



SOMMAIRE

1. Loi du 8 Août 2016 : dérogations aux accords de branche
2. Nouvelles obligations à la charge des entreprises

Bonjour,

Nous sommes heureux de vous communiquer la newsletter droit social de la société d'avocats DLGA, revenant sur certaines dispositions importantes de la Loi du 8 août 2016. Nous vous en souhaitons bonne lecture.

1. LA LOI DU 8 AOUT 2016 : DEROGATIONS AUX ACCORDS DE BRANCHE

La loi du 8 août 2016 confère à compter du 10 août 2016, la primauté de l'accord d'entreprise dans les domaines suivants : le taux de majoration des heures supplémentaires, la mise en place des astreintes, le dépassement de la durée quotidienne du travail, la rémunération des temps de restauration et de pause et la mise en place des contrats de travail intermittents.

Doit on en déduire que dans ces domaines il sera désormais possible, par un accord d'entreprise, de déroger aux dispositions des accords de branche, mêmes ceux conclus antérieurement à la loi, par des dispositions moins favorables aux salariés.

L'étude d'impact de la loi est dans ce sens, celle-ci précise : « *lorsque la loi le permet les accords d'entreprise qui seront conclus postérieurement à l'entrée en vigueur de la loi prévaudront sur les accords de branche y compris sur ceux ayant été conclus antérieurement à l'entrée en vigueur de la loi même lorsqu'ils prévoient des clauses de verrouillage* ».

Cependant il convient d'émettre des réserves au vu des clauses dites d'impérativité qui peuvent figurer dans les conventions ou accords de branche.

Il résulte de l'article L2253-3 du code du travail, issu de la Loi du 4 mai 2004, qu'hormis dans 6 matières (salaires minima, classifications, garanties collectives complémentaires, prévention de la pénibilité, égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, mutualisation des fonds de la formation professionnelle) une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut comporter des dispositions dérogeant en tout ou partie à celles qui lui sont applicables en vertu d'un accord de branche, sauf si celui-ci en dispose autrement.

En présence de clause d'impérativité l'accord d'entreprise ne pourra donc déroger à l'accord de branche.

Qu'en est-il alors de la suprématie des accords d'entreprise telle que posée par la loi du 8 août 2016 en cas de clause d'impérativité dans un accord de branche ?



Cette question a déjà été soulevée en 2008 à propos de la Loi du 20 août 2008 qui a conférée à l'accord d'entreprise la primauté sur l'accord de branche dans plusieurs domaines relatifs au temps de travail et notamment sur le contingent d'heures supplémentaires.

Le Conseil Constitutionnel dans une décision du 7 août 2008, n°2008-568 DC §20 saisi sur la conformité du texte relatif au contingent d'heures supplémentaires a indiqué que ces dispositions s'appliquent immédiatement et « permettent la négociation d'accord d'entreprise nonobstant l'existence éventuelle de clauses contraires dans les accords de branche ».

Au vu de cette décision la Circulaire DGT n°20 du 13 novembre 2008 écarte toute application d'un accord branche même en présence d'une clause impérative lors de la conclusion ultérieure d'un accord d'entreprise en matière d'aménagement du temps de travail au delà de la semaine.

Aujourd'hui la Loi Travail n'a pas remis en cause les dispositions de l'article L 2253-3 al 2 du code du travail et n'a pas prévu de dispositions transitoires pour les accords de branche conclus antérieurement à la loi.

En conséquence ;

- En présence d'un accord de branche conclu entre le 6 mai 2004 et le 10 août 2016 contenant une clause d'impérativité les entreprises pourront à priori déroger aux dispositions de l'accord de branche, cependant il est conseillé d'attendre que tant le Conseil Constitutionnel que les tribunaux tranchent définitivement la question.
- Par contre en présence d'un accord de branche conclu entre le 6 mai 2004 et le 10 août 2016 ne contenant pas de clause impérative, les entreprises pourront par un accord d'entreprise déroger à l'accord de branche par des dispositions plus favorables.
- Pour les accords signés jusqu'au 6 mai 2004, l'article 45 de la loi du 4 mai 2004 prévoyait que les accords de branche signés jusqu'à cette date bénéficiaient toujours du principe de faveur qui prévalait lors de leur conclusion.

Depuis le 10 août 2016, ces dispositions ne s'appliquent plus aux conventions et accords relatifs à la durée du travail, au repos quotidien et hebdomadaires et aux congés payés.

En conséquence aujourd'hui les entreprises peuvent déroger aux dispositions figurant dans les accords de branche conclus avant le 6 mai 2004 dans les domaines ci-dessus énoncés et donc notamment en matière de durée de travail.

