
- Concernant les accords conclus avec des élus non mandatés, la loi supprime la condition d’approbation par une commission paritaire de branche. Les accords devront seulement être transmis à la commission pour information.
- Des accords de branche étendus pourront comporter des accords-type que les entreprises de moins de 50 salariés pourront appliquer au moyen d’un document unilatéral après information des délégués du personnel ainsi que des salariés.

Ces mesures entrent en vigueur dès la publication de la loi.

I-8–Droit à la déconnexion

La négociation annuelle sur l’égalité femme-homme et la qualité de vie au travail doit désormais inclure « *les modalités du plein exercice par le salarié de son droit à la déconnexion et la mise en place des dispositifs de régulation de l’utilisation des outils numériques en vue d’assurer le respect des temps de repos et de congés ainsi que de la vie personnelle et familiale* ».

En l’absence d’accord, l’employeur doit élaborer une charte après avis du Comité d’Entreprise ou, à défaut, des Délégués du Personnel.

La charte doit non seulement prévoir les modalités d’exercice du droit à la déconnexion mais aussi des actions de formation et de sensibilisation à un usage raisonnable des outils numériques.

Ces dispositions seront applicables à compter du 1^{er} janvier 2017.

I-9–Articulation entre des accords conclus à différents niveaux.

- Un accord de groupe pourra déroger à un accord de branche même en l’absence de disposition expresse de ce dernier. Il pourra aussi prévaloir sur les dispositions des accords d’entreprise ou d’établissement, s’il le prévoit expressément et ce, même s’il est moins favorable aux salariés.
- De même, un accord d’entreprise, s’il le prévoit expressément, pourra primer sur dispositions ayant le même objet des accords conclus dans les établissements.
- Un accord d’entreprise ne peut pas contenir des clauses dérogeant à celles des accords de branche dans les domaines suivants :
 - o Salaire, classification, protection sociale, mutualisation des fonds de la formation professionnelle, prévention de la pénibilité et égalité femme-homme.

De plus, la branche pourra définir un ordre public conventionnel, à savoir des thèmes sur lesquels les accords d’entreprise ne pourront être moins favorables en dehors des cas dans lesquels la loi prévoit la primauté des accords d’entreprise.

Ces mesures sont applicables à compter du lendemain de la publication au J.O

II – Durée du travail et accord d’entreprise

II-1–La primauté de l’accord d’entreprise

La loi travail consacre en matière de durée du travail la primauté de l’accord d’entreprise sur l’accord de branche.

Cette primauté était déjà consacrée concernant le régime des forfaits annuels en heures ou en jours ainsi que l’aménagement de la durée du travail au-delà de la semaine.

Désormais, elle constitue le droit commun.

Il en est ainsi notamment en matière de :

- ✓ Travail de nuit
- ✓ Repos quotidien
- ✓ Temps de restauration et pause
- ✓ Astreintes
- ✓ Temps de déplacement excédant un temps normal de trajet
- ✓ Heures supplémentaires (l’accord d’entreprise peut fixer un taux de majoration inférieur à celui prévu dans l’accord de branche, dans la limite de 10%.

Ces dispositions entrent en vigueur dès la publication de la loi.

II-2–Les durées maximales de travail

- Une dérogation par voie d’accord à la durée maximale quotidienne (10 heures) est possible dans la limite de 12 heures et dans deux cas :
 - Un accroissement d’activité et des motifs liés à l’organisation de l’entreprise.
- Une dérogation à la durée maximale hebdomadaire moyenne sur 12 semaines (44 heures) est possible dans la limite de 46 heures par accord. A défaut d’accord, un dépassement peut être autorisé par l’autorité administrative dans des conditions devant être déterminées par décret.

II-3–Aménagement du temps de travail

Un accord d’entreprise pourrait aménager le temps de travail sur une période de 3 ans, mais à la condition que l’accord de branche le prévoit expressément, sinon la période d’aménagement du temps de travail ne peut pas excéder un an.

La loi prévoit, par ailleurs, qu’en cas d’absence, tant d’accord d’entreprise que d’accord de branche, les entreprises de moins de 50 salariés pourront aménager la durée du travail sur 9 semaines au lieu de 4 semaines.

