

Expertises économiques et  
sociales auprès des comités  
d'entreprise

SynCea

**FO**  
la force syndicale

## Présentation des principales nouveautés introduites par la loi du 8 août 2016 dite « Loi Travail »

20 et 21 mars 2017

Intervenants :

Audrey MUNCH-RISSON

Fayçal ABASSI



Info@syncea



www.syncea.fr



# Plan de la présentation

1. Echancier de mise en application de la loi (p.3)
2. Une nouvelle hiérarchie des normes (p.13)
3. La durée du travail (p.28)
4. De nouvelles règles en matière de négociation collective (p.54)
5. Le licenciement pour motif économique (p.78)
6. L'accord de préservation ou de développement de l'emploi (p.89)
7. La représentation du personnel (p.100)
8. La santé au travail (p.113)
9. Autres mesures (p. 119)

**Avertissement : Cette présentation n'est pas exhaustive et n'aborde qu'une partie des changements apportés par la loi Travail.**

Les articles cités dans ce document, sans précision, figurent dans le code du travail.



# 1. ECHEANCIER DE MISE EN APPLICATION DE LA LOI



## Echéancier de mise en application de la loi

L'intégralité de l'échéancier est disponible sur le site [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr) dans la rubrique :

Accueil > Dossiers législatifs > Lois publiées de la XIV<sup>ème</sup> législature > **Dossiers législatifs - LOI n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels**

| Articles      | Base légale                             | Objet   | Décrets (ou observations)         |
|---------------|---|---|-----------------------------------|
| Article 8, II | Article L. 3121-12, 2°, code du travail | Modalités d'information des salariés concernés et délais de prévenance (dispositions supplétives)   | Décret n° 2016-1551 du 18/11/2016 |
| Article 8, II | Article L. 3121-15, code du travail     | Mise en place du régime d'équivalence (dispositions supplétives)  | Décret n° 2016-1551 du 18/11/2016 |
| Article 8, II | Article L. 3121-18, 1°, code du travail | Dérogation accordée par l'autorité administrative à la durée quotidienne du travail effectif par salarié ne pouvant excéder dix heures  | Décret n° 2016-1553 du 18/11/2016 |
| Article 8, II | Article L. 3121-18, 2°, code du travail | Dérogation pour cas d'urgence à la durée quotidienne du travail effectif par salarié ne pouvant excéder dix heures  | Décret n° 2016-1553 du 18/11/2016 |
| Article 8, II | Article L. 3121-21, code du travail     | Conditions dans lesquelles en cas de circonstances exceptionnelles et pour la durée de celles-ci, le dépassement de la durée maximale définie à l'article L3121-19 peut être autorisé par l'autorité administrative | Décret n° 2016-1551 du 18/11/2016 |



## Echéancier de mise en application de la loi

| Articles      | Base légale                         | Objet  | Décrets (ou observations)         |
|---------------|-------------------------------------|--|-----------------------------------|
| Article 8, II | Article L. 3121-24, code du travail | Autorisation de dépassement de la durée maximale hebdomadaire prévue à l'article L 3121-21 par l'autorité administrative   | Décret n° 2016-1551 du 18/11/2016 |
| Article 8, II | Article L. 3121-25, code du travail | Conditions dans lesquelles à titre exceptionnel, dans certains secteurs, dans certaines régions ou dans certaines entreprises, le dépassement de la durée maximale de quarante-six heures prévue aux articles L 3121-22 et L 3121-23 peut être autorisé pendant des périodes déterminées | Décret n° 2016-1551 du 18/11/2016 |
| Article 8, II | Article L. 3121-34, code du travail | Branches d'activité à caractère saisonnier : dérogation aux dispositions relatives à la détermination des périodes de référence pour le décompte des heures supplémentaires et des repos compensateurs.  | Décret n° 2016-1553 du 18/11/2016 |
| Article 8, II | Article L. 3121-39, code du travail | Contingent annuel défini à l'article L 3121-29, caractéristiques et conditions de prise de la contrepartie obligatoire sous forme de repos pour toute heure supplémentaire effectuée au delà de ce contingent.   | Décret n° 2016-1553 du 18/11/2016 |



## Echéancier de mise en application de la loi

| Articles      | Base légale                         | Objet   | Décrets (ou observations)         |
|---------------|-------------------------------------|---|-----------------------------------|
| Article 8, II | Article L. 3121-45, code du travail | Conditions dans lesquelles l'employeur peut mettre en place une répartition sur plusieurs semaines de la durée du travail, dans la limite de neuf semaines pour les entreprises employant moins de cinquante salariés et dans la limite de quatre semaines pour les entreprises de cinquante salariés et plus (dispositions supplétives)            | Décret n° 2016-1553 du 18/11/2016 |
| Article 8, II | Article L. 3121-52, code du travail | Limites et modalités du report d'heures en cas de mise en place d'un dispositif d'horaires individualisés et de récupération des heures perdues (dispositions supplétives)  | Décret n° 2016-1551 du 18/11/2016 |
| Article 8, II | Article L. 3121-69, code du travail | Mesures d'application des articles L 3121-23 à L 3121-25 (dispositions supplétives applicables en matière de durée hebdomadaire maximale)   | Décret n° 2016-1551 du 18/11/2016 |
| Article 8, II | Article L. 3122-6, code du travail  | Conditions dans lesquelles en cas de circonstances exceptionnelles, l'inspecteur du travail peut autoriser le dépassement de la durée quotidienne de travail mentionnée au premier alinéa du présent article après consultation des délégués syndicaux et après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'ils existent | Décret n° 2016-1551 du 18/11/2016 |



## Echéancier de mise en application de la loi

| Articles      | Base légale                         | Objet   | Décrets (ou observations)         |
|---------------|-------------------------------------|---|-----------------------------------|
| Article 8, II | Article L. 3122-10, code du travail | Modalités de consultation du médecin du travail avant toute décision importante relative à la mise en place ou à la modification de l'organisation du travail de nuit | Décret n° 2016-1551 du 18/11/2016 |
| Article 8, II | Article L. 3122-11, code du travail | Surveillance médicale particulière des travailleurs de nuit (renvoi article 44)   | Décret n° 2016-1908 du 27/12/2016 |
| Article 8, II | Article L. 3122-17, code du travail | Dépassement de la durée maximale quotidienne de travail prévue à l'article L 3122-6   | Décret n° 2016-1551 du 18/11/2016 |
| Article 8, II | Article L. 3122-21, code du travail | Conditions dans lesquelles les travailleurs peuvent être affectés à des postes de nuit sur autorisation de l'inspecteur du travail accordée                           | Décret n° 2016-1551 du 18/11/2016 |
| Article 8, II | Article L. 3122-24, code du travail | Liste des secteurs pour lesquels la durée maximale hebdomadaire de travail est fixée entre quarante et quarante-quatre heures   | Décret n° 2016-1553 du 18/11/2016 |
| Article 8, II | Article L. 3123-26, code du travail | Conditions dans lesquelles à défaut de convention ou d'accord collectif, le salarié peut demander à bénéficier d'un poste à temps partiel (dispositions supplétives)  | Décret n° 2016-1553 du 18/11/2016 |



## Echéancier de mise en application de la loi

| Articles         | Base légale                         | Objet  | Décrets (ou observations)         |
|------------------|-------------------------------------|--|-----------------------------------|
| Article 8, II    | Article L. 3123-38, code du travail | Liste des secteurs où la nature de l'activité ne permet pas de fixer avec précision les périodes de travail et la répartition des heures de travail au sein de ces périodes  | Décret n° 2016-1553 du 18/11/2016 |
| Article 8, III   | Article L. 3131-1, code du travail  | Conditions dans lesquelles il peut être dérogé, en cas d'urgence, au repos quotidien des salariés d'une durée minimale de onze heures consécutives   | Décret n° 2016-1553 du 18/11/2016 |
| Article 8, III   | Article L. 3131-2, code du travail  | Dérogations à la durée minimale de repos quotidien prévue à l'article L 3131-1, notamment pour des activités caractérisées par la nécessité d'assurer une continuité du service ou par des périodes d'intervention fractionnées          | Décret n° 2016-1553 du 18/11/2016 |
| Article 8, III   | Article L. 3131-3, code du travail  | Dérogations, en cas de surcroît exceptionnel d'activité, à la durée minimale de repos quotidien  | Décret n° 2016-1553 du 18/11/2016 |
| Article 8, III   | Article L. 3141-11, code du travail | Début de la période de référence pour l'acquisition des congés   | Décret n° 2016-1551 du 18/11/2016 |
| Article 9, I, 1° | Article L. 3142-3, code du travail  | Conditions dans lesquelles en cas de différend concernant les congés pour événements familiaux, le refus de l'employeur peut être directement contesté par le salarié devant le conseil de prud'hommes, statuant en la forme des référés | Décret n° 2016-1552 du 18/11/2016 |





## Echéancier de mise en application de la loi

| Articles              | Base légale                            | Objet  | Décrets (ou observations)                            |
|-----------------------|--|--|--|
| Article 16, II, 1°, b | Article L. 2231-5-1, code du travail   | Modalités de publication des conventions et accords de branches, de groupe, interentreprises, d'entreprise et d'établissement; anonymisation   | Publication envisagée en janvier 2017                |
| Article 16, II, 1°, b | Article L. 2231-5-1, code du travail   | Modalités de publication des conventions et accords de branches, de groupe, interentreprises, d'entreprise et d'établissement  | Publication envisagée en janvier 2017                |
| Article 18, XI, 1°    | Article L. 2323-26-1, code du travail  | Conditions dans lesquelles le seuil de trois cents salariés retenu pour définir les attributions du comité d'entreprise est réputé franchi lorsque l'effectif de l'entreprise dépasse ce seuil pendant douze mois  | Décret n° 2016-1437 du 25/10/2016                    |
| Article 18, XIV, 2°   | Article L. 4616-3, 2°, code du travail | Délais dans lesquels à défaut d'accord, sont rendus l'avis de chaque comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est rendu et transmis à l'instance de coordination des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et l'avis de cette dernière | Décret déjà adopté: décret n° 2016-868 du 29/06/2016 |



## Echéancier de mise en application de la loi

| Articles             | Base légale                                | Objet  | Décrets (ou observations)         |
|----------------------|--|--|-----------------------------------|
| Article 21, I, 1°, b | Article L. 2232-12, code du travail        | Conditions de la consultation des salariés ("référéndum") à l'initiative des syndicats signataires d'un accord et représentant plus de 30% mais moins de 50% des salariés  | Décret n° 2016-1797 du 20/12/2016 |
| Article 22, I        | Article L. 2254-2, II, code du travail     | Définition des délais de réponse du salarié à la proposition d'accompagnement personnalisé, ainsi que les conditions dans lesquels le salarié adhère au parcours   | Décret n° 2016-1909 du 28/12/2016 |
| Article 22, I        | Article L. 2254-2, III, code du travail, b | Définition de la rémunération mensuelle du salarié qui ne peut être diminuée par l'effet de l'accord offensif et détermination des modalités par lesquelles les salariés sont informés et font connaître leur refus, le cas échéant, de voir appliquer l'accord offensif à leur contrat de travail | Décret n° 2016-1909 du 28/12/2016 |
| Article 22, I        | Article L. 2254-3, code du travail         | Modalités du parcours d'accompagnement personnalisé pour les salariés licenciés pour avoir refusé l'application de l'accord offensif   | Décret n° 2016-1909 du 28/12/2016 |



## Echéancier de mise en application de la loi

| Articles       | Base légale                               | Objet   | Décrets (ou observations)         |
|----------------|---|---|-----------------------------------|
| Article 22, I  | Article L. 2254-3, code du travail        | Conditions dans lesquelles l'accompagnement personnalisé est assuré par Pôle emploi   | Décret n° 2016-1909 du 28/12/2016 |
| Article 22, I  | Article L. 2254-4, code du travail        | Montant de l'allocation due au titre de l'accompagnement personnalisé des personnes licenciées pour avoir refusé l'application de l'accord offensif et conditions d'imputation de la durée d'exécution de l'accompagnement personnalisé sur la durée de versement de l'allocation d'assurance chômage | Décret n° 2016-1909 du 28/12/2016 |
| Article 22, I  | Article L. 2254-5, code du travail        | Conditions d'exigibilité de la contribution due par l'employeur, lorsqu'il propose le dispositif d'accompagnement au salarié  | Décret n° 2016-1909 du 28/12/2016 |
| Article 22, I  | Article L. 2254-6, code du travail        | Conditions d'exigibilité de la contribution due par l'employeur lorsqu'il omet de proposer le dispositif d'accompagnement au salarié  | Décret n° 2016-1909 du 28/12/2016 |
| Article 24, II | Article L. 2232-9 code du travail, II, 3° | Conditions dans lesquelles des conventions et accords d'entreprises de la troisième partie du code sont transmis aux commissions paritaires permanentes de négociation et d'interprétation de branches  | Décret n° 2016-1556 du 18/11/2016 |



## Echéancier de mise en application de la loi

| Articles             | Base légale                              | Objet  | Décrets (ou observations)              |
|----------------------|--|--|--|
| Article 102, II, 7°  | Article L. 4624-1, code du travail       | Délai de la visite d'information et de prévention effectuée après l'embauche par l'un des professionnels de santé donnant lieu à la délivrance d'une attestation   | Décret n° 2016-1908 du 27/12/2016      |
| Article 102, II, 7°  | Article L. 4624-1, code du travail       | Modalités de la surveillance médicale des travailleurs de nuit (même texte que article 2/L 3122-11)  | Décret n° 2016-1908 du 27/12/2016      |
| Article 102, II, 10° | Article L. 4625-1-1, code du travail     | Adaptation des règles concernant la visite d'information et de prévention et l'examen médical d'aptitude pour les salariés temporaires et les salariés en CDD      | Décret n° 2016-1908 du 27/12/2016      |
| Article 103, 2°      | Article L. 2221-7-1, code des transports | Conditions dans lesquelles les personnels exerçant les tâches de sécurité ferroviaire sur le réseau ferré national sont soumis à une vérification de leur aptitude | Publication envisagée en décembre 2016 |

