

L'essentiel de la loi Travail (volet 2)

Bonjour à tous et bienvenue dans le fil d'actualité des Editions Francis Lefebvre. Appelée couramment Loi travail ou loi El Khomri, la loi du 8 août 2016 réforme de nombreux pans du droit du travail. Nous avons choisi de vous en présenter quelques éléments :

Au sommaire :

1/ Le compte personnel d'activité : pourquoi, pour qui ?

2/ Motif économique de licenciement : où en est-on ?

3/ Santé au travail, quoi de neuf ?

Top chrono c'est parti !

1. Le compte personnel d'activité : pourquoi, pour qui ?

Applicable à partir du 1^{er} janvier 2017, le compte personnel d'activité (ou CPA) regroupe des comptes déjà existant : le compte personnel de formation et le compte personnel de prévention de la pénibilité.

S'y ajoute un nouveau compte : le compte d'engagement citoyen, qui permet aux personnes exerçant certaines activités bénévoles ou de volontariat (y compris l'activité de maître d'apprentissage) d'acquérir des heures de formation. Il peut être ouvert dès l'âge de 16 ans (15 pour les apprentis) et le demeure jusqu'au décès du titulaire du compte.

Enfin, gros avantage : le CPA est accessible en ligne.

2. Motif économique de licenciement : où en est-on ?

En ce qui concerne le motif économique, la loi précise essentiellement la notion de difficultés économiques pouvant justifier un licenciement. Ces difficultés peuvent être caractérisées :

- soit par l'évolution significative d'au moins un indicateur économique tel qu'une baisse des commandes ou du chiffre d'affaires, une dégradation de la trésorerie ou de l'excédent brut d'exploitation ;
- soit par tout autre élément de nature à justifier de ces difficultés.

La baisse des commandes ou du chiffre d'affaires doit être constatée sur une certaine durée comparée à la même période de l'année précédente, durée variant en fonction de l'effectif de l'entreprise. Par exemple, sur 2 trimestres consécutifs pour une entreprise de 11 à 49 salariés.

3. Santé au travail, quoi de neuf ?

Premièrement, la **visite médicale d'embauche** devient plus rare : seuls les salariés affectés à des postes à risque en bénéficieront.

Les autres salariés seront reçus, après leur embauche, par un membre de l'équipe de santé au travail pour une simple visite d'information et de prévention.

Deuxièmement, les procédures applicables en matière **d'inaptitude physique** sont modifiées, en particulier :

- la constatation de l'inaptitude physique par le médecin du travail est remaniée ;
- l'employeur ou le salarié qui veut contester l'avis du médecin doit saisir, non plus l'inspecteur du travail, mais la formation de référé du conseil de prud'homme ;
- le reclassement du salarié inapte obéit désormais aux mêmes règles, que l'inaptitude résulte d'un accident du travail, d'une maladie professionnelle ou ait une origine non professionnelle.

Ces nouvelles règles entreront en vigueur au moment de la publication de leurs décrets d'application et au plus tard le 1^{er} janvier 2017.

Voilà, c'est tout pour aujourd'hui. Merci de votre attention et à très bientôt.