

Droit du travail : ce qui change en 2020

Ce début d'année est l'occasion de faire le point sur les actions à engager en 2020. Plusieurs réformes d'envergure en droit du travail entrent en effet en vigueur dès les premiers mois de cette nouvelle année. Voici celles qui devraient retenir votre attention :

1. Un nouveau sujet de négociation obligatoire pour les entreprises qui emploient au moins 50 salariés sur le même site : le déplacement pour se rendre sur le lieu de travail

Désormais, pour ces entreprises, la négociation obligatoire sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail instaurée par l'ordonnance du 22 septembre 2017 devra inclure la mobilité des salariés entre leur lieu de résidence habituelle et leur lieu de travail (loi d'orientation des mobilités du 24 décembre 2019).

Pour rappel, depuis l'ordonnance du 22 septembre 2017, il est obligatoire de négocier au moins tous les 4 ans sur l'égalité professionnelle hommes-femmes et la qualité de vie au travail.

Dans ce cadre, un accord d'adaptation peut être conclu par les partenaires sociaux et préciser les sous-thèmes de la négociation. Cet accord permet ainsi, à l'initiative de l'employeur ou d'un syndicat de salariés représentatif, d'adapter la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans l'entreprise. En l'absence d'un tel accord, les thèmes prévus par le Code du travail s'imposent.

Sept thèmes étaient déjà énumérés par la loi : articulation vie personnelle-vie professionnelle, égalité professionnelle femmes-hommes, lutte contre les discriminations, insertion et maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, régimes de prévoyance et complémentaire, droit d'expression direct et collectif des salariés (notamment via des outils numériques), droit à la déconnexion.

Vient désormais s'ajouter pour les entreprises employant 50 salariés sur un même site : « les mesures visant à améliorer la mobilité des salariés entre leur lieu de résidence habituelle et leur lieu de travail, notamment en réduisant le coût de la mobilité, en incitant à l'usage de modes de transport vertueux ainsi que par la prise en charge des frais » de transport sous certaines conditions (Article L2242-17 8° du Code du travail).

A défaut d'accord collectif sur la mobilité des salariés, les entreprises concernées devront élaborer un « plan de mobilité employeur » sur leurs différents sites pour améliorer la mobilité de leur personnel.

Attention : le fait pour l'employeur de se soustraire à ces obligations peut caractériser le délit d'entrave à l'exercice du droit syndical, puni d'un an d'emprisonnement et de 3750 € d'amende (outre les sanctions administratives qui peuvent être appliquées par l'inspection du travail).

2. La loi de financement de la sécurité sociale pour 2020 reconduit la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat, en la soumettant à un accord d'intéressement

La prime exceptionnelle de pouvoir d'achat, instaurée par la loi du 24 décembre 2018 portant mesures d'urgence économiques et sociales, est reconduite pour l'année 2020.

Cette prime est exonérée d'impôt sur le revenu et de toute cotisation sociale ou contribution, dans la limite de 1000 euros par bénéficiaire, dans les conditions suivantes :

- elle bénéficie aux salariés dont la rémunération est inférieure à 3 SMIC ;
- elle doit être versée avant le 30 juin 2020 ;
- elle ne se substitue à aucun élément de rémunération ;
- nouvelle condition pour 2020 : l'employeur doit mettre en place un accord d'intéressement.

3. Le 1^{er} mars 2020 : Entrée en vigueur de l'index de l'égalité salariale hommes-femmes dans les entreprises de plus de 50 salariés

Cet index, déjà applicable depuis 2019 aux entreprises employant plus de 250 salariés, se généralise aux entreprises comptant plus de 50 salariés.

Pour rappel, cet index impose aux entreprises, chaque année au 1^{er} mars, de :

- Calculer leur note sur 100 en mesurant les inégalités de rémunération hommes-femmes ;
- Communiquer cette note à leurs représentants du personnel (CSE) et à la DIRECCTE ;
- Publier leur note sur leurs sites internet.

La vigilance est de mise. En effet :

- Afin de contrôler la bonne application de cette nouvelle réglementation, il est prévu que les interventions de l'inspection de travail passeront de 1730 en moyenne à 7000 par an.

- En cas d'index inférieur à 75 points, l'entreprise doit mettre en place des mesures correctives dans un délai de 3 ans (dans le cadre de la négociation obligatoire sur l'égalité professionnelle, ou, à défaut d'accord, par décision unilatérale de l'employeur après consultation du CSE).
- Le risque, à défaut de publication de l'index ou de mise en place d'un plan de correction dans le délai imparti, est une pénalité financière pouvant s'élever jusqu'à 1% de la masse salariale.

Pour conclure, les CSE ont été mis en place dans toutes les entreprises employant au moins 11 salariés au plus tard le 31 décembre 2019. Il ne reste désormais « plus qu'à » négocier en 2020 !

Nous sommes à votre disposition pour vous accompagner dans vos négociations collectives.

Contact:



Françoise Sitterlé
Avocat à la Cour
Associé
fsitterle@soffal.fr



Adeline Charikhi-Daire
Avocat à la Cour
acharikhi-daire@soffal.fr



Antonine Darricau
Avocat à la Cour
adarricau@soffal.fr