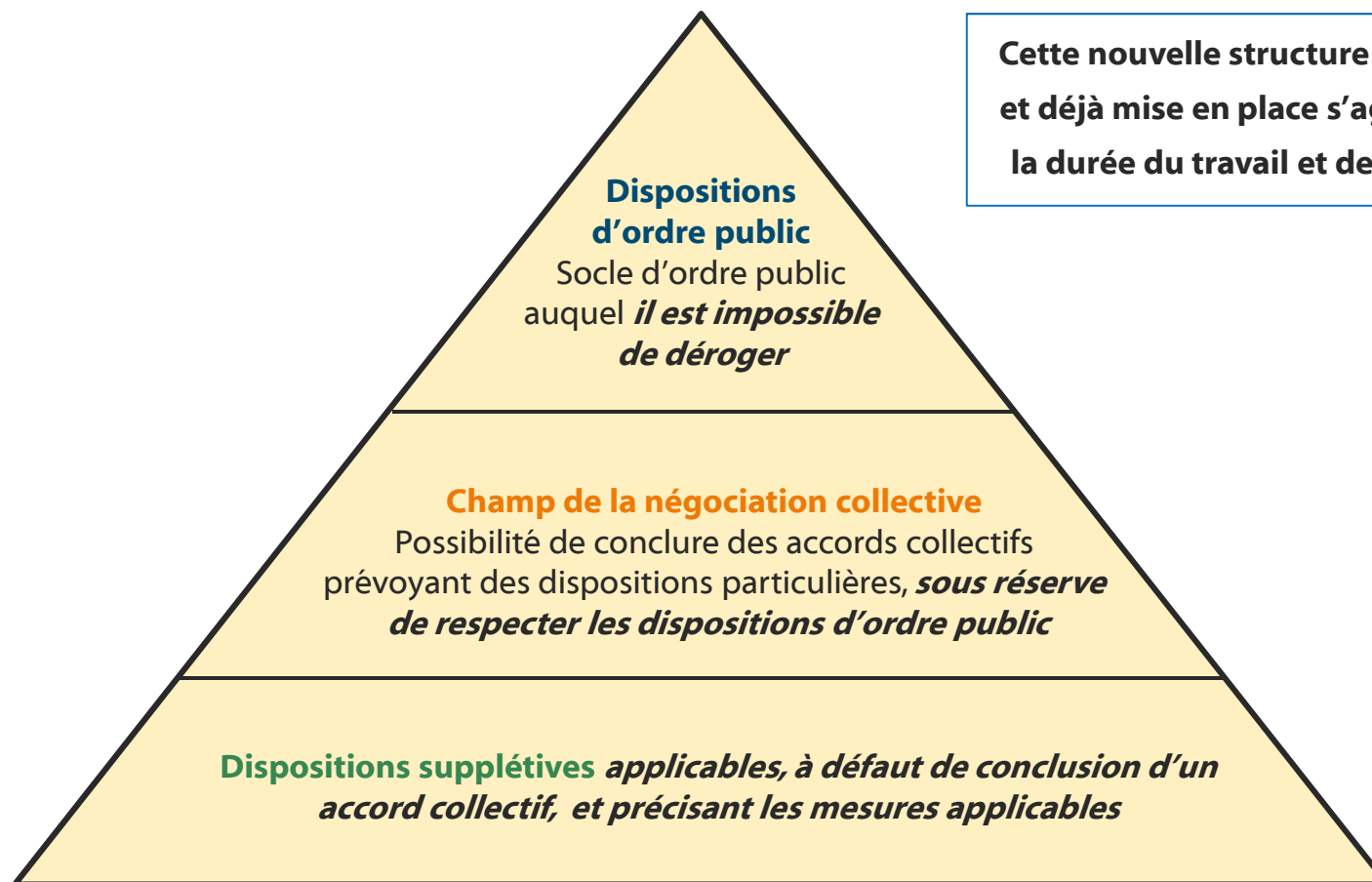


## 2. NOUVELLE HIERARCHIE DES NORMES



## Une hiérarchie organisée en trois niveaux

- La loi n°2016-1088 du 8 août 2016 tend à instaurer une **nouvelle hiérarchie des normes** en matière de droit du travail, en trois niveaux.



Cette nouvelle structure est d'ores et déjà mise en place s'agissant de la durée du travail et des congés.



## Articulation entre les accords Entrée en vigueur

- ❑ La loi ne donnant pas d'indication particulière quant à la date d'entrée en vigueur des dispositions relatives aux règles d'articulation entre les accords conclus à différents niveaux (de groupe, d'entreprise, de branche etc...), **il y a lieu de considérer que ces disposition s'appliquent à compter du lendemain de la publication de la loi au Journal Officiel (JO).**
- ❑ Toutefois, comme nous le verrons, les nouvelles règles de validité des accord entrent en vigueur de manière progressive.



## Articulation entre les accords

### L'articulation accord de branche /accord d'entreprise

- ❑ **En matière de durée du travail** (heures supplémentaires, travail de nuit, repos quotidien, congés), la **Loi Travail consacre la primauté de l'accord d'entreprise ou d'établissement sur l'accord de branche à compter du 10 août 2016**.
  - Cette primauté se caractérise par l'emploi de l'expression suivante : « *une convention ou accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche* ».
- ❑ **Exemple** : en matière d'heures supplémentaires, **une convention ou un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche** peut prévoir le taux de majoration des heures supplémentaires, ce taux ne pouvant être inférieur à 10 % (= **champ de la négociation collective**). Toutefois, à défaut d'accord, les heures supplémentaires donnent lieu à une majoration de salaire de 25% pour les 8 premières heures et 50 % pour les heures accomplies au-delà (= **dispositions supplétives**).
- ❑ Selon l'étude d'impact et une partie de la doctrine, les accords d'entreprise conclus après l'entrée en vigueur de la loi prévaudront sur les accords de branche, **même sur ce qui ont été conclus antérieurement à l'entrée en vigueur de la Loi Travail**, y compris s'agissant des accords de branche comportant des dispositions impératives.





## Articulation entre les accords

### L'articulation accord de branche/accord d'entreprise

- ❑ Depuis la loi du 4 mai 2004 : les dispositions d'un accord d'entreprise peuvent déroger dans un **sens moins favorable** que les dispositions prévues dans un accord de branche à **l'exception de 4 domaines**, dans lesquels les dispositions de l'accord de branche priment sur les dispositions de l'accord d'entreprise (art. L. 2253-3) :
  - Il s'agit des **salaires minima/ classifications/ garanties collectives en matière de protection sociale complémentaire/ mutualisation des fonds de la formation professionnelle.**
  
- ❑ La **loi Travail du 8 août 2016 a ajouté deux domaines** dans lesquels les dispositions d'un accord d'entreprise ne peuvent pas déroger dans un sens moins favorable aux dispositions prévues dans un accord de branche :
  - **La prévention de la pénibilité,**
  - **Et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.**
  
- ❑ Remarque : **dans les domaines non visés**, l'accord de branche pourra prévoir des **clauses de verrouillage** (aussi appelées **clauses d'impérativité**). De telles clauses indiquent **expressément** que les dispositions d'un accord d'entreprise ne peuvent pas déroger dans un sens moins favorable aux dispositions prévues par l'accord de branche.



## Articulation entre les accords

### L'accord d'entreprise sera prioritaire sur la branche en matière de durée du travail

| Thèmes   | Article     |
|--|-------------|
| Détermination du taux de majoration des heures supplémentaires   | L.3121-33-1 |
| Rémunération des temps nécessaires à la restauration et aux pauses   | L.3121-6    |
| Assimilation des temps nécessaires aux opérations d'habillage et de déshabillage du temps de travail effectif ou détermination des contreparties | L.3121-7    |
| Mise en place des astreintes   | L.3121-11   |
| Dépassement de la durée quotidienne jusqu'à 12 heures  | L.3121-19   |
| Dépassement de la durée hebdomadaire moyenne dans la limite de 46 heures   | L. 3121-23  |
| Dérogation à la durée minimale de repos quotidien  | L.3131-2    |

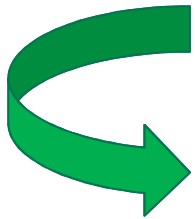
| Thèmes  | Article                            |
|---|------------------------------------|
| Définition des jours fériés et chômés   | L.3133-3-1                         |
| Mise en œuvre des CP dans l'entreprise  | L.3141-10 ; L.3141-15 et L.3141-21 |
| Mise en place d'horaires à temps partiel  | L.3121-17                          |
| Détermination des délais de prévenance des changements d'horaires pour les salariés à temps partiel | L. 3123-24                         |
| Modalités de report d'heures en cas d'horaires individualisés                                       | L.3121-51                          |
| Modalités de récupération des heures perdues  | L.3121-51                          |



## Articulation entre les accords

### L'articulation accord de branche/accord d'entreprise

- Sous l'empire de la loi du 4 mai 2004, aucune dérogation dans un sens défavorable aux salariés ne pouvait être instituée par accord d'entreprise ou d'établissement, lorsque l'accord de branche avait été conclu avant le 6 mai 2004.



A compter du 10 août 2016, ce principe de faveur ne s'applique plus aux conventions et accords relatifs à la durée du travail, au repos quotidiens et hebdomadaires et aux congés.

**En conséquence, les entreprises pourront s'affranchir des prévisions des accords de branche conclus avant le 6 mai 2004.**

- Si un accord de branche pourra toujours contenir des **clauses de verrouillage** empêchant des dérogations moins favorables par accord d'entreprise (art. L.2232-5-1), **ces clauses seront sans effet dans les domaines dans lesquels la loi prévoit la primauté de l'accord d'entreprise (= durée du travail).**



## Articulation entre les accords

### Accord de groupe/Accord de branche/ Accord d'entreprise

- ❑ **Avant le 10 août 2016** : Un accord de groupe ne pouvait pas comporter des dispositions dérogatoires à celles applicables en vertu d'un accord de branche ou professionnel dont relèvent les entreprises ou les établissements appartenant à ce groupe, **sauf disposition expresse** de l'accord de branche ou professionnel.
  - **Cette mesure a été supprimée par la loi Travail.**
  
- ❑ **L'accord de groupe peut désormais déroger à l'accord de branche, y compris dans un sens défavorable aux salariés, sans que l'accord de branche ne le prévoit expressément.**
  
- ❑ Lorsqu'un accord de groupe le prévoit expressément, ses dispositions peuvent prévaloir sur celles ayant le **même objet** des conventions et **accords conclus dans les entreprises ou établissements** compris dans le périmètre de l'accord de groupe.
  - **L'accord de groupe peut désormais primer sur les accords d'entreprise ou d'établissement**, même si l'accord de groupe prévoit des dispositions moins favorables pour les salariés que les accords conclus à un niveau inférieur (entreprise ou établissement) (art. L. 2253-5 nouveau).
  - On n'effectuera pas de comparaison des avantages de même nature.



## Articulation entre les accords

### Accord de groupe : périmètre de négociation renforcé

- ❑ Avant la loi travail, l'accord de groupe avait une position un peu particulière. Désormais, **le groupe est un périmètre de négociation à part entière**. Le code dispose « *l'ensemble des négociations prévues par le présent code au niveau de l'entreprise peuvent être engagées et conclues au niveau du groupe dans les mêmes conditions* » (art. L. 2232-33 al. 1). Ainsi, 44 thèmes peuvent être négociés au niveau du groupe.
- ❑ **Les négociations obligatoires de l'entreprise peuvent être effectuées au niveau du groupe** et les entreprises sont dispensées d'engager une négociation obligatoire lorsqu'un accord sur le même thème a été conclu au niveau du groupe et remplit les conditions prévues par la loi (art. L. 2232-33 al. 5).
  - La NAO de groupe est admise, et **le groupe peut officialiser la procédure en concluant un accord de méthode qui liste les thèmes de la NAO négociés à son niveau**.
- ❑ Comme les entreprises, les groupes sont soumis au principe majoritaire. Les taux de 30 % et de 50 % s'apprécieront à l'échelle de l'ensemble des entreprises ou établissements compris dans le périmètre de l'accord. Il en va de même pour la consultation des salariés.
- ❑ La difficulté va être **l'appréciation de la représentativité des syndicats au niveau du groupe**.



## Articulation entre les accords

### Accord de groupe : représentativité des syndicats

- ❑ **Deux hypothèses** sont envisagées **selon que le périmètre du groupe a évolué ou non** depuis le dernier accord de groupe conclu (art. L. 2122-4).
- ❑ Si à la veille des négociations, le périmètre des entreprises ou des établissements compris dans le champ du futur accord de groupe est identique à celui d'un accord conclu au cours du cycle électoral précédant, la représentativité des organisations syndicales s'apprécie par addition de l'ensemble des suffrages obtenus dans les entreprises ou les établissements :
  - Soit pour le cycle en cours lorsque les élections dans les entités du groupe se sont tenues à la même date ;
  - Soit lors des dernières élections intervenues au cours du cycle précédant le cycle en cours, lorsque les élections se sont tenues à des dates différentes.
- ❑ Si le périmètre a évolué depuis le dernier accord de groupe, la représentativité est appréciée par addition de l'ensemble des suffrages obtenus lors des dernières élections organisées dans les entreprises ou établissements compris dans le périmètre de l'accord.



## Articulation entre les accords

### Accord de groupe : les questions en suspend

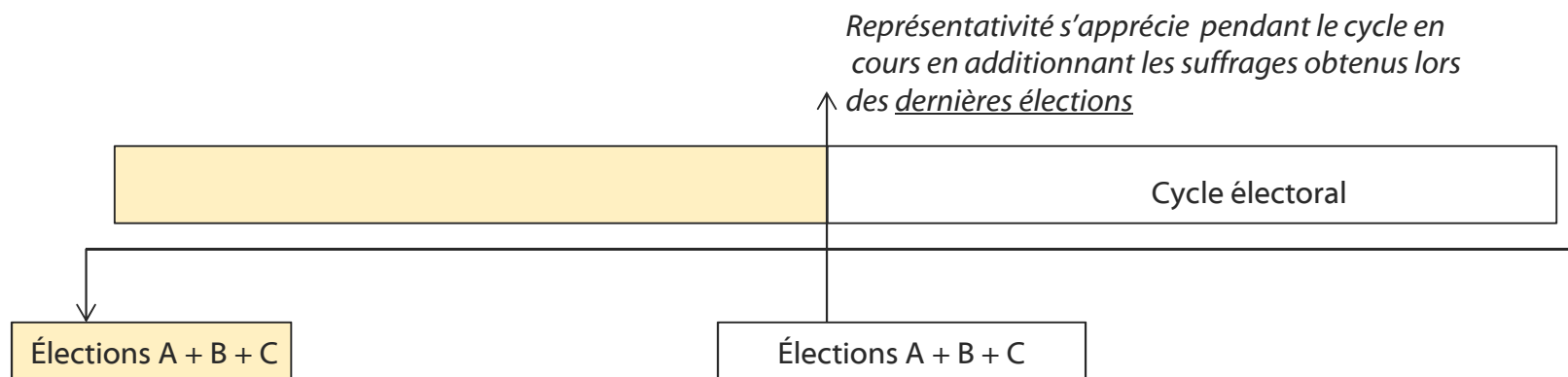
- ❑ La méthode de **détermination du « cycle électoral »** n'est pas arrêtée.
  - Il serait possible de s'appuyer sur la préconisation de la DGT n° 20 du 13 novembre 2008 : le point de départ est constitué par les résultats des élections professionnelles de la première entreprise du groupe pour laquelle la première réunion de la négociation du protocole d'accord préélectoral est postérieure à la publication de la loi.
  - Il serait possible de déterminer le cycle à partir de la date d'engagement des négociations en remontant dans le temps.
  
- ❑ Les modalités **de révision** d'un accord de groupe ne sont pas définies. En toute logique il y aurait application des règles relatives à l'accord d'entreprise...