Cette lettre d'informations est une publication électronique périodique éditée par DLGA, Société d'avocats (le «Cabinet»), diffusée gratuitement auprès d'un nombre limité de personnes ayant une relation directe ou indirecte avec le Cabinet. Cette lettre d'informations est réservée à l'usage privé de son destinataire et n'a qu'une vocation d'information générale non exhaustive. Elle ne saurait constituer ou être interprétée comme un acte de conseil juridique, un démarchage, une offre de services ou une sollicitation d'offre de ces services. Le destinataire est seul responsable de l'usage qu'il fait des informations fournies dans la lettre d'Informations et le Cabinet ne pourra être tenu responsable envers le destinataire de quelconques dommages directs ou indirects découlant de l'utilisation de ces informations. Pour ne plus recevoir de courriel d'information, veuillez écrire à l'adresse suivante : contact@dlga.fr

© DLGA 2016. Tous droits réservés.

DLGA, Société d'avocats, inscrite au Barreau de Lille
6, rue Léon Trulin – 59800 Lille – France | Tél : +33 (0)3 20 75 87 60 | Fax : +33 (0)3 66 72 22 63

DLGA, Société d'avocats, bureau secondaire inscrit au Barreau de Paris
59, rue de Babylone – 75007 Paris – France | Tél : +33 (0) 1 45 55 65 20



2. NOUVELLES OBLIGATIONS A LA CHARGE DES ENTREPRISES

Nouvelles informations dans le rapport de gestion :

Aux termes de l'article 37 de la Loi du 8 août 2016, dans les sociétés anonymes, le rapport de gestion doit désormais indiquer les accords collectifs conclus dans l'entreprise et leurs impacts sur la performance économique de l'entreprise ainsi que sur les conditions de travail des salariés.

Responsabilité sociale des plateformes Internet de mise en relation à l'égard des travailleurs indépendants qui utilisent ces plateformes :

L'article 37 de la Loi du 8 août 2016 met à la charge de ces plateformes Internet le coût des cotisations accident du travail, de la contribution à la formation professionnelle, des frais d'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience et d'une indemnité.

La prise en charge de ces frais n'est obligatoire que sous réserve que le chiffre d'affaires réalisé par le travailleur indépendant ne dépasse un certain montant fixé ultérieurement par Décret.

Des droits collectifs leurs sont également reconnus comme la constitution et la participation à une organisation syndicale ainsi que des droits en matière de formation professionnelle.

Création d'une instance de dialogue social dans les réseaux de franchise :

L'article 64 de la Loi du 8 août 2016 impose la mise en place d'une instance de dialogue social dans les réseaux d'exploitants d'au moins 300 salariés en France.

Cette instance comprend des représentants des salariés et des employeurs franchisés.

Ses pouvoirs sont limités puisqu'elle n'a qu'un pouvoir de proposition.

Elle formule, à son initiative, et examine à la demande du franchiseur ou de représentant des franchisés, toute proposition de nature à améliorer les conditions de travail, d'emploi et de formation professionnelle des salariés dans l'ensemble du réseau ainsi que des conditions dans lesquelles ils bénéficient de garanties collectives complémentaires.

Cette lettre d'informations est une publication électronique périodique éditée par DLGA, Société d'avocats (le «Cabinet»), diffusée gratuitement auprès d'un nombre limité de personnes ayant une relation directe ou indirecte avec le Cabinet. Cette lettre d'informations est réservée à l'usage privé de son destinataire et n'a qu'une vocation d'information générale non exhaustive. Elle ne saurait constituer ou être interprétée comme un acte de conseil juridique, un démarchage, une offre de services ou une sollicitation d'offre de ces services. Le destinataire est seul responsable de l'usage qu'il fait des informations fournies dans la lettre d'Informations et le Cabinet ne pourra être tenu responsable envers le destinataire de quelconques dommages directs ou indirects découlant de l'utilisation de ces informations. Pour ne plus recevoir de courriel d'information, veuillez écrire à l'adresse suivante : contact@dlga.fr

© DLGA 2016. Tous droits réservés.

DLGA, Société d'avocats, inscrite au Barreau de Lille
6, rue Léon Trulin – 59800 Lille – France | Tél : +33 (0)3 20 75 87 60 | Fax : +33 (0)3 66 72 22 63

DLGA, Société d'avocats, bureau secondaire inscrit au Barreau de Paris
59, rue de Babylone – 75007 Paris – France | Tél : +33 (0) 1 45 55 65 20