

HR INFORMATIONS PRATIQUES

Loi Travail: Quelles nouveautés pour les salariés?

Certaines mesures de la Loi Travail dite loi El Khomri, sont entrées en vigueur au 1^{er} janvier 2017. Elles entraînent des changements qui ont un impact immédiat pour les salariés. En voici quelques exemples.

CONGES

Congés payés

A compter du 1^{er} janvier 2017, l'employeur peut autoriser son salarié à prendre ses congés payés dès son embauche, à condition de disposer d'un nombre de jours acquis suffisants.

Congé pour enfant ou adulte handicapé

Un salarié ayant à sa charge un enfant ou un adulte handicapé (ou une personne âgée dépendante) pourra prendre plus de quatre semaines consécutifs de congés payés sans que l'employeur ne puisse s'y opposer.

Congés exceptionnels

A l'occasion du décès d'un enfant, le parent à désormais droit à cinq jours de congés pour événement familial contre deux jours auparavant.

Pour le décès d'un parent, beau-parent, frère ou sœur, la durée du congé spécial passe de un à trois jours.

AUP accorde depuis longtemps des congés exceptionnels au-delà de ce qu'exige la loi dans certains cas. Un nouvel accord d'entreprise devra être négocié et signé en tenant compte de ces nouveaux minima.

Congé proche aidant

Le congé proche aidant remplace désormais le congé soutien familial. D'une durée de trois mois renouvelable, il permettra à tous les salariés ayant un an d'ancienneté (et non plus deux) de s'occuper à temps plein d'un parent dépendant, d'un enfant handicapé ou d'un conjoint atteint d'une maladie grave. Comme le congé précédent, il n'est pas rémunéré.

Voir la Lettre d'Informations sur les congés <https://www.aup.edu/faculty-staff/human-resources/practical-information/informational-handouts>

DROIT A LA DECONNEXION

Ce nouveau droit vise à assurer le respect des temps de repos et de congés ainsi que l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Il concerne les entreprises de plus de 50 salariés qui, dans le cadre de la Négociation Annuelle Obligatoire (NAO) devront délimiter plus précisément la frontière entre vie professionnelle et vie personnelle tandis que les smartphones, tablettes et ordinateurs portables sont de plus en plus utilisés en dehors de leur temps de travail. A défaut d'un accord d'entreprise, l'employeur devra élaborer une charte définissant les modalités de l'exercice du droit à la déconnexion.

MEDECINE DU TRAVAIL

Visite médicale d'embauche

La visite médicale d'embauche disparaît. Elle est remplacée par le suivi individuel de l'état de santé de salarié (sauf pour les postes à risques). C'est le médecin du travail qui détermine la périodicité des visites de suivi en fonction de l'âge, l'état de santé et des conditions de travail. Cette visite n'aura pas pour vocation de vérifier l'aptitude du salarié mais de l'informer des risques liés à son poste. Elle ne sera pas nécessairement effectuée par le médecin du travail mais par un professionnel de santé. Toutefois, le salarié doit effectuer une visite médicale au minimum tous les cinq ans contre deux ans auparavant. L'examen médical d'aptitude est maintenu pour les salariés occupant des postes à risques.

FORMATION

Compte Personnel Formation (CPF)

L'alimentation des heures de CPF est majorée pour les salariés les moins qualifiés (ceux n'ayant obtenu ni un BEP ni un CAP ni un Certificat de Qualification Professionnelle) à hauteur de 48 heures par an au lieu de 24 et un plafond fixé à 400 heures au lieu de 150 heures.

Le salarié souhaitant bénéficier de ses droits au CPF devra effectuer sa déclaration sur le site <http://www.moncompteformation.gouv.fr>

Voir la Lettre d'Informations sur le CPF <https://www.aup.edu/faculty-staff/human-resources/practical-information/informational-handouts>

Le CPF s'enrichit également de nouvelles formations désormais éligibles. C'est le cas notamment du Bilan de Compétences.

Compte Personnel d'Activité (CPA)

Le compte personnel d'activité permet à chaque salarié de réunir et d'accéder à tous les droits acquis au long de sa carrière tant en matière de formation, de chômage ou de pénibilité. Il est ouvert dès que le salarié entre sur le marché du travail.

Ce compte regroupe les informations contenues au sein du Compte Personnel Formation (CPF), du Compte Pénibilité¹ et du Compte Engagement Citoyen.

Le titulaire du compte peut en outre bénéficier de conseils et d'un accompagnement pour exercer ses droits afin de mettre en œuvre son projet professionnel.

Toute personne active âgée d'au moins 16 ans (ou 15 ans pour les apprentis) peut ouvrir un CPA sous certaines conditions, notamment être employé ou être à la recherche d'un emploi ou être accompagné dans un projet d'orientation professionnelle et d'intégration.

Les droits inscrits sur le CPA et non-utilisés par le titulaire du compte ne disparaissent qu'au décès de celui-ci. Ils sont donc conservés tout au long de la vie, y compris en cas de départ à l'étranger. Le salarié conserve donc ses droits même lorsqu'il change d'emploi ou de région.

Compte Engagement Citoyen

Création du Compte Engagement Citoyen au sein du Compte Personnel d'Activité. Il recensera toutes les activités bénévoles ou de volontariat et facilitera la reconnaissance des compétences acquises à travers ces activités. Les jeunes ayant accompli une mission de service civique, les personnes s'engageant dans des réserves (militaires, sanitaire, de sécurité civile, citoyenne...) et les maîtres d'apprentissage bénéficieront de points supplémentaires sur leur CPA pour valoriser leur engagement et leur ouvrir plus de droits à se former.

Pour plus d'informations sur la Loi Travail

<http://travail-emploi.gouv.fr/grands-dossiers/LoiTravail/que-va-changer-la-loi-travail>

Vous avez des questions ? N'hésitez pas à contacter les Ressources Humaines

¹ Entré totalement en vigueur en juillet 2016, le compte pénibilité est un dispositif mis en place afin d'accorder de nouveaux droits aux salariés confrontés à des conditions de pénibilité dans le cadre de leur travail. Ce nouveau dispositif instaure un compte personnel de prévention de la pénibilité (CPPP) pour ces salariés, qui peuvent ainsi y accumuler des points. L'utilisation de ces points pénibilité pourra notamment leur permettre de bénéficier de formations, de diminuer leur temps de travail en fin de carrière (via un passage à **temps partiel**) ou de faciliter leur départ en retraite anticipée. L'instauration du compte pénibilité vise principalement à prendre en compte l'altération de l'état de santé des salariés exposés à des travaux pénibles pendant leur carrière et qui, bien souvent, arrivent à l'âge de la retraite dans des conditions physiques dégradées.