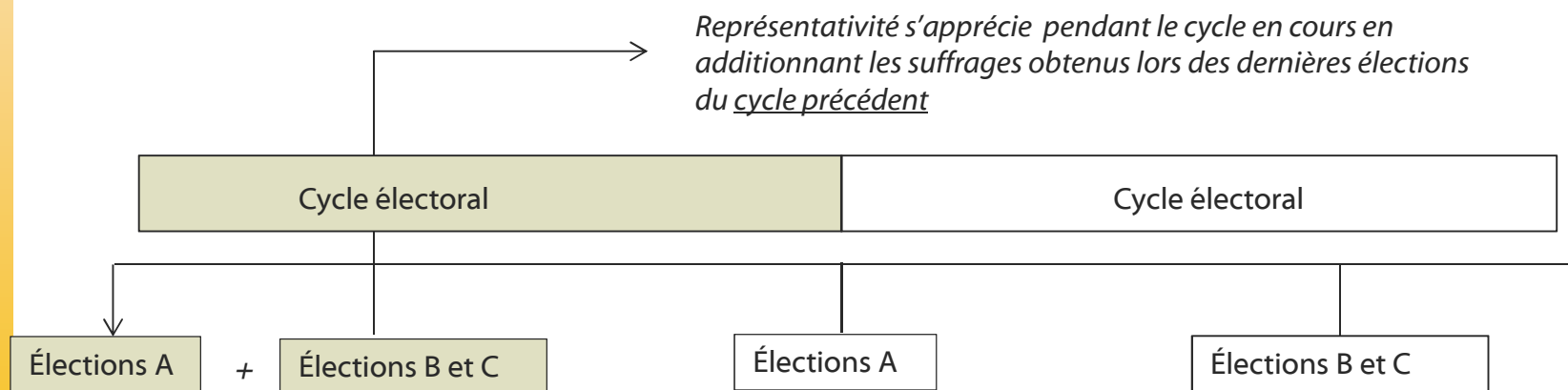
## Articulation entre les accords

### Accord de groupe : représentativité des syndicats

#### □ Périmètre inchangé et élections simultanées (Entreprises A, B et C)



#### □ Périmètre inchangé et élections à des dates différentes (Entreprises A, B et C)



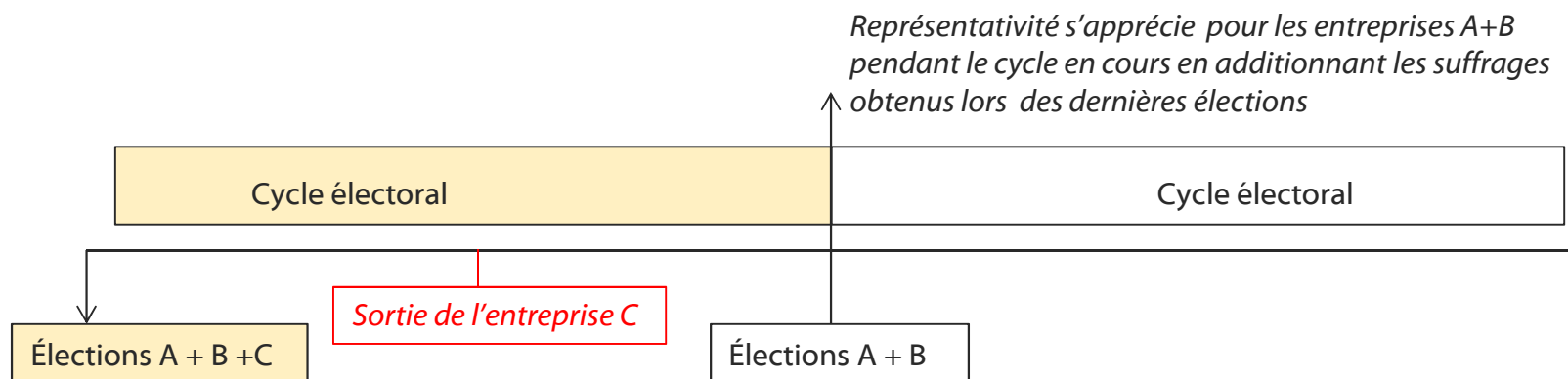




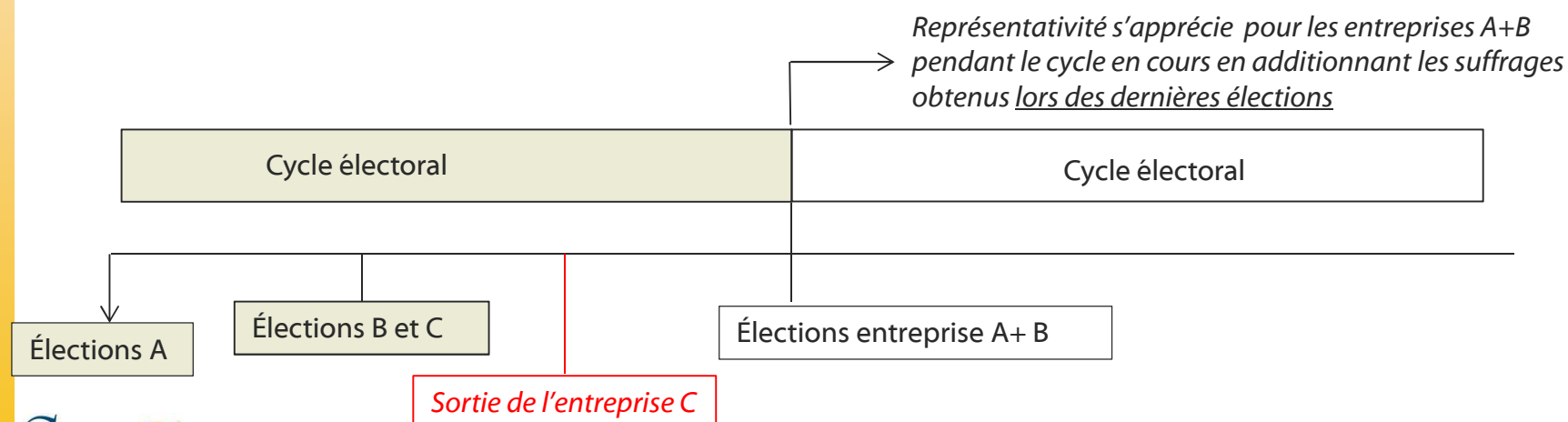
## Articulation entre les accords

### Accord de groupe : représentativité des syndicats

#### □ Périmètre modifié et élections simultanées (Entreprises A, B et C)



#### □ Périmètre modifié et élections à des dates différentes (Entreprises A, B et C)





## Articulation entre les accords Accord d'entreprise / Accord d'établissement

- ❑ La loi Travail est venue pour la première fois préciser l'articulation entre les accords d'entreprise et les accords d'établissement :
  - **Lorsqu'un accord d'entreprise le prévoit expressément, les dispositions de cet accord d'entreprise se substituent à celles ayant le même objet des accords d'établissements compris dans le périmètre de l'accord d'entreprise** (art. L. 2253-6 nouveau).
  
- ❑ **A noter** : Se posera la question de définir la notion de même objet. Par exemple :
  - une prime « *anniversaire d'ancienneté* » n'a pas le même objet qu'une « *prime d'expérience professionnelle* » (Cass. soc., 3/12/2003, n° 01-41.246).
  - Un accord ayant pour objet l'aménagement et la réduction du temps de travail n'a pas le même objet que l'usage consistant à étendre à tous les salariés le bénéfice de 18 jours de congés supplémentaires par an (Cass. soc., 21/03/2006, n° 04-45.812).



## Articulation entre les accords

### Accord interentreprises / Accord d'entreprise ou d'établissement

- **La loi Travail institue un nouveau niveau de négociation : le niveau interentreprises.** La loi ne donne pas de définition. L'accord interentreprises permet à des **entreprises n'appartenant pas à un même groupe** de **conclure ensemble des accords qui s'appliqueront à un ensemble de salariés**.
  - Un tel accord doit être négocié et conclu entre (art. L. 2232-36) :
    - D'une part les employeurs,
    - D'autre part les organisations syndicales représentatives à l'échelle de l'ensemble des entreprises concernées.
- **Lorsqu'un accord interentreprises le prévoit expressément, ses stipulations se substituent à celles ayant le même objet des conventions ou accords conclus antérieurement ou postérieurement dans les entreprises ou les établissements compris dans son périmètre** (art. L. 2253-7).
- Conditions de validité de droit commun + représentativité se mesure en additionnant l'ensemble des résultats obtenus dans les entreprises ou établissements concernés lors des dernières élections précédant l'ouverture de la première réunion de négociation.



## 3. DUREE DU TRAVAIL



## Durée du travail

### Une nouvelle architecture en 3 niveaux

- ❑ **Deux décrets du 18 novembre 2016** (D. n°2016-1551 et n°2016-1553) recodifient la **partie réglementaire du Code du travail concernant la durée du travail**. Pour la plupart, les articles sont renumérotés et recodifiés à droit constant. Ils interviennent dans le cadre de la réécriture de la partie législative.
  
- ❑ Les dispositions réglementaires sont donc logiquement **réorganisées en 3 axes** :
  - Les règles d'ordre public,
  - Le champ de la négociation collective,
  - Les règles supplétives applicables en l'absence d'accord collectif.
  
- ❑ A noter également qu'en ce qui concerne la durée de travail maximale hebdomadaire et quotidienne, on ne parle plus de « **dérogation** » mais de « **dépassement** ». L'administration accordera donc une autorisation de dépassement.
  
- ❑ Ces décrets permettent l'application effective, au 1<sup>er</sup> janvier 2017 du volet durée du travail et congé de la Loi Travail.



## Durée du travail

### Durée légale de travail et temps de pause

- **La durée légale de travail demeure fixée à 35 heures par semaine** (art. L.3121-27).
  - Une **convention ou un accord collectif d'entreprise/d'établissement** ou, à défaut (et il s'agit d'une nouveauté instauré par la Loi Travail), une **convention ou un accord de branche peut fixer une période de 7 jours consécutifs constituant la semaine** (art. L.3121-32).
  - A défaut d'accord, la semaine débute le lundi à 0 heure et se termine le dimanche à 24 heures (art. L.3121-35).
  
- **Temps de pause : a minima 20 minutes toutes les 6 heures**, comme auparavant (art. L.3121-16).
  - Cette règle est considérée comme étant **d'ordre public**. L'article L.3121-17 prévoit qu'un accord collectif peut fixer un temps de pause **supérieur**, mais en donnant cette fois la priorité à l'accord d'entreprise/d'établissement sur l'accord de branche.
  - Ces 20 minutes devront être **consécutives** (codification d'un principe déjà dégagé par la jurisprudence de la Cour de cassation – Cass. Soc. 20 fév. 2013, n°11-28.612).



## Durée du travail

### Durée quotidienne maximale

□ La durée quotidienne maximale de travail reste fixée à 10 heures (art. L.3121-18)

○ **Dérogation** : La durée quotidienne de travail peut toutefois **excéder 10 heures** dans les cas suivants :

Dans des conditions  
déterminées  
par décret

- En cas de **dérogation accordée par l'inspecteur du travail**,
- En cas **d'urgence**,
- Par **accord d'entreprise/d'établissement ou, à défaut, de branche**, en **cas d'activité accrue** ou pour des **motifs liés à l'organisation de l'entreprise**, à condition que ce dépassement n'ait pas pour effet de porter cette durée à plus de 12 heures.

□ **Avant la Loi Travail**, il était déjà possible de déroger par accord collectif à la durée quotidienne maximale mais :

- D'une part, **l'accord de branche devait être étendu** (mais il n'était pas nécessaire de mentionner les motifs nécessitant un dépassement de la durée quotidienne maximale de travail),
- D'autre part, **l'accord d'entreprise/d'établissement ne pouvait pas primer sur l'accord de branche**.



## Durée du travail

### Durée hebdomadaire maximale

Art. L.3121-20 et s.

|  | Avant  | Depuis la Loi Travail   |
|--|--|---|
| <b>Durée hebdomadaire maximale sur une semaine</b>                           | 48 heures  | 48 heures (art. L.3121-20)  |
| <b>Dépassement de la durée hebdomadaire maximale de 48 heures</b>            | <b>Oui</b> , sur autorisation de l'autorité administrative en cas de circonstances exceptionnelles. Le dépassement ne doit pas porter la durée de travail à plus de 60 heures / semaine. | <b>Oui</b> , sur autorisation de l'autorité administrative en cas de circonstances exceptionnelles. Le dépassement ne doit pas porter la durée de travail à plus de 60 heures / semaine (art. L.3121-21).   |
| <b>Durée hebdomadaire maximale sur 12 semaines</b>                           | 44 heures  | 44 heures (art. L.3121-22)  |
| <b>Dépassement de la durée hebdomadaire max de 44 heures sur 12 semaines</b> | Oui, <b>par décret pris après conclusion d'une convention ou d'un accord collectif de branche</b> , sans que la durée puisse dépasser 46 heures sur 12 semaines.                         | Oui, par <b>convention ou accord d'entreprise ou à défaut par accord de branche</b> sans que la durée puisse dépasser 46 heures sur 12 semaines (art. L.3121-23).<br>A défaut d'accord, <b>l'autorité administrative (le Direccte) peut autoriser le dépassement de la durée maximale</b> dans la limite de 46 heures sur 12 semaines (art. L.3121-24), après avis du CE ou DP. L'autorisation ne peut être donnée qu'en cas de circonstance exceptionnelle entraînant temporairement un surcroît extraordinaire de travail (art. R.3121-23). |





## Durée du travail

### Le temps de travail effectif

Art. L.3121-1 et s.

|   | Avant  | Depuis la Loi Travail   |
|---|--|---|
| <b>Temps de travail effectif</b>                                      | Temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.  | <b>Définition inchangée</b> (art. L.3121-1). Elle relève désormais de l'ordre public.   |
| <b>Temps nécessaire aux opérations d'habillage et de déshabillage</b> | Contreparties sous forme de repos ou financières déterminées par accord collectif de travail (accord d'entreprise ou de branche à défaut) ou par le contrat de travail.  | Une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche ou à défaut le contrat de travail prévoit <b>soit</b> d'accorder des contreparties (en repos ou financières) aux temps d'habillage et de déshabillage, <b>soit d'assimiler ces temps à du temps de travail effectif.</b> (art. L.3121-7) |
| <b>Temps de déplacement professionnel</b>                             | Le temps de déplacement pour se rendre sur le lieu d'exécution du contrat de travail n'est pas du temps de travail effectif. Toutefois, s'il dépasse le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail, il fait l'objet d'une contrepartie (en repos ou sous forme financière), fixée par accord d'entreprise ou à défaut de branche.<br>A défaut d'accord, les contreparties sont déterminées par l'employeur. | <b>Pas de changement</b> (art. L.3121-4, L.3121-7 et L.3121-8.)<br>Toutefois, désormais « <b>si le temps de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail est majoré du fait d'un handicap, il peut faire l'objet d'une contrepartie sous forme de repos</b> » (art. L.3121-5).   |



## Durée du travail

### Astreinte

Art. L.3121-9 et s.

|   | Avant   | Depuis la Loi Travail  |
|---|---|--|
| <b>Astreinte</b>  | Période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanent et immédiate de l'employeur, a l'obligation de demeurer <b>à son domicile ou à proximité</b> afin d'être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise.   | <b>Adaptation de la définition</b> « période pendant laquelle le salarié, sans être sur son lieu de travail et sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, doit être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise. » (art. L.3121-9)<br>→ <b>Suppression de l'exigence faite au salarié de demeurer à son domicile ou à proximité.</b> |
| <b>Mise en place de l'astreinte par accord collectif</b>                    | <b>Primauté de l'accord collectif de travail étendu</b> sur l'accord d'entreprise ou d'établissement.<br><br>La programmation individuelle des périodes d'astreinte est portée à la connaissance de chaque salarié concerné 15 jours à l'avance.  | <b>Primauté de l'accord d'entreprise ou d'établissement sur l'accord de branche</b> , qui n'a d'ailleurs <b>plus à être étendu.</b><br><br>Les salariés concernés par des périodes d'astreinte sont informés de leur programmation individuelle dans un <b>délai raisonnable.</b>  |
| <b>Mise en place de l'astreinte par décision unilatérale de l'employeur</b> | A défaut d'accord, le mode d'organisation de l'astreinte et les contreparties sont fixées par l'employeur.<br><br>La programmation individuelle des périodes d'astreinte est portée à la connaissance de chaque salarié concerné 15 jours à l'avance (ou 1 jour franc en cas de circonstances exceptionnelles). | <b>Inchangé</b> (art. L.3121-12)<br><br>A défaut d'accord collectif fixant les modalités d'information des salariés, le décret fixe ces modalités : l'employeur doit communiquer aux salariés concernés la programmation individuelle des périodes d'astreinte, dans un délai de 15 jours ou, en cas de circonstances exceptionnelles, un jour franc à l'avance ( art. R. 3121-3);           |



## Durée du travail Le travail de nuit

Art. L.3122-1 et s.