Enfin, pour sécuriser les accords de modulation de la durée du travail conclus avant la loi (et pour contrer la jurisprudence de la Cour de Cassation), il est énoncé que les dispositions relatives à la détermination d’un programme indicatif ne sont plus applicables auxdits accords. Il en résulte que les accords qui ne prévoyaient pas un programme indicatif de modulation du travail pourront continuer à s’appliquer.

II-4–L’astreinte et le régime d’équivalence

La loi supprime la condition que le salarié reste à son domicile ou à proximité. Il suffit désormais au salarié de ne pas se trouver sur son lieu de travail.

Concernant le régime d’équivalence, seul un accord de branche étendu peut le prévoir. En l’absence d’un tel accord, un accord d’entreprise ne pourra pas mettre en place des équivalences. L’accord de branche devra déterminer la rémunération des périodes d’inaction.

II-5–Les forfaits annuels en heures et en jours

L’accord d’entreprise, outre les anciennes clauses obligatoires, doit définir :

- La période de référence du forfait (par exemple : l’année civile)
- Les conditions de prise en compte des absences, des arrivées et des départs en cours de période pour la rémunération des salariés.

L’employeur a l’obligation de s’assurer régulièrement que la charge de travail du salarié reste raisonnable et lui permet une bonne répartition dans le temps de son travail. Ainsi l’accord collectif doit définir :

- Les modalités du droit à la déconnexion
- Les conditions dans lesquelles il sera procédé à l’évaluation et au suivi régulier de la charge de travail du salarié.
- Les modalités d’échanges périodiques sur la charge de travail du salarié, l’articulation avec sa vie personnelle, sa rémunération ainsi que l’organisation du travail dans l’entreprise.

Si l’accord collectif en vigueur dans l’entreprise ne prévoit pas de règles relatives au suivi des salariés, l’employeur peut conclure une convention de forfait jours avec le salarié mais à la condition d’établir un document de contrôle mentionnant les dates et nombre de journées et demi-journées et de pouvoir établir qu’il s’assure de la compatibilité de la charge de travail avec le respect des temps de repos et qu’il organise un entretien annuel avec le salarié pour évoquer sa charge de travail, sa compatibilité avec sa vie personnelle et sa rémunération.

Concernant le droit à la déconnexion, en l’absence de dispositions conventionnelles, l’employeur doit définir au salarié les modalités d’exercice de ce droit. De plus, dans les entreprises de 50 salariés et plus, il convient d’établir une charte sur la régulation de l’utilisation des outils numériques.

Au cas où l’entreprise décide de mettre en conformité un accord avec les nouvelles dispositions de la loi, celle ci précise que les conventions de forfait conclues avec les salariés se poursuivent sans qu’il y ait nécessité de requérir leur accord, mais à la condition de ne pas modifier d’autres éléments de l’accord d’origine.

II-6–Congés payés

Les congés supplémentaires des mères de famille prévus à l’article L.3141-9 du Code du travail (lequel devient l’article L.3141-8 du Code du travail) sont désormais ouverts aux pères de famille.

Les congés payés pourront être pris dès l'embauche par un salarié, sans attendre l'ouverture de ses droits.

Un congé pourra être pris en une seule fois non seulement dans l'hypothèse de salariés ayant des contraintes géographiques particulières, mais également pour ceux ayant à charge une personne handicapée ou âgée.

En l'absence d'accord collectif, la fixation de la période de congés devait faire l'objet d'une consultation des Délégués du Personnel et du Comité d'Entreprise. La loi supprime cette double consultation. Désormais, seul le Comité d'Entreprise est consulté, les Délégués du Personnel ne l'étant qu'à défaut de Comité d'Entreprise.

Concernant l'ordre des départs en congés, en l'absence d'accord collectif, les Délégués du Personnel devaient être consultés. Désormais, c'est le Comité d'Entreprise qui devra l'être les Délégués du Personnel ne l'étant qu'à défaut de Comité d'Entreprise.