- **Pas de changement s'agissant de la définition du travail de nuit** : le travail de nuit demeure tout travail effectué au cours d'une période **d'au moins 9 heures consécutives** comprenant **l'intervalle entre minuit et 5 heures**. La période de travail de nuit commence **au plus tôt à 21h00** et s'achève **au plus tard à 7h00** (définition d'ordre public). Comme auparavant, est considéré comme travailleur de nuit tout travailleur qui :
  - Soit accompli, au moins 2 fois par semaine, selon son horaire de travail habituel, au moins trois heures de son temps de travail quotidien durant la période de nuit ;
  - soit accompli, au cours d'une période de référence, un nombre minimal d'heures de travail de nuit.
  - **A noter** : comme auparavant, une **convention collective de branche étendue** peut prévoir un nombre d'heures différent, plus ou moins élevé, apprécié sur une période identique ou différente. A défaut d'accord collectif, la qualification de travailleurs de nuit est attribuée après 270 heures travaillées de nuit sur une période de référence de 12 mois.

| Surveillance médicale  |  |
|--|--|
| Avant  | Depuis la Loi Travail (art. L.3122-11)   |
| Tout travailleur de nuit bénéficie, avant son affectation et tous les 6 mois par la suite, d'une surveillance médicale particulière. | Tout travailleur de nuit bénéficie d'un suivi individuel régulier de son état de santé ( <b>suppression de la limite de 6 mois entre les visites de suivi</b> ). |



## Durée du travail

### Le travail de nuit

□ **Primauté de l'accord d'entreprise sur l'accord de branche** pour la mise en place et la détermination des modalités du travail de nuit (notamment les contreparties – financières ou en repos – et le dépassement de la durée maximale de travail).

○ **Un accord d'entreprise/d'établissement** ou, à défaut, un **accord collectif de branche** peut mettre en place, dans une entreprise ou un établissement, **le travail de nuit ou l'étendre à de nouvelles catégories de salariés**. Cette convention ou cet accord collectif prévoit :

■ Les justifications du recours au travail de nuit ;

**Art. L.3122-15**

■ La définition de la période de travail de nuit (sous réserves des dispositions d'ordre public) ;

■ Une contrepartie sous forme de repos compensateur et, le cas échéant, sous forme de compensation salariale ;

■ Des mesures destinées à améliorer les conditions de travail des salariés ;

■ Des mesures destinées à faciliter, pour ces mêmes salariés, l'articulation de leur activité professionnelle nocturne avec leur vie personnelle et avec l'exercice de responsabilités familiales et sociales, concernant notamment les moyens de transport ;

■ Des mesures destinées à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment par l'accès à la formation ;

■ L'organisation des temps de pause.

○ Enfin, un **accord d'entreprise/d'établissement** ou, à défaut, un **accord collectif de branche** peut prévoir :

■ **le dépassement de la durée maximale quotidienne** de travail ;

**Art. L.3122-17 et - 18**

■ **le dépassement de la durée maximale hebdomadaire** de travail prévue à l'article L. 3122-7, à condition que ce dépassement n'ait pas pour effet de porter cette durée à plus de 44 heures sur 12 semaines consécutives, et lorsque les caractéristiques propres à l'activité d'un secteur le justifient.



## Durée du travail Heures supplémentaires

- **La définition des heures supplémentaires demeure inchangée et relève désormais de l'ordre public** : ainsi, toute heure accomplie au delà de la durée légale hebdomadaire ou de la durée considérée comme équivalente est une heure supplémentaire.

**Art. L.3121-28 et s.**

|   | Avant  | Depuis la Loi Travail   |
|---|--|---|
| <b>Majoration de salaire</b>  | 25 % pour les 8 premières et 50 % au-delà.<br>Dérogation possible par accord de branche étendu ou à défaut par accord d'entreprise, mais le taux ne doit pas être inférieur à 10%.   | <b>L'accord d'entreprise prime sur l'accord de branche</b> et peut prévoir un taux de majoration différent dès lors qu'il n'est pas inférieur à 10% (art. L.3121-33).<br>A défaut d'accord, majoration de 25 puis 50%.  |
| <b>Repos compensateur équivalent</b>  | Un accord d'entreprise peut prévoir le remplacement de tout ou partie du paiement des heures supplémentaires par un repos compensateur équivalent.   | <b>Pas de changement</b> , la primauté de l'accord d'entreprise était déjà prévue.<br>(art L.3121-33)   |
| <b>Contrepartie sous forme de repos</b> (pour les heures accomplies au-delà du contingent annuel) | Un accord d'entreprise, ou à défaut un accord de branche, fixe les caractéristiques et les conditions de prise de la contrepartie obligatoire en repos.<br>Toute heure supplémentaire accomplie au-delà du contingent annuel ouvre droit à une contrepartie obligatoire en repos fixée à :<br><ul style="list-style-type: none"><li>- 50 % pour les entreprises de 20 salariés au plus ;</li><li>- 100 % pour celles de plus de 20 salariés.</li></ul> | <b>Pas de changement</b> , la primauté de l'accord d'entreprise était déjà prévue. <b>Même chose s'agissant de la durée de la contrepartie</b> (art. L.3121-33).<br>A noter que le contingent annuel demeure défini par accord d'entreprise ou à défaut de branche. |



## Durée du travail

### Aménagement du temps de travail

Art. L.3121-41 et s.

|   | Avant  | Depuis la Loi Travail   |
|---|--|---|
| <b>Organisation par accord d'entreprise ou d'établissement ou à défaut de branche</b> | Aménagement de la durée du travail <b>sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année</b> | Aménagement de la durée du travail <b>sur une période supérieure à la semaine jusqu'à 3 ans*</b> .<br>Par principe, les heures supplémentaires sont décomptées à la fin de la période de référence.   |
| <b>A défaut d'accord collectif</b>  | Par décision de l'employeur sur une période de <b>4 semaines</b> .   | L'employeur peut aménager unilatéralement la durée du travail sur : <ul style="list-style-type: none"><li>- <b>Une période de 9 semaines</b> dans les entreprises de moins de 50 salariés ;</li><li>- <b>Une période de 4 semaines</b> dans les entreprises de 50 salariés et plus.</li></ul> |

*\*Un accord d'entreprise/d'établissement ne peut aménager la durée du travail sur une durée supérieure à un an que si un accord de branche l'y autorise.*



## Durée du travail

### Les conventions de forfait

#### □ Forfait annuel en jours et en heures

- **Modalités de mise en place** : pas de changement → comme auparavant, le recours au forfait annuel (en heures ou en jours) **reste soumis à la conclusion d'un accord ou convention d'entreprise/d'établissement, ou à défaut, de branche. La primauté de l'accord d'entreprise était déjà la règle en la matière.** **Art. L.3121-63**

- **Clauses obligatoires** contenues dans les accords collectifs autorisant le **forfait annuel (heures et jours)** :

- Les catégories de salariés susceptibles de conclure une convention de forfait,
- Le nombre d'heures ou du jours compris dans le forfait et les caractéristiques principales de ces conventions,
- Les caractéristiques principales de ces conventions,

*Nouveauté  
Loi Travail*

- **La période de référence du forfait** (= année civile ou toute autre période de 12 mois consécutifs),
- **les conditions de prise en compte, pour la rémunération des salariés, des absences ainsi que des arrivées et départs en cours de période.** **Art. L.3121-64**



# Durée du travail

## Les conventions de forfait

### □ Forfait annuel en jours

#### ○ En sus, des clauses spécifiques doivent être prévues dans les accords collectifs autorisant le recours au forfait annuel en jours :

##### ■ Ainsi, l'accord collectif doit déterminer les modalités selon lesquelles :

- l'employeur assure l'évaluation et le suivi régulier de la charge de travail du salarié ;
- l'employeur et le salarié communiquent périodiquement sur la charge de travail du salarié, sur l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle, sur sa rémunération ainsi que sur l'organisation du travail dans l'entreprise ;
- le salarié peut exercer son droit à la déconnexion.

**Art. L.3121-64**

- ##### ■ L'accord peut aussi fixer le nombre maximal de jours travaillés dans l'année lorsque le salarié renonce à une partie de ses jours de repos (ce nombre de jours devant être compatible avec les dispositions relatives au repos quotidien, au repos hebdomadaire et aux jours fériés chômés et aux congés payés). A défaut, comme antérieurement, le nombre maximal de jours travaillés après renonciation, par le salarié, à des jours de repos, est fixé à **235**.

**Art. L.3121-66**





## Durée du travail

### Les conventions de forfait

#### □ Forfait annuel en jours

Art. L.3121-65

- **Même en l'absence de stipulations conventionnelles relatives aux modalités d'évaluation, de suivi de la charge de travail du salarié et de communication entre l'employeur et le salarié** (cf. diapositive précédente), une convention individuelle de forfait en jours peut être valablement conclue sous réserve du respect, par l'employeur, des **dispositions supplétives suivantes** :
  - Etablir un **document de contrôle** faisant apparaître le nombre et la date des journées ou demi-journées travaillées ;
  - S'assurer que la charge de travail du salarié est compatible avec **le respect des temps de repos quotidiens et hebdomadaires** ;
  - **Organiser une fois par an un entretien** avec le salarié pour évoquer sa charge de travail, qui doit être raisonnable, l'organisation de son travail, l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle ainsi que sa rémunération.
  
- Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017, à défaut de stipulation conventionnelle portant sur le droit à la déconnexion



## Durée du travail

### Les conventions de forfait

#### □ Sort des conventions de forfaits préexistantes

Art. 12 Loi Travail

- Lorsqu'une convention ou un accord de branche ou un accord d'entreprise ou d'établissement conclu avant la publication de la présente loi et autorisant la conclusion de forfaits annuels en heures ou en jours **est révisé pour être mis en conformité** avec l'article L. 3121-64 du Code du travail (=clauses obligatoires), **l'exécution de la convention individuelle de forfait annuel en heures ou en jours se poursuit sans qu'il y ait lieu de requérir l'accord du salarié.**
- L'exécution d'une convention individuelle de forfait en jours conclue sur le fondement d'une convention ou d'un accord de branche ou d'un accord d'entreprise/d'établissement qui, à la date de publication de la présente loi, ne détermine pas les modalités d'évaluation, de suivi et de communication sur la charge de travail du salarié l'employeur et les modalités selon lesquelles le salarié peut exercer son droit à la déconnexion **peut être poursuivie, sous réserve que l'employeur respecte l'article L. 3121-65 du même code** (cf. les dispositions supplétives détaillées à la slide précédente = entretien annuel, document de contrôle etc).
  - **Sous ces mêmes réserves, l'accord collectif précité peut également servir de fondement à la conclusion de nouvelles conventions individuelles de forfait.**



# Durée du travail

## Le travail à temps partiel

Art. L.3123-1

### ❑ Pas de changement s'agissant des points suivants :

- Définition du travail à temps partiel,
- Le refus par un salarié d'accomplir un travail à temps partiel ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement (même chose s'agissant du refus, par le salarié, d'accomplir des heures complémentaires proposées au-delà des limites fixées par le contrat),
- Les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée de travail accomplie par un salarié à temps partiel au niveau de la durée légale du travail ou, si elle est inférieure, au niveau de la durée de travail fixée conventionnellement,
- Égalité de traitement avec les salariés à temps plein,
- Modification de l'horaire de travail lorsque la durée de travail accomplie par le salarié dépasse de 2 heures au moins par semaine l'horaire prévu dans le contrat sur une certaine période,
- Nécessité d'établir un contrat écrit où certaines mentions obligatoires doivent figurer.



## Durée du travail

### Le travail à temps partiel (champ de la négociation collective)

Art. L.3123-17

#### □ Primauté de l'accord d'entreprise/d'établissement sur l'accord de branche :

- Pour prévoir la mise en œuvre d'horaires de travail à temps partiel et les conditions de mise en place d'horaires à temps partiel à la demande des salariés (art. L.3123-17),
- Pour fixer la limite dans laquelle des heures complémentaires peuvent être accomplies (art. L.3123-20),
- Pour déterminer les conditions de répartition de la durée du travail ainsi que le délai dans lequel la modification de la répartition de la durée du travail est notifiée au salarié (art. L. 3123-24).

#### □ Maintien du monopole de l'accord de branche étendu pour :

- Prévoir la possibilité pour l'employeur de proposer au salarié à temps partiel un emploi à temps complet ne ressortissant pas à sa catégorie professionnelle ou un emploi à temps complet non équivalent ou de proposer au salarié à temps complet un emploi à temps partiel ne ressortissant pas à sa catégorie professionnelle ou un emploi à temps partiel non équivalent (art. L.3123-18),
- Fixer la durée minimale de travail, éventuellement inférieure à 24h (*sous réserve de la mise en place de certaines garanties*) (art. L.3121-19),
- Prévoir le taux de majoration de chacune des heures complémentaires accomplies. Ce taux ne peut être inférieur à 10 % (art. L.3123-21),
- Prévoir la possibilité, par avenant au contrat de travail, d'augmenter temporairement la durée du travail (art. L.3123-22).



## Durée du travail

### Repos quotidien et dominical

□ Le **repos quotidien** reste fixé à 11 heures consécutives.

Art. L.3131-1 et s.

○ Il existe toutefois **des dérogations** :

- **L'urgence,**
- Une **convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement** ou, à défaut, une **convention ou un accord de branche** peut déroger à la durée minimale de repos quotidien, **notamment pour des activités caractérisées par la nécessité d'assurer une continuité du service ou par des périodes d'intervention fractionnées** → **primauté de l'accord d'entreprise** (art. L.3131-2).
- **A défaut d'accord, en cas de surcroît exceptionnel d'activité,** il peut être dérogé à la durée minimale de repos quotidien.

| Repos dominical  |   |
|--|---|
| Avant  | Depuis la Loi Travail (art. L.3132-26)  |
| Les commerces de détail pouvaient ouvrir le dimanche, par décision du maire, dans la limite de 12 dimanches par an. La liste doit être arrêtée avant le 31 décembre. | Les commerces de détail peuvent ouvrir le dimanche, par décision du maire, dans la limite de 12 dimanches par <b>année civile</b> . La liste doit être arrêtée avant le 31 décembre, mais <b>elle peut être modifiée au moins 2 mois avant le premier dimanche concerné par cette modification.</b> |



## Durée du travail Congés payés

- ❑ Dans le cadre de la réécriture de la partie législative, **2 décrets du 18 novembre 2016 (D. n°2016-1551 et n°2016-1553) recodifient la partie réglementaire du Code du travail relatives aux congés payés (recodification à droit constant) pour une entrée en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2017.**
- ❑ Toutefois, aucune disposition réglementaires ne concernant les mesures ouvertes à la négociation collective, les dispositions réglementaires sont **réorganisées en 2 axes** :
  - Les règles d'ordre public,
  - Disposition supplétives.
- ❑ Toutes les dispositions réglementaires en la matière sont d'ordre public, à l'exception de l'article R. 3141-4, lequel dispose que « *le point de départ de la période prise en compte pour le calcul du droit au congé est fixé au 1er juin de chaque année. Toutefois, dans les professions où l'employeur est tenu de s'affilier à une caisse de congé, le point de départ de l'année de référence est fixé au 1er avril* ».



## Durée du travail

### Congés payés

Art. L.3141-3 et s.

- ❑ La majorité des règles en matière **de durée du congé sont d'ordre public**, et ne peuvent donc pas être modifiées par voie d'accord.
  - **Relèvent de l'ordre public les principes suivants :**
    - Chaque mois de travail ouvre droit à un congé de 2,5 jours ouvrables, dans la limite de 30 jours ouvrables,
    - Les périodes équivalentes à 4 semaines ou 24 jours de travail sont assimilées à 1 mois de travail effectif pour la détermination de la durée du congé,
    - Les périodes d'absence du salarié sont assimilées à du travail effectif pour la détermination de la durée du congé,
    - L'absence du salarié ne peut avoir pour effet d'entraîner une réduction de ses droits à congé plus que proportionnelle à la durée de cette absence,
    - Règle de l'arrondi au supérieur lorsque la durée des congés n'est pas un nombre entier,
    - Des stipulations dans un accord collectif ou le contrat de travail ou un usage peuvent assurer des congés payés plus longs.



## Durée du travail Congés payés

Art. L.3141-3 et s.

|  | Avant   | Depuis la Loi Travail   |
|--|---|---|
| <b>Point de départ de la période de référence pour l'acquisition des congés</b>        | Le 1 <sup>er</sup> juin de chaque année   | Un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention un accord de branche peut fixer le début de la période de référence pour l'acquisition des congés (art. L.3141-10)   |
| <b>Majoration de durée du congé en raison de l'âge, de l'ancienneté ou du handicap</b> | Par accord collectif de travail   | Par accord collectif de travail (art. L.3141-10)  |
| <b>Prise de congé</b>  | Dès l'ouverture des droits  | Dès l'embauche (art. L.3141-12). Cela évitera aux salariés d'attendre parfois jusqu'à 1 an pour prendre leur congés   |
| <b>Période de prise des congés</b>   | Fixée par voie conventionnelle et primauté de l'accord de branche   | Fixée par voie conventionnelle et primauté de l'accord d'entreprise (art. L.3141-15). L'accord peut prévoir les modalités de modification par l'employeur des dates de congés des salariés. |
| <b>Ordre des départs en congés</b>   | A défaut d'accord, l'employeur fixe, après avis des DP, la période de prise de congé et l'ordre des départs en tenant compte de différents critères (situation de famille – possibilités du conjoint – l'activité chez un ou plusieurs employeurs). | Rajout de 2 critères pour définir l'ordre des congés : la présence au foyer d'un enfant ou d'un adulte handicapé ou d'une personne âgée en perte d'autonomie                                |





## Durée du travail Congés payés

□ **Fractionnement** (= le congé principal peut être fractionné, à condition que l'une au moins de ces fractions représente une durée minimale de 12 jours ouvrables continus pris entre 2 jours de repos hebdomadaires dans la période allant du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre de chaque année. Le reliquat du congé principal pris en dehors de la période du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre donne lieu à des jours supplémentaires de congé)

- **La règle selon laquelle la durée des congés pouvant être pris en une seule fois ne doit pas excéder 24 jours relève désormais de l'ordre public.** Jusqu'à présent, **la possibilité de poser plus de 24 jours ouvrables consécutifs** était réservée aux salariés justifiant de contraintes géographiques particulières. **La Loi Travail étend cette possibilité** aux salariés justifiant de la présence au sein du foyer :

- d'un enfant,
- ou d'un adulte handicapé,
- ou d'une personne âgée en perte d'autonomie.

Art. L.3141-17

□ Un accord d'entreprise/d'établissement, ou à défaut un accord de branche peut **fixer la période pendant laquelle la fraction continue d'au moins 12 jours ouvrables est attribuée**, en cas de fractionnement, ainsi que les **règles de fractionnement du congé au-delà du 12<sup>e</sup> jour.**

Art. L.3141-21



## Durée du travail

### Congés spécifiques

- ❑ La Loi Travail reprend, pour **chaque congé spécifique**, la nouvelle architecture en 3 parties du Code du travail :
  - Les règles d'ordre public,
  - Le champ de la négociation collective,
  - Les règles supplétives.
- ❑ Elle réorganise les différents congés spécifiques autour de 3 sections distinctes :
  - **Congés de conciliation vie professionnelle, personnelle et familiale** (congés accordés à l'occasion d'évènements familiaux, congé de solidarité familiale, congé de proche aidant et congé sabbatique)
  - **Congés pour engagement associatif, politique ou militaire** (congé mutualiste de formation, congé de participation aux instances d'emploi et de formation professionnelle ou à un jury d'examen, congé pour catastrophe naturelle, congé des cadres et animateurs de jeunesse, congé de représentation d'une association ou d'une mutuelle, congé de solidarité internationale, le congé pour acquisition de la nationalité)
  - **Congé et période de travail à temps partiel pour la création ou la reprise d'entreprise**
- ❑ D'autres congés tels que le congé parental d'éducation ou le congé de présence parentale échappent à la nouvelle architecture.



## Durée du travail

### Congés spécifiques

- ▣ Trois décrets du 18 novembre 2016 (D. n° 2016-1152, n°2016-1154 et D.2016-1555) réorganisent les parties réglementaires du Code du travail relatives aux congés autres que les congés payés comme suit :
  - Les règles d'ordre public,
  - Les mesures ouvertes à la négociation collective,
  - Les règles supplétives applicables en l'absence d'accord collectif.
  
- ▣ Ces règles sont entrées en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2017.
  
- ▣ A noter que désormais, **chaque fois que l'une des parties** (le salarié ou l'employeur) **est tenue d'informer l'autre** (notamment en cas de demande de congé spécifique, de refus de l'employeur ou de report du congé), elle devra le faire par **tout moyen conférant date certaine**.
  - En cas de litige, c'est-à-dire en cas de refus de l'employeur d'accorder le congé spécifique demandé, le salarié peut **saisir le conseil des prud'hommes, lequel statue en référé et en dernier ressort**.



## Durée du travail

### Congés spécifiques

- ❑ **Pour chaque congé spécifique, les entreprises sont, a minima, tenues de respecter les règles d'ordre public posées.**
- ❑ **Les autres règles** (pour la plupart, il s'agira des conditions de mise en œuvre des congés : durée, refus, report, renouvellement, condition d'ancienneté du salarié, un éventuel délai de prévenance etc...) **peuvent être négociées via un accord collectif d'entreprise, ou, à défaut, un accord de branche.** Si un accord collectif est conclu, le nouveau régime des congés pourra, sur certains points, être plus ou moins favorable que les règles actuelles.
- ❑ **A défaut d'accord, les entreprises s'en tiennent aux règles supplétives.**
  - **Exemple s'agissant du congé de solidarité familiale.** Sont renvoyés à la négociation :
    - **La durée du congé** : la durée de 3 mois est désormais supplétive, un accord pouvant prévoir une durée supérieure ou inférieure,
    - **Le nombre de renouvellement** : l'accord doit prévoir la possibilité de renouveler une fois la durée du congé,
    - **Les conditions de fractionnement,**
    - **Mais qu'un accord collectif soit ou non conclu, le salarié a droit à l'entretien professionnel avant le départ en congé et à son retour.**



## Durée du travail

### Transmission des conventions et accords d'entreprise aux branches

Art. L.2232-9

- ❑ Jusqu'à lors, les conventions de branche et les accords professionnels devaient instituer des commissions **paritaires d'interprétation**. Depuis la Loi Travail, ces commissions sont renommées « **commissions paritaires permanentes de négociation et d'interprétation** ». L'accord mettant en place la commission doit comporter l'adresse numérique ou postale de celle-ci (à défaut, le syndicat le plus diligent parmi les syndicats représentatifs dans la branche se charge de transmettre l'adresse au ministère). Le **ministère chargé du travail publiera ensuite sur son site la liste de l'ensemble des adresses recensées et les actualisera le cas échéant** (art. D. 2232-1-1).
- ❑ Ces commissions devront se **réunir au moins 3 fois par an** en vue des négociations obligatoires de branche.
- ❑ Elles exercent un **rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi**.
- ❑ Chaque année, elles sont chargées d'établir un **rapport d'activité comprenant un bilan des accords collectifs d'entreprise sur la durée du travail et les congés**, en particulier **de leur impact sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche**. Elles pourront **formuler d'éventuelles recommandations pour répondre aux difficultés identifiées**.
- ❑ Pour permettre la réalisation de ces bilans, **les accords d'entreprises concernés devront être transmis aux commissions paritaires permanentes**. Le décret du 18/11/2016 (D. n° 2016-1556) prévoit que lorsqu'un tel accord est conclu, la partie la plus diligente se charge de sa transmission (après avoir supprimé, au préalable, les noms et prénoms des négociateurs et signataires) à la commission qui, en retour, en accuse réception (art. D.2232-1-2).



## 4. NEGOCIATION COLLECTIVE



## Négociation collective

- De l'adoption des accords collectifs, à la fin de leur validité, **la Loi Travail modifie l'ensemble des règles applicables aux accords collectifs.**
  - La date d'entrée en vigueur des nouvelles mesures va s'échelonner dans le temps, afin de laisser le temps aux partenaires sociaux de s'adapter.
  - Certaines mesures sont néanmoins entrées en vigueur depuis le 10 août 2016, au lendemain de la publication de la loi au Journal Officiel.
  - De nombreuses mesures nécessitent l'adoption de décrets afin de préciser les modalités de mise en œuvre des nouvelles règles.



## L'accord majoritaire Evolution du principe

### □ Rappel des règles de validité d'un accord collectif en vigueur avant la Loi Travail :

La validité de l'accord collectif est subordonnée

1

A sa **signature** par les organisations syndicales représentative ayant recueilli **au moins 30%** des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles.

(→ prise en compte des suffrages exprimés lors du 1<sup>er</sup> tour des élections des membres titulaires du CE, ou de la DUP ou à défaut des DP)

2

**ET à l'absence d'opposition**

- des organisations syndicales représentatives ayant recueilli **plus de 50% des suffrages exprimés,**
- **dans les 8 jours** suivant la notification de l'accord.





## L'accord majoritaire Généralisation du principe

### □ Nouvelles règles de validité des accords collectifs prévues par la Loi Travail :

Art. L.2232-12

- L'accord doit être signé par d'une part, l'employeur ou son représentant et, d'autre part, une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli **plus de 50 % des suffrages exprimés**, au premier tour des dernières élections des titulaires au CE ou de la DUP (ou, à défaut des DP).

**Le droit d'opposition des syndicats majoritaires disparaît**

- **Si le seuil de 50% des suffrages n'est pas atteint** mais que l'accord a été signé par d'une part l'employeur, et d'autre part une ou plusieurs OS représentatives ayant recueilli **plus de 30%** des suffrages exprimés, un **mécanisme de validation de l'accord par les salariés est instauré.**
  - Les organisations syndicales pourront demander une **consultation des salariés visant à valider l'accord**. Elles disposeront **d'un délai d'un mois** à compter de la signature de l'accord **pour formuler cette demande**.
  - Si, à l'issue d'un délai de 8 jours à compter de cette demande, les éventuelles signatures d'autres organisations syndicales représentatives n'ont pas permis de dépasser le taux de 50 %, la consultation des salariés devra alors être organisée dans un **délai de 2 mois**.



## L'accord majoritaire Généralisation du principe

### □ Mise en place d'un mécanisme de consultation des salariés :

- Le Code du travail (art. L.2232-12) précise que la consultation des salariés doit se dérouler « ***dans le respect des principes généraux du droit électoral et selon les modalités prévues par un protocole spécifique conclu entre l'employeur et les organisations signataires*** ».
- Selon le **décret d'application du 20 décembre 2016 (décret n°2016-1797), ce protocole spécifique doit définir les modalités d'organisation de la consultation, à savoir** (art. D.2232-3) :
  - les conditions de transmission aux salariés du texte de l'accord ;
  - le lieu, la date et l'heure du scrutin ;
  - les modalités d'organisation et de déroulement du vote qui doit s'effectuer au scrutin secret sous enveloppe ou par voie électronique ;
  - le texte de la question soumise au vote des salariés ;
  - Doit également être déterminé la liste des salariés des établissements couverts par l'accord (art. D.2232-2).



## L'accord majoritaire Généralisation du principe

- ❑ Le protocole doit être conclu entre **l'employeur** et **une ou plusieurs organisations syndicales signataires** ayant recueilli au **moins 30 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des dernières élections professionnelles**. Une fois conclu, il doit être **porté à la connaissance des salariés** par tout moyen au plus tard 15 jours avant leur consultation (art. D.2232-6).
- ❑ **En cas de désaccord** sur les modalités d'organisation de la consultation fixées par le protocole, les **organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ou l'établissement peuvent saisir le tribunal d'instance** dans un délai de 8 jours à compter à compter du jour où le protocole est porté à la connaissance des salariés. Le tribunal statue en la forme des référés et en dernier ressort (art. D. 2232-7).
- ❑ La consultation des salariés doit avoir lieu **pendant le temps de travail, au scrutin secret sous enveloppe** ou par **voie électronique**. Son organisation matérielle incombe à l'employeur. Le résultat du vote fait l'objet d'un P.V dont la publicité est assurée dans l'entreprise par tout moyen. Ce procès-verbal est annexé à l'accord approuvé lors de son dépôt (art. D. 2232-2).
- ❑ **Résultat du vote** : le résultat du vote des salariés doit faire l'objet d'un procès-verbal, dont la publicité dans l'entreprise doit être assurée par tout moyen (art. D. 2232-2).



## L'accord majoritaire Généralisation du principe

- **A noter** : certains accords collectifs étaient déjà soumis, avant l'intervention de la Loi Travail, à leurs **signatures par les organisations syndicales représentatives** ayant recueilli **plus de 50% des suffrages** pour être **valablement conclus**. Il s'agit :
- De **l'accord déterminant le contenu d'un plan de sauvegarde de l'emploi** (art. L.1233-24-1) ;
  - De **l'accord de maintien de l'emploi** (art. L. 5125-4) ;
  - De **l'accord créant une instance regroupée** dans les entreprises d'au moins 300 salariés s'il est signé avant le 1<sup>er</sup> septembre 2019 (art. L. 2391-1) ;
  - De **l'accord modifiant la périodicité des négociations obligatoires** dans l'entreprise s'il est signé avant le 1<sup>er</sup> septembre 2019 (art. L. 2242-20).

**Le nouvel accord de préservation ou de développement de l'emploi** (art. L. 2254-2 à L. 2254-6 ; cf. ci-après) est également soumis à cette majorité renforcée (50%). Mais il peut être validé par référendum depuis le 22 décembre 2016 (date de parution du Décret) s'il est minoritaire (30%).