Un accord collectif pourra fixer le début de la période de référence pour l'acquisition des congés, ainsi que les règles de fractionnement des congés et les délais à respecter par l'employeur pour modifier les congés.

Ces nouvelles règles sont applicables dès la publication de la loi.

II-7- Les autres congés

La loi allonge certains congés pour événements familiaux, et assouplit le congé de proche aidant. Elle élargit, aux entreprises de 200 à 300 salariés, les possibilités de refus ou de report d'un congé sabbatique ou pour création d'entreprise (le seuil d'effectif passant de 200 à 300 salariés).

Sous réserve de la parution de décrets d'application concernant certaines mesures, le nouveau dispositif entrera en vigueur dès le lendemain de la publication de la loi au JO.

III – Les instances de représentation du personnel

III-1- Mesures facilitant l'exercice du droit syndical

Augmentation du crédit d'heures mensuel des délégués syndicaux :

- 12 heures dans les entreprises et établissements de 50 à 150 salariés.
- 18 heures dans les entreprises et établissements de 151 à 499 salariés.
- 24 heures dans les entreprises et établissements d'au moins 500 salariés.
- 24 heures pour le délégué syndical central.

Augmentation du crédit d'heures annuel de chaque section syndicale en vue de la négociation d'un accord :

- 12 heures dans les entreprises d'au moins 500 salariés
- 18 heures dans les entreprises d'au moins 1000 salariés

Extension de la couverture accidents du travail et maladies professionnelles du délégué syndical à l'exercice de ses activités.

Ces mesures sont applicables dès la publication de la loi.

Même en l'absence d'accord, les organisations syndicales peuvent diffuser publications et tracts sur un site syndical accessible par l'intranet de l'entreprise lorsqu'il existe. Il semble résulter de cette disposition que les entreprises dotées d'un intranet devront permettre aux syndicats d'y disposer d'un site syndical.

Cette mesure entre en vigueur le 1^{er} janvier 2017.

III-2–Le Comité d'Entreprise

Le seuil de 300 salariés sera réputé franchi dès lors que l'effectif de l'entreprise dépassera 300 salariés pendant 12 mois. Un décret d'application doit en fixer les conditions. L'entreprise dispose alors d'un délai d'1 an pour se conformer à ses obligations.

Des précisions sont apportées concernant la BDES (part des femmes et des hommes dans les Conseils d'Administration, mise à disposition dans la base des informations trimestrielles, mise à disposition du Rapport de Gestion comportant les informations relatives à la RSE.

Possibilité pour le Comité d'Entreprise de financer la formation des Délégués du Personnel et des Délégués Syndicaux sur son budget de fonctionnement.

L'ordre des consultations du CCE et des Comités d'Entreprise peut être déterminé par un accord collectif. De même, un accord pourra fixer les critères de répartition de la contribution patronale entre les Comités d'Etablissement (prorata des effectifs ou de la masse salariale ou les deux combinées). A défaut d'accord la répartition est effectuée au prorata de la masse salariale.

La DUP pourra recourir à la visioconférence.

Le vote électronique est possible, même en l'absence d'accord collectif (un décret d'application doit être publié).

Le Tribunal d'Instance est compétent en cas de recours contre la décision de la DIRECCTE en matière de reconnaissance d'un établissement distinct.

Un décret d'application doit adapter le décompte des heures de délégation au forfait jours.

III-3–Le CHSCT

La mise à disposition de documents dans la BDES vaut communication des informations au CHSCT.

Le CHSCT voit compléter ses missions en matière de prévention : il doit contribuer à l'adaptation des postes de travail pour faciliter l'accès des personnes handicapées à tous les emplois.

De plus, il peut proposer des actions de nature à prévenir les agissements sexistes. Au cas où l'employeur refuse ces actions, il doit le motiver.

Contestation du recours à l'expertise : l'entreprise doit saisir le Juge judiciaire dans les 15 jours suivant la délibération du CHSCT. Le juge doit statuer, en la forme des référés en premier et dernier ressort, dans les 10 jours suivant sa saisine. La saisine suspend l'exécution de la décision du CHSCT ainsi que les délais de consultation sur le projet soumis, tant ceux du CHSCT que du CE.