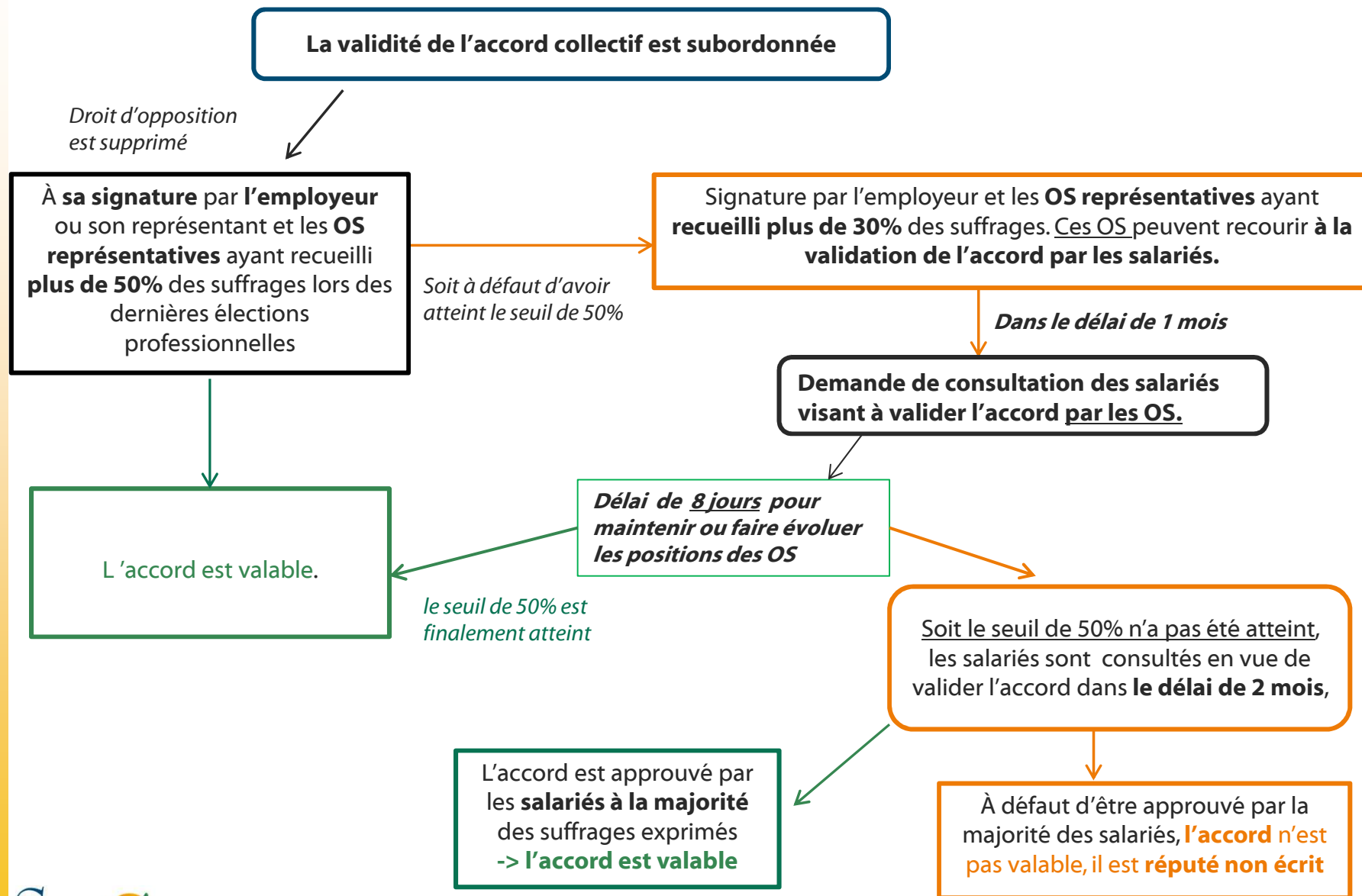


## L'accord majoritaire Généralisation du principe

- ❑ A compter du 1<sup>er</sup> septembre 2019, les accords minoritaires portant sur :
  - La création d'une instance regroupée dans les entreprises d'au moins 300 salariés (art. L. 2391-1)
  - La modification de la périodicité des négociations obligatoires dans l'entreprise (art. L. 2242-20)
  - pourront être soumis à l'approbation des salariés.
  
- ❑ Les accords de maintien de l'emploi et les accords sur les PSE ne pourront pas, à défaut d'accord majoritaire, être validés par référendum, y compris à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2019.
  
- ❑ Attention : le protocole d'accord préélectoral (PAP) en vue des élections professionnelles devra toujours continuer à répondre à la double majorité et devra être signé par :
  - la majorité des organisations syndicales ayant participé à sa négociation ;
  - Et, parmi ces signataires, par les OS ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles ou lorsque ces résultats ne sont pas disponibles la majorité, en nombre, des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.

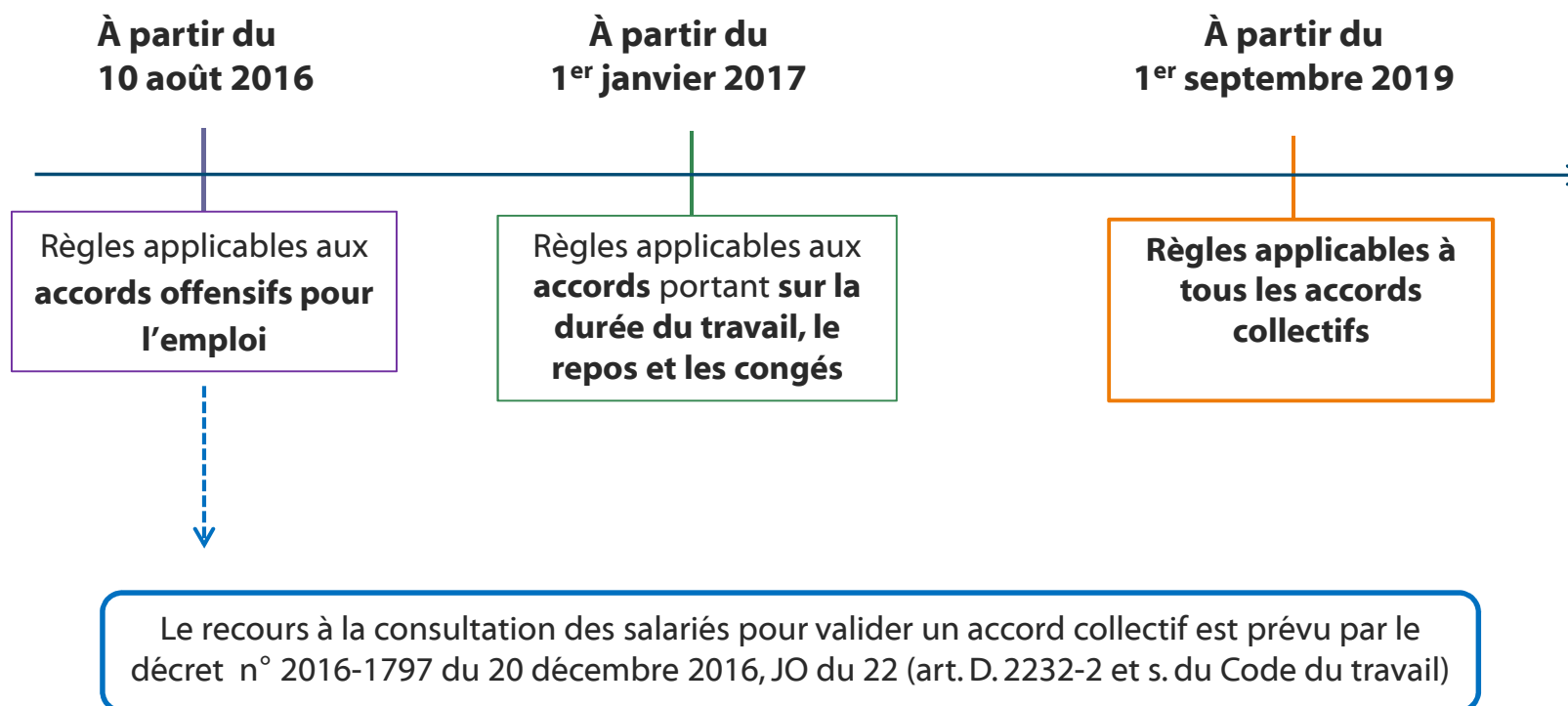


## Schéma récapitulatif





## Les conséquences de la Loi Travail : l'accord majoritaire Entrée en vigueur progressive





## Nouvelles règles de durée d'un accord collectif

- Afin de « dynamiser la négociation collective », la Loi Travail a modifié les règles relatives à la durée des accords collectifs. En l'absence de précision dans l'accord collectif, **ce dernier est réputé être conclu pour une durée déterminée, et non plus pour une durée indéterminée.**

| Durée de validité des accords collectifs                  |  |  |
|---|--|--|
|   | Avant la Loi Travail   | Après la Loi Travail   |
| Durée de l'accord en l'absence d'indication dans l'accord | L'accord est présumé conclu à durée indéterminée.  | L'accord est conclu pour une <b>durée déterminée de 5 ans.</b>                                       |
| Accord à durée déterminée                                 | L'accord ne peut être conclu pour une durée supérieure à 5 ans.                            | L'accord peut être conclu pour une durée déterminée librement fixée.                                 |
| Accord à durée indéterminée                               | En l'absence de disposition particulière, l'accord est conclu pour une durée indéterminée. | Nécessité <b>d'indiquer dans l'accord expressément</b> qu'il est conclu pour une durée indéterminée. |
| Conséquence à l'expiration d'un accord à durée déterminée | L'accord se poursuit et devient un accord à durée indéterminée.                            | L'accord cesse de produire ses effets à l'expiration de sa durée.                                    |



*Applicables aux accords conclus après la publication de la loi au JO (c'est-à-dire qu'un accord à durée déterminée conclu antérieurement continuera de produire effet comme un accord à durée indéterminée lorsqu'il arrivera à son terme).*





## Accords de méthode encouragés

Art. L.2222-3-1 et s.

- La Loi Travail encourage le recours à l'**accord de méthode** : une convention ou un accord collectif peut définir la méthode permettant à la négociation de s'accomplir dans des conditions de loyauté et de confiance mutuelle entre les parties et prévoira notamment :
  - la nature des informations partagées, en s'appuyant notamment sur la base de données économiques et sociales (BDES) au niveau de l'entreprise ;
  - les principales étapes du déroulement des négociations ;
  - des moyens supplémentaires ou spécifiques (heures de délégation, recours à un expert, ...).
- Un accord de branche doit définir la méthode applicable à la négociation d'entreprise. Il s'impose dans les entreprises n'ayant pas signé d'accord de méthode. L'accord d'entreprise se substitue à l'accord de branche (art. L. 2222-3-2).
- **Toutefois** :
  - Il n'existe **pas de sanction** si aucun accord de méthode n'est conclu dans la branche ;
  - **La méconnaissance des dispositions de l'accord de méthode n'entraîne pas la nullité de l'accord conclu si le principe de loyauté entre les parties a été respecté** (art. L. 2222-3-1 et L. 2222-3-2).



*De tels accords peuvent être conclus depuis la publication de la loi au JO.*



## Préambule, conditions de suivi, clauses de revoyure et publicité des accords



*Applicable aux accords conclus après la publication de la loi au JO.*

- ❑ Quelque soit son niveau de conclusion, la convention ou l'accord collectif doit :
  - comporter un préambule présentant ses objectifs et son contenu (art. L. 2222-3-3) ;
  - définir ses conditions de suivi et comporter des clauses de rendez-vous (art. L. 2222-5-1).
  - Toutefois l'absence de telles clauses n'entraîne pas la nullité de l'accord (**sauf** pour l'accord de préservation ou de développement de l'emploi -APDE-qui doit obligatoirement contenir un préambule).
  
- ❑ Quelque soit son niveau de conclusion, la convention ou l'accord collectif doit **à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2017** être rendu public. Il figurera dans une **base de données nationale** publiée en ligne (art. L. 2231-5-1). Cette publication ne vaudra pas dépôt et notification auprès de l'autorité administrative compétente.
  
- ❑ **Les signataires pourront acter qu'une partie** de l'accord ne doit **pas faire l'objet de cette publication**. Elles devront joindre au dépôt de l'accord cet acte, ainsi que la **version intégrale** de l'accord et la **version destinée à la publication**. De plus, si l'un des signataires le demande, la convention ou l'accord sera publié dans une **version rendue anonyme**, dans des conditions prévues par décret en Conseil d'État (art. L. 2231-5-1). Les Direccte seront chargées d'anonymiser les conventions ou les accords collectifs. Pourraient être concernées l'identité des parties, la stratégie, des informations relevant du secret industriel ou encore des données sensibles.



## Modification des règles de révision des conventions et accords collectifs

- ❑ Jusqu'à présent, les conventions et accords collectifs ne pouvaient être révisés que par les seules OS de salariés représentatives, signataires ou qui y ont adhéré. L'avenant de révision devait être conclu ensuite selon les règles de droit commun (30% pour la signature et absence d'opposition).
  - Ces règles conduisaient parfois à des situations où la révision était impossible : quid si à l'issue des élections professionnelles l'ensemble des syndicats signataires ne remplit plus le seuil de 30% alors requis pour pouvoir signer un avenant de révision ?
- ❑ Pour mettre fin à ces blocages, la Loi Travail a ouvert la procédure de révision aux OS représentatives non signataires de l'accord. **Ainsi, depuis le 10 août 2016, sont habilitées à engager la procédure de révision d'une convention ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement :**
  - 1° Jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel cette convention ou cet accord a été conclu, **une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord et signataires ou adhérentes** de cette convention ou de cet accord ;
  - 2° A l'issue de cette période (= à l'issue du cycle électoral), **une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord** (même si elles n'en sont pas signataires).



## Modification des règles de révision des conventions et accords collectifs

- ❑ **La signature de l'avenant** est soumise **aux conditions de validité de droit commun**, lesquelles ont été modifiées par la Loi Travail (cf. ci-avant).
  
- ❑ **Dans les entreprise dépourvues de délégué syndical, la Loi Travail élargit la possibilité de réviser une convention ou accord d'entreprise ou d'établissement :**
  - Aux **représentants élus du personnel au comité d'entreprise** ou à la délégation unique du personnel ou à l'instance regroupée (art. L. 2232-21),
  - En l'absence d' élu mandaté, à ces mêmes **élus mais non mandatés** (art. L. 2232-22),
  - **Aux salariés non élus mandatés** si aucun élu n'a manifesté son souhait de négocier (art. L. 2232-24).



## Dénonciation ou mise en cause d'un accord

### Rappel : distinction « *Dénonciation* » et « *Mise en cause* »

#### Dénonciation d'un accord collectif

Un accord collectif conclu à durée indéterminée peut cesser de produire ses effets en cas de dénonciation de l'accord. La remise en cause de l'accord collectif émane alors de la **volonté expresse** des parties signataires de l'accord, qui décident de le dénoncer.

#### Mise en cause d'un accord collectif

En cas de fusion, cession, scission ou changement d'activité qui conduit à appliquer un nouvel accord collectif, les accords collectifs applicables à l'entreprise sont mis en cause ; **la remise en cause de l'accord collectif est automatique**, en cas de modification de la situation juridique d'une société.

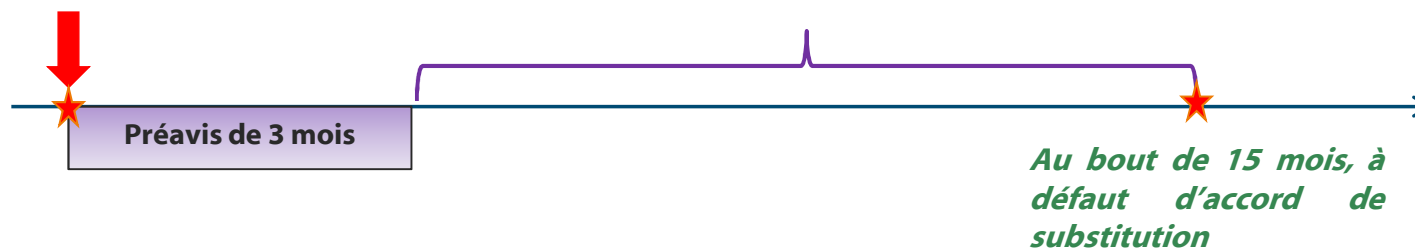
- ❑ La loi relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels n°2016-1088 du 8 août 2016 a modifié le régime juridique applicable à la **dénonciation** et à la **mise en cause** d'un accord collectif.
- ❑ **Ces nouvelles dispositions sont entrées en vigueur le 10 août 2016**, le lendemain de la publication de la loi au Journal Officiel.
- ❑ L'article 17 IV de la loi travail précise toutefois que les nouvelles dispositions s'appliquent **à compter de la date où les accords ou conventions dénoncés ou mis en cause cessent de produire leurs effets, y compris si la date de leur dénonciation ou de leur mise en cause est antérieure à la publication de la loi.**



## Dénonciation ou mise en cause d'un accord Régime juridique applicable avant la Loi Travail

**Dénonciation**  
**Mise en cause**

**Délai de survie de 12 mois.**  
*Possibilité de négocier un accord de substitution à l'issue du préavis*



**A noter :**

l'accord dénoncé continue de produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur d'un accord de substitution, dans un délai de 15 mois suivant sa dénonciation ou jusqu'à la durée stipulée dans l'accord si cette durée est supérieure à 12 mois.

**Maintien des avantages individuels acquis** pour les salariés, en l'absence de conclusion d'un accord de substitution



## Dénonciation ou mise en cause d'un accord Avantage individuel acquis avant la Loi Travail

- ❑ Selon la Cour de Cassation, « *Constitue un avantage individuel acquis, celui qui, au jour de la dénonciation de la convention ou de l'accord collectif, procurait au salarié une rémunération ou un droit dont il bénéficiait à titre personnel et qui correspondait à un droit ouvert et non simplement éventuel* ». Cette **notion complexe** a fait l'objet de nombreux contentieux en raison des difficultés d'identifier un tel avantage.
- ❑ L'avantage doit améliorer la situation du salarié et **lui profiter personnellement**
  - ***Exemples d'avantages individuels acquis*** : le bénéfice d'une prime d'ancienneté, l'octroi de jours supplémentaires de congés pour ancienneté, l'octroi d'un jour supplémentaire de congé aux employés dont le repos habituel coïncide avec un jour férié.
- ❑ **Pour pouvoir bénéficier du maintien de cet avantage, l'avantage devait être né au jour de la dénonciation de l'accord collectif, le salarié doit déjà avoir bénéficié de l'avantage**, avant la dénonciation de l'accord.
  - Ainsi, l'indemnité de licenciement (ou toute autre indemnité acquise au moment de la rupture du contrat de travail) ne constitue pas un avantage individuel acquis car ce droit ne naît qu'au moment de la rupture du contrat de travail (= droit non ouvert).



## Dénonciation ou mise en cause d'un accord Nouveau régime issu de la Loi Travail

- ❑ Désormais, en cas de dénonciation d'une convention ou d'un accord collectif, **la négociation peut être engagée dès le début du préavis**. Elle peut donner lieu à un accord, **y compris avant l'expiration du délai de préavis** (art. L. 2261-10).
  
- ❑ Le nouveau régime applicable **abandonne la notion de maintien des avantages individuels acquis** au profit de la **notion de maintien de la rémunération antérieure perçue par le salarié (RAM)**.
  - Tous les avantages qui ne relèvent pas de la rémunération ne sont pas maintenus (exemple d'avantages non salariaux : des jours de congés supplémentaires)
  
- ❑ Précisément, les salariés des entreprises concernées **conservent**, en application de la convention ou de l'accord dénoncé, **une rémunération dont le montant annuel**, pour une durée de travail équivalente à celle prévue par leur contrat de travail, **ne peut être inférieur à la rémunération versée lors des 12 derniers mois** (art. L.2261-13).





## La procédure de dénonciation des accords d'entreprise Nouveau régime issu de la Loi Travail

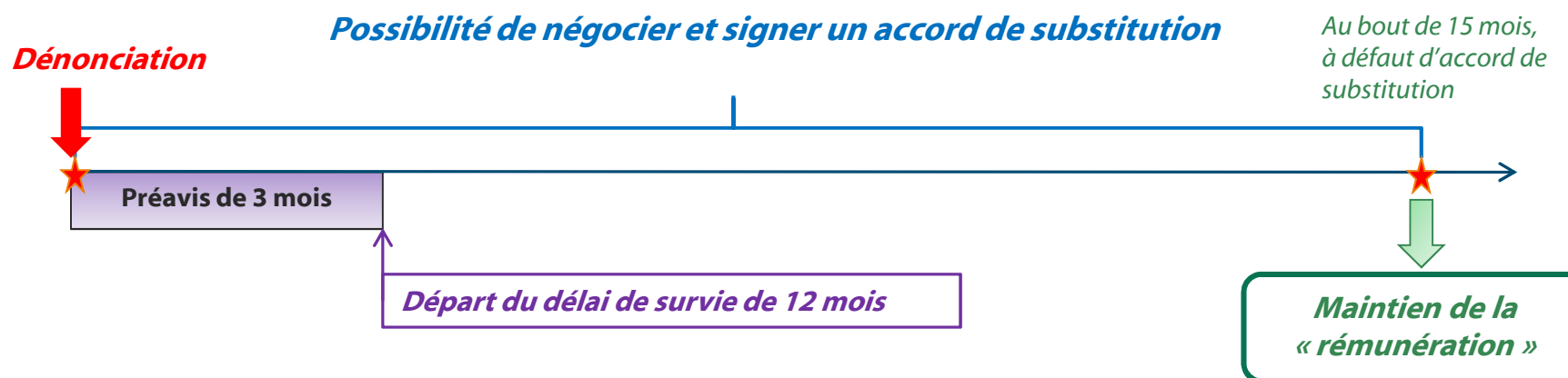
- Le texte précise que **la rémunération s'entend de l'article L.242-1 du Code de sécurité sociale**. Sont donc visés les éléments de rémunération entrant dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale (sont donc exclus les remboursements pour frais professionnels, les revenus tirés de l'intéressement ou de la participation).



Les nouvelles dispositions s'appliquent à compter de la date où les accords ou conventions mis en cause cessent de produire effet, y compris si la date de leur mise en cause est antérieure à la publication de la loi (c'est-à-dire antérieure au 9 août 2016).

La Ministre du travail avait annoncé, le 5 octobre 2016, un décret à paraître pour déterminer ce que recouvre la notion de « maintien de la rémunération ». Mais à ce jour, aucun décret n'est paru et les interrogations demeurent.

### Schéma récapitulatif





## Dénonciation ou mise en cause d'un accord Nouveau régime issu de la Loi Travail

Depuis la Loi Travail, il est possible de **négozier de manière anticipée** lorsqu'est envisagé une fusion, une cession, une scission ou toute autre modification de la situation juridique de l'employeur (1/2) :

□ Soit un **accord de transition** (art. L.2261-14-2) :

- Accord conclu dans le cadre d'une **négociation tripartite** (les employeurs des entreprises cédantes et cessionnaires et les représentants des salariés du cédant) et **avant la mise en œuvre d'une restructuration**.
- L'application de cet accord conclu par anticipation suppose que la restructuration ait effectivement lieu.
- La durée d'un tel accord ne peut excéder **3 ans** et ne **s'applique qu'aux salariés de l'entreprise transférée ou absorbée**.
- En outre, les avantages prévus par l'accord de transition ne se cumulent pas avec les stipulations conventionnelles de l'entreprise d'accueil qui ont le même objet. A l'expiration de l'accord de transition, ces dernières deviennent applicables aux salariés transférés.



*Dispositions entrées en vigueur depuis le lendemain de la publication de la Loi Travail. Toutefois, les conditions de validité de ces accords sont soumises aux nouvelles conditions définies par la présente loi, qui entrent en vigueur progressivement.*



## Dénonciation ou mise en cause d'un accord Nouveau régime issu de la Loi Travail

Depuis la Loi Travail, il est possible de **négozier de manière anticipée** lorsqu'est envisagé une fusion, une cession, une scission ou toute autre modification de la situation juridique de l'employeur (2/2) :

□ Soit un **accord d'adaptation** (art. L.2261-14-3) :

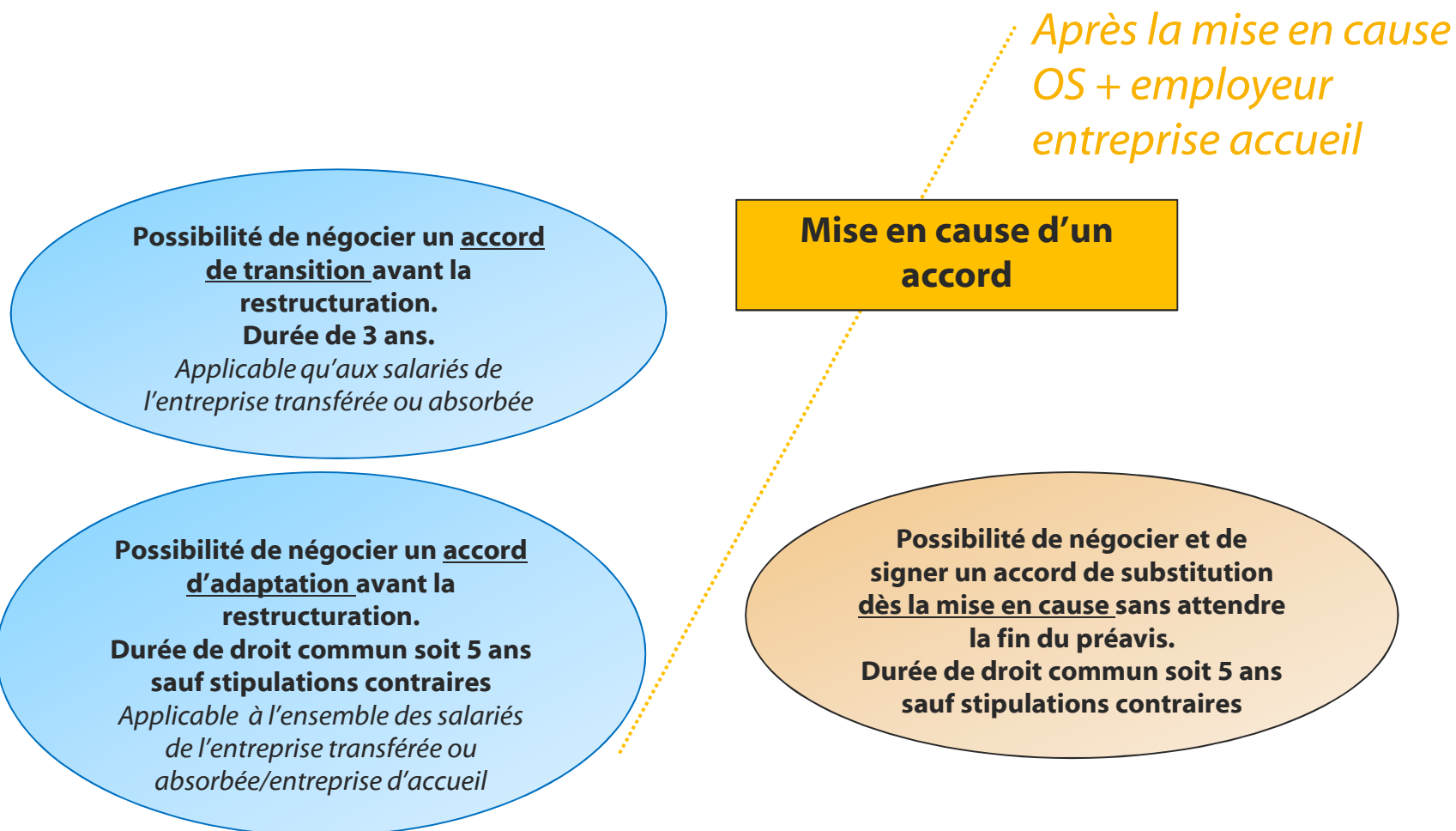
- Cet accord peut, comme l'accord de transition, **être négocié en amont** dès lors qu'un projet de restructuration est prévu.
- Il a pour effet la mise en cause d'un accord collectif (et il n'entrera en vigueur qu'à partir de l'événement produisant la mise en cause de l'accord).
- En revanche, **il couvrira l'ensemble des salariés impactés par l'opération**. L'accord d'adaptation vise à harmoniser la situation de l'ensemble des salariés concernées par l'opération (salariés de l'entreprise cédante et salariés de l'entreprise d'accueil) et de créer **un statut social unique et uniforme**.
- Participent à la **négociation les employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives dans les entreprises ou établissements concernés**.
- La durée d'un tel accord relève du droit commun (5 ans sauf stipulation contraire).



## Dénonciation ou mise en cause d'un accord

### Types d'accords pouvant être signés

### Schéma récapitulatif





## Transmission des conventions et accords d'entreprise aux branches

### Art. L.2232-9

- ❑ Jusqu'à lors, les conventions de branche et les accords professionnels devaient instituer des **commissions paritaires d'interprétation**. Depuis la Loi Travail, ces commissions sont renommées « **commissions paritaires permanentes de négociation et d'interprétation** ». L'accord mettant en place la commission doit comporter l'adresse numérique ou postale de celle-ci (à défaut, le syndicat le plus diligent parmi les syndicats représentatifs dans la branche se charge de transmettre l'adresse au ministère). Le **ministère chargé du travail publiera ensuite sur son site la liste de l'ensemble des adresses recensées et les actualisera le cas échéant** (art. D.2232-1-1).
- ❑ Ces commissions devront se **réunir au moins 3 fois par an** en vue des négociations obligatoires de branche.
  - Elles exercent un **rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi**.
  - Chaque année, elles sont notamment chargées **d'établir un rapport d'activité comprenant un bilan des accords collectifs d'entreprise sur la durée du travail et les congés, en particulier de leur impact sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche**. Elles pourront **formuler d'éventuelles recommandations pour répondre aux difficultés identifiées**.
  - Pour permettre la réalisation de ces bilans, **les accords d'entreprises concernés devront être transmis aux commissions paritaires permanentes**. Le décret du 18/11/2016 (D. n° 2016-1556) prévoit que lorsqu'un tel accord est conclu, la partie la plus diligente se charge de sa transmission (après avoir supprimé, au préalable, les noms et prénoms des négociateurs et signataires) à la commission qui, en retour, en accuse réception (art. D.2232-1-2).



*En vigueur depuis le décret du 18/11/2016 publié au JO le 19 novembre.  
Applicable dès le lendemain de sa publication.*



# **5. LE LICENCIEMENT**

## **POUR MOTIF ECONOMIQUE**



## Licenciement économique Nouvelle définition

Art. L.1233-3



Applicable depuis le 1<sup>er</sup>  
décembre 2016

- Constitue un licenciement pour motif économique le licenciement effectué par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié résultant d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification, refusée par le salarié, d'un élément essentiel du contrat de travail, consécutives **notamment** \* :

- à des difficultés économiques qui devront répondre à des critères déterminés par la loi (cf. ci-après),
- à des mutations technologiques,
- à **une réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité,**
- à **la cessation d'activité de l'entreprise.**

Ces 2 motifs ajoutés dans le code par la Loi Travail étaient déjà retenus précédemment par la jurisprudence.

- \*L'emploi de l'adverbe « notamment » permet de dire que, comme avant la publication de la Loi Travail, la liste des motifs économiques de licenciement fixée par l'article L. 1233-3 n'est pas fermée et que le juge a la possibilité d'en admettre d'autres.



## Licenciement économique

### Précisions sur la notion de « difficultés économiques »

Art. L.1233-3

- Désormais des **difficultés économiques** sont caractérisées par **l'évolution « significative »** d'au moins **un indicateur économique tel que\*** (art. L.1233-3 modifié) :
- une baisse des commandes ;
  - une baisse du chiffre d'affaires ;
  - des pertes d'exploitation ;
  - une dégradation de la trésorerie ;
  - une dégradation de l'excédent brut d'exploitation ;
  - Soit par tout autre élément de nature à les justifier. Le taux de marge ou la marge brute non mentionnés dans le texte pourraient être pris en considération s'ils permettent de caractériser des difficultés économiques.

*\*L'usage de la disposition « tel que » montre que cette définition est ouverte, les juges conserveraient la faculté de la compléter en identifiant d'autres cas de difficultés économiques.*





## Licenciement économique

### Précisions sur la notion de « difficultés économiques »

Art. L.1233-3

□ Selon la nouvelle rédaction de l'article L.1233-3, **une baisse significative des commandes ou du chiffre d'affaires est constituée dès lors que la durée de cette baisse est, 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 d'au moins 11 salariés et de moins de 50 salariés ;
- **3 trimestres consécutifs** pour une entreprise d'au moins 50 salariés et de moins de 300 salariés ;
- **4 trimestres consécutifs** pour une entreprise de 300 salariés et plus.

La durée de la baisse chiffrée en trimestre est justifiée par le législateur par le fait qu'une grosse structure serait plus à même de supporter des difficultés économiques sur la durée qu'une petite structure...Mais ce critère, inspiré du droit espagnol, « *ne permet pas de tenir compte des particularités liées au contexte économique de l'entreprise et par exemple d'un ralentissement de l'activité qui serait en réalité cyclique* » (Rapport AN n° 3675 page 635).