Le Comité d'Entreprise peut décider de prendre en charge les coûts d'une expertise décidée par le CHSCT. Aussi, même si l'expertise est annulée par le juge, elle pourrait avoir lieu si le Comité d'Entreprise décide de la financer.

IV – Inaptitude physique et service de santé au travail

IV-1–Inaptitude physique

1. Modification de la procédure

La décision d'inaptitude doit être précédée par une étude de poste du salarié par le médecin du travail et un échange entre le médecin du travail, le salarié et l'employeur. Dès lors que la décision est prise, le médecin du travail doit recevoir le salarié pour échanger avec lui sur sa décision et sur les préconisations qu'il adressera à l'employeur. Le respect de ces étapes implique un décalage dans le temps entre l'examen médical et la déclaration d'inaptitude.

Un décret devra préciser les modalités de mise en œuvre de cette procédure.

La suppression des deux examens médicaux dans un espace de quinze jours, n'aura donc pas vraisemblablement pour effet de simplifier la procédure.

L'avis d'inaptitude sera obligatoirement accompagné de conclusions écrites et d'indications propres au reclassement du salarié et notamment sur la capacité du salarié à bénéficier d'une formation.

L'avis d'inaptitude et les conclusions s'imposent à l'employeur, lequel, s'il considère ne pas pouvoir les appliquer, doit en informer tant le médecin du travail que le salarié par un écrit motivé.

Dès l'entrée en vigueur de ce dispositif (les décrets permettant l'application de la loi devraient paraître au plus tard le 1^{er} janvier 2017), l'employeur ou le salarié qui contesterait l'avis médical du médecin du travail devra saisir le Conseil de Prud'hommes en référé pour demander la désignation d'un médecin expert.

2. Le reclassement du salarié inapte

Le médecin du travail peut, dans une mention expresse sur l'avis d'inaptitude, indiquer que le maintien du salarié serait gravement préjudiciable à sa santé ou que son état de santé ferait obstacle à tout reclassement dans un emploi. Dans une telle hypothèse, l'entreprise peut licencier le salarié sans avoir à rechercher un poste de reclassement.

L'employeur devra, avant de proposer un (ou des) poste de reclassement au salarié, consulter les Délégué du Personnel et ce quelle que soit l'origine professionnelle ou non, de l'affectation du salarié. S'il ne peut pas proposer un emploi, il devra en informer par écrit le salarié.

Ce nouveau dispositif doit entrer en vigueur le 1/1/2017

IV-2–Service de santé au travail

La visite médicale d'embauche est supprimée pour les salariés qui ne sont pas affectés sur des postes présentant des risques particuliers (la notion de poste à risque sera définie par décret).

A la place, la loi crée une « visite d'information et de prévention » qui peut être effectuée par un des membres de l'équipe du service de santé au travail.

Cette visite devra être faite après l'embauche dans un délai qui sera fixé par décret. Un décret doit définir une nouvelle périodicité des visites périodiques.

V – Le CPA

Dès 2017, le CPA regroupera :

- Le compte personnel formation,
- Le compte personnel de prévention de la pénibilité
- Le compte d'engagement citoyen

Ce compte permet de recenser des activités bénévoles ou de volontariat pour acquérir des heures inscrites sur le compte personnel de formation dans la limite de 60 heures.

VI – Les accords de préservation ou de développement de l'emploi (accords majoritaires)

La loi donne la possibilité aux entreprises d'adapter leur organisation aux variations d'activité en concluant un accord collectif leur permettant d'avoir une plus grande souplesse de fonctionnement.

L'employeur, en amont de la négociation, doit adresser aux organisations syndicales représentatives dans l'entreprise les informations utiles en vue d'établir un diagnostic partagé sur la situation de l'entreprise. Il doit être précisé que, contrairement aux accords de maintien de l'emploi, la conclusion de cet accord n'est pas subordonnée à l'existence de difficultés économiques.

Des accords peuvent être conclus, en l'absence de délégué syndical, avec des élus du personnel ou des salariés mandatés par une ou des organisations syndicales de la branche.