## Licenciement économique

### Précisions sur la notion de « difficultés économiques »

Art. L.1233-3

- Selon la nouvelle rédaction de l'article L.1233-3, on remarque que :
  - Pour **la baisse des commandes ou du chiffre d'affaires, aucune ampleur minimale chiffrée n'est fixée** dans la loi (appréciation laissée au juge).
  - **Mais cela peut poser problème.** On peut s'interroger sur la nécessité de venir encadrer les difficultés économiques dans un intervalle de temps prédéterminé et de vouloir faire fi de la capacité d'analyse du juge qui jusqu'alors avait su faire preuve de pragmatisme. Une entreprise en bonne santé financière pendant 10 années consécutives pourrait licencier, sans risque de requalification juridique, en présentant une baisse de son chiffre d'affaire qu'elle aura organisé en ayant transféré à une autre entité du groupe l'activité commerciale (et les résultats y afférant).
  - **La détérioration d'un seul indicateur économique semble suffisante** (« *d'au moins un indicateur* »). On rompt avec la jurisprudence antérieure de la Cour de cassation car, à l'exception du critère des pertes d'exploitation, aucun des critères retenus par le législateur n'était en soi suffisant pour justifier l'existence de difficultés économiques. Pour la Cour de Cassation « *ni la réalisation d'un CA moindre de 1992 à 1993, ni la baisse des bénéfices réalisés pendant la même période ne suffisent à caractériser la réalité des difficultés économiques alléguées* » (Cass. soc. 6 juillet 1999 n° 3161, Moral c/ Smaf).



## Licenciement économique

### Précisions sur la notion de « difficultés économiques »

Art. L.1233-3

- Selon la nouvelle rédaction de l'article L.1233-3 :
  - on peut également se demander comment sera interprétée la mention « *en comparaison avec la même période de l'année précédente* ». En toute logique ce critère devrait être apprécié de manière glissante : T1, T2, T3, T4 par rapport à N-1.
  - Les premières jurisprudences rendues pour interpréter la loi sont très attendues.
  - Le pouvoir d'appréciation du juge existe toujours sur notamment, le caractère significatif ou non de la baisse enregistrée sur la durée, le caractère important des difficultés par rapport à l'entreprise ou au secteur d'activité du groupe.
  - Il est à noter que le pouvoir de contrôle du juge devait être préservé pour que la loi ne soit pas contraire à la Convention n° 158 de l'OIT (Article 8 : Un travailleur qui estime avoir fait l'objet d'une mesure de licenciement injustifiée aura le droit de recourir contre cette mesure devant un organisme impartial tel qu'un tribunal, un tribunal du travail, une commission d'arbitrage ou un arbitre).



## Licenciement économique Périmètre d'appréciation

Art. L.1233-3

- ❑ Pendant un temps, le projet de loi dite « Travail », prévoyait de restreindre au seul périmètre national l'appréciation du motif économique par le juge. Concrètement, cette mesure aurait donc empêché la Cour de cassation de prendre en considération la santé économique d'un groupe dans son ensemble (Cass. soc. 12-6-2001 n° 99-41.571). **Cette mesure n'est pas été reprise dans la version finale de la loi dite « Travail » : en ce qui concerne le périmètre d'appréciation des difficultés, il n'y a pas eu de changement.**
  
- ❑ À défaut d'avoir réduit le périmètre d'appréciation du motif économique, la loi apporte une précision concernant **le cadre d'appréciation de la suppression de postes**. La nouvelle rédaction de l'article L.1233-3 dispose que **la matérialité de la suppression, de la transformation d'emploi ou de la modification du contrat de travail s'apprécie au niveau de l'entreprise** (art. L.1233-3 modifié).
  - Cette indication ne change pas le droit applicable, si ce n'est qu'elle inscrit dans le Code du travail une précision régulièrement rappelée par la jurisprudence (Cass. soc. 08/02/1998 n° 95-43.606 et Cass. soc. 08/07/2008 n° 06-45.564).



## Licenciement économique Transfert d'entreprise

Art. L.1233-61

- ❑ L'article L.1224-1 du Code du travail dispose qu'en cas de modification dans la situation juridique de l'employeur, notamment par succession, vente, fusion, transformation du fonds, mise en société de l'entreprise, tous les contrats de travail en cours au jour de la modification subsistent entre le nouvel employeur et le personnel de l'entreprise.
  
- ❑ Cette disposition est d'ordre public. *C'est sur le fondement de cet article d'ordre public que la Cour de cassation empêchait tout licenciement économique concomitant avec le transfert.*
  - Désormais, une disposition introduite au sein de l'article définissant les conditions dans lesquelles un PSE doit être mis en place permet à un repreneur de négocier une offre qui serait « adaptée » à ses contraintes économiques et opérationnelles.
    - Le transfert ne constituera pas à lui seul un motif de licenciement pour le cédant ou le cessionnaire.
    - Il ne permet pas non plus au salarié d'être transféré ou non au cessionnaire dès lors qu'il est affecté à l'activité transférée. L'automaticité du transfert subsiste et s'impose aux parties.



# Licenciement économique Transfert d'entreprise

Art. L.1233-61

□ **La Loi dite « Travail » autorise désormais, sous certaines conditions, les licenciements économiques avant transfert.**

○ **Les entreprises concernées sont :**

- Celles d'au moins 1 000 salariés,
- Celles appartenant à un groupe d'au moins 1 000 salariés,
- Celles de dimension communautaire ou appartenant à un groupe de dimension communautaire.

○ Il s'agit du même champ d'application que l'obligation de recherche de repreneur.



## Licenciement économique Transfert d'entreprise

Art. L.1233-61

### □ Il faut en outre :

- Que le plan de sauvegarde de l'emploi comporte, **en vue d'éviter la fermeture d'un ou de plusieurs établissements, le transfert d'une ou de plusieurs entités économiques nécessaire à la sauvegarde d'une partie des emplois** (= l'employeur doit démontrer qu'en l'absence de transfert, des établissements auraient été fermés et que le nombre des licenciements prononcés dans cet établissement aurait été plus important) ;
  - Que **ces entreprises souhaitent accepter une offre de reprise dans le cadre de l'obligation de recherche d'un repreneur.**
- Lorsque ces conditions sont réunies, les dispositions de l'article L. 1224-1 du Code du travail relatives au transfert des contrats de travail ne s'appliquent que dans la limite du nombre des emplois qui n'ont pas été supprimés à la suite des licenciements, à la date d'effet de ce transfert.

*Ainsi, lorsqu'un PSE comprend une reprise de site, l'entreprise cédante peut licencier les salariés non repris.*



## Licenciement économique Transfert d'entreprise

### ❑ Aménagement de l'information/consultation du CE en cas de transfert à l'occasion d'un PSE :

Lorsque le contenu du PSE est fixé par accord collectif majoritaire, celui-ci peut porter sur les modalités d'information et de consultation du CE, en particulier les conditions dans lesquelles ces modalités peuvent être aménagées en cas de projet de transfert d'une ou de plusieurs entités économiques (prévu à l'article L. 1233-61), nécessaire à la sauvegarde d'une partie des emplois.



Art. L.1233-24-2

*Dans ce cas, l'employeur consulte le comité d'entreprise sur l'offre de reprise dans le délai fixé par l'accord collectif mentionné (art. L.1233-57-19).*

### ❑ La liste des mesures pouvant figurer dans un PSE est complétée : le PSE peut prévoir « *des actions favorisant la reprise de tout ou partie des activités en vue d'éviter la fermeture d'un ou de plusieurs établissements* ».

Art. L.1233-62

*Les dispositions relatives au transfert sont applicables aux procédures de licenciements économiques engagées après la publication de la loi (10 août 2016).*





## **6. ACCORD DE PRESERVATION OU DE DEVELOPPEMENT DE L'EMPLOI**



## Accord de préservation ou de développement de l'emploi

### Date d'entrée en vigueur

- ❑ En principe les dispositions sur l'accord offensif pour l'emploi sont entrées en vigueur immédiatement depuis le 10 août 2016.
- ❑ En pratique, cependant, leur application effective restait subordonnée à la parution d'un décret définissant :
  - la notion de rémunération mensuelle à laquelle l'accord ne peut déroger,
  - ainsi que les modalités selon lesquelles les salariés sont informés et font connaître, le cas échéant leur refus de voir appliquer l'accord à leur contrat de travail,
  - Les modalités de l'accompagnement personnalisé.
- ❑ **Cette nouvelle catégorie d'accord est entrée en vigueur le 30 décembre 2016**, à la suite de la parution de son décret d'application le 28 décembre 2016 (décret 2016-1909 du 28 décembre 2016, JO du 29).



## Accord de préservation ou de développement de l'emploi

Art. L.2254-2 et s.

- ❑ **L'accord de préservation ou de maintien de l'emploi (APDE)**, aussi appelé « *accord offensif pour l'emploi* » puisque pouvant être conclu **en dehors de toute difficulté économique particulière**, permet de **revoir l'organisation du travail**.
- ❑ **Négociation d'un accord majoritaire :**
  - Lorsque l'employeur envisage d'engager des négociations relatives à la conclusion d'un tel accord, il transmet aux organisations syndicales de salariés toutes les informations nécessaires à l'établissement d'un **diagnostic** partagé sur la **situation de l'entreprise**.
  - Le niveau de négociation serait uniquement **l'entreprise** (et non le groupe ou l'établissement).
  - Le CE pourra **mandater un expert-comptable** afin d'assister les délégués syndicaux dans la négociation (le coût de l'expertise est pris en charge par l'entreprise).
  - Cet accord est soumis au **nouveau régime des accords majoritaires** (*cf. ci-avant*).
  - Dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux, l'accord peut être négocié et conclu par des **élus du personnel mandatés** (art. L. 2232-21 et L. 2232-21-1) ou, à défaut, par des **salariés mandatés** (art. L. 2232-21-1).



## Accord de préservation ou de développement de l'emploi Conséquences sur les salariés

Art. L.2254-2 et s.

- ❑ Les stipulations d'un tel accord se **substitueront de plein droit aux clauses contraires et incompatibles du contrat de travail**, y compris en matière de **rémunération** et de **durée du travail**.
- ❑ **Seul le maintien de la rémunération mensuelle des salariés devra être assuré.**
  - Le décret du 28/12/2016 n°2016-1909 précise que le montant de la rémunération du salarié « **ne peut être inférieur à la moyenne sur les 3 mois précédant la signature** » de l'accord offensif (art. D.2254-1).
  - Cette rémunération s'entend comme le montant soumis à cotisations de sécurité sociale. Par exception, il n'y a pas à prendre en compte :
    - Les éléments de rémunération dont la périodicité de versement est supérieure au mois ;
    - Pour les salariés ayant bénéficié de stock-options, le cas échéant, le rabais excédentaire (CGI art. 80 bis, II).
  - **Mais il semble bien que la rémunération horaire des salariés puisse être réduite si elle s'accompagne d'une augmentation de la durée du travail.**
  - En outre, les modalités d'attribution de calcul et de versement de tout ou partie des éléments de rémunération pourront être modifiées ou supprimées.



## Accord de préservation ou de développement de l'emploi

### Conséquences sur les salariés

Art. L.2254-2 et s.

- ❑ Lorsqu'un APDE a été conclu, l'employeur informe chaque salarié concerné de son droit d'accepter ou de refuser l'application à son contrat de travail de cet accord, par tout moyen conférant date certaine. Le salarié dispose d'un **délaï d'un mois pour accepter ou refuser, par écrit, la modification de son contrat de travail résultant de l'application de l'accord. L'absence de réponse** du salarié dans le délai imparti **vaut acceptation** de la modification du contrat (art. D. 2254-2).
- ❑ Si l'employeur engage une procédure de licenciement à l'encontre du salarié ayant refusé l'application de l'accord, ce licenciement repose sur un **motif spécifique qui constitue une cause réelle et sérieuse**.
- ❑ **Cette rupture du contrat de travail, qui ne comporte pas de préavis** (ni indemnité compensatrice de préavis), ouvre droit :
  - à **l'indemnité de licenciement légale ou conventionnelle**,
  - au bénéfice d'un **parcours d'accompagnement personnalisé (PAP)**, qui débute par une phase de pré-bilan, d'évaluation des compétences et d'orientation professionnelle en vue de l'élaboration d'un projet professionnel. Ce parcours comprendra notamment des mesures d'accompagnement et d'appui au projet professionnel, ainsi que des périodes de formation et de travail. L'accompagnement est assuré par Pôle emploi, dans des conditions fixées par décret,
  - et au versement d'une **allocation pendant une durée maximale de 12 mois dont le montant est supérieur à l'ARE**.



## Accord de préservation ou de développement de l'emploi

### Parcours d'accompagnement personnalisé

- ❑ Avant de licencier le salarié qui aurait refusé l'application de l'accord offensif à son contrat de travail, l'employeur doit l'informer, lors d'un entretien préalable, de la possibilité d'adhérer au **parcours d'accompagnement personnalisé (PAP)**, ainsi que du contenu du parcours d'accompagnement.
- ❑ Cette information doit être **individuelle** et faite par **écrit**. Le document d'information, remis contre récépissé, précise (art. D. 2254-4) :
  - Le **contenu du parcours** d'accompagnement personnalisé,
  - Le **délai de réflexion soit 7 jours** pour accepter ou refuser le bénéfice du parcours à partir de la date de la remise du document. Pour les salariés dont le licenciement est soumis à autorisation, ce délai de réflexion est prolongé jusqu'au lendemain de la date de notification à l'employeur de la décision de l'autorité administrative compétente,
    - Le salarié manifeste sa volonté de bénéficier du PAP en remettant à l'employeur le bulletin d'acceptation dûment complété et signé, accompagné d'une copie de sa pièce d'identité ou du titre en tenant lieu.
  - Que le **contrat du salarié sera rompu en cas d'acceptation du parcours** et que le salarié pourra être licencié en cas de refus du parcours.



## Accord de préservation ou de développement de l'emploi

### Parcours d'accompagnement personnalisé

- ❑ **En cas d'acceptation du PAP** par le salarié, le contrat de travail est réputé **rompu au lendemain** de la date de remise à l'employeur d'un bulletin d'acceptation complété et signé par l'intéressé.
- ❑ Le salarié ayant accepté le PAP bénéficie, dès le lendemain de la rupture de son contrat de travail, du statut de stagiaire de la formation professionnelle attaché au parcours d'accompagnement pendant une durée de 12 mois.
- ❑ Dans le cadre du parcours d'accompagnement, Pôle emploi réalise dans les 7 jours suivant l'adhésion un **entretien de pré-bilan pour l'examen des capacités professionnelles du salarié**.
- ❑ L'entretien de pré-bilan et la période de préparation qui lui succèdent sont destinés à identifier le profil et le projet de reclassement du bénéficiaire du parcours d'accompagnement personnalisé, ses atouts potentiels, ses difficultés et ses freins éventuels. Il prend en compte les caractéristiques du bassin d'emploi concerné. Il permet **l'élaboration du projet d'accompagnement personnalisé du bénéficiaire** qui est validé et mis en œuvre au plus tard dans le mois suivant l'entretien de pré-bilan.



## Accord de préservation ou de développement de l'emploi

### Parcours d'accompagnement personnalisé

- ▣ Le décret du 28 décembre 2016 n°2016-1909 (art. D. 2254-9) précise les prestations d'accompagnement prévues, en s'inspirant très largement du contrat de sécurisation professionnelle (CSP) :
  - Si nécessaire, un **bilan de compétences** ;
  - Un **suivi individuel de l'intéressé par l'intermédiaire d'un référent**, destiné à l'accompagner à tous les niveaux de son projet professionnel et