Un expert-comptable peut être mandaté par le Comité d'Entreprise ou, à défaut de Comité d'Entreprise, par les délégués syndicaux ou les élus ou salariés mandatés.

L'accord doit comporter un préambule précisant ses objectifs en matière de préservation ou de développement de l'emploi et ce, à peine de nullité.

L'accord doit préciser notamment:

- les modalités de prise en compte de la situation des salariés qui invoquent une atteinte disproportionnée à leur vie personnelle et familiale.

- les modalités d'information des salariés concernant l'application et le suivi de l'accord.

Ces accords sont conclus pour une durée déterminée.

A défaut de stipulation expresse, la durée est de 5 ans. Chaque année un bilan doit être effectué par les signataires.

Les stipulations de l'accord se substituent aux clauses des contrats de travail, y compris celles concernant la rémunération et la durée du travail.

Cependant, l'accord ne peut avoir pour effet une diminution de la rémunération mensuelle du salarié (cette notion doit être précisée par décret).

Un salarié pourra refuser la modification du contrat de travail. Dans ce cas, il pourra être licencié, ce licenciement reposera sur un motif spécifique constituant une cause réelle et sérieuse. La procédure de licenciement qui devra être respectée est celle du licenciement individuel pour cause économique.

Les salariés licenciés pourront bénéficier d'un «*parcours d'accompagnement personnalisé*» assuré par Pôle Emploi, comparable au C.S.P.

VII – Le licenciement économique

L'entrée en vigueur des nouvelles dispositions est fixée au 1^{er} décembre 2016.

La loi précise les critères permettant de caractériser les difficultés économiques :

Celles-ci sont constituées si au moins un indicateur connaît une évolution significative. Les indicateurs mentionnés par la loi sont la baisse des commandes ou du chiffre d'affaires, les pertes d'exploitation, une dégradation de la trésorerie ou de l'excédent brut d'exploitation ainsi que « *tout autre élément de nature à justifier de ces difficultés* ».

Une baisse significative des commandes ou du chiffre d'affaires est constituée dès lors que cette baisse est constatée sur une certaine durée.

Ainsi, la durée de la baisse doit être, en comparaison avec la même période de l'année précédente, au moins égale à :

- 1 trimestre pour une entreprise de moins de 11 salariés,
- 2 trimestres consécutifs pour une entreprise de 11 à 49 salariés,
- 3 trimestres consécutifs pour une entreprise de 50 à 299 salariés
- 4 trimestres consécutifs pour une entreprise de 300 salariés et plus.

VIII – Autres mesures

Parmi les autres mesures édictées par la loi travail, on peut aussi mentionner :

1. La possibilité, pour les entreprises d'au moins 1000 salariés ou appartenant à un groupe d'au moins 1000 salariés, de procéder à un licenciement collectif avant le transfert d'une entité économique autonome dans certaines conditions.

2. Des mesures visant à développer les groupements d'employeurs.
3. La création d'un service d'information en droit du travail réservé aux entreprises de moins de 300 salariés.
4. La possibilité d'inscrire le principe de neutralité dans le règlement intérieur, dès lors qu'il est justifié et proportionné au but recherché.
5. De nouvelles mesures en matière de harcèlement (alignement des règles de preuve sur celles de la discrimination, aggravation des sanctions).
6. Un renforcement de la protection des parents après la naissance d'un enfant (10 semaines au lieu de 4).
7. La possibilité de mettre en place un bulletin de paie électronique sans avoir à recueillir l'accord du salarié (mais celui-ci peut faire opposition).
8. L'allongement de certains congés pour événements familiaux, l'assouplissement du congé pour proche aidant et l'élargissement des possibilités de refus ou de report du congé sabbatique ou pour création d'entreprise (passage de 200 à 300 salariés).
9. La clarification des règles applicables aux accords de groupe et le renforcement de leur valeur juridique.
10. Dans l'hypothèse d'une poursuite des contrats de travail entre deux entreprises prestataires (par exemple nettoyage, gardiennage...) se succédant sur un même site en application d'un accord de branche, la loi atténue la jurisprudence relative au principe d'égalité de traitement concernant les salariés employés sur d'autres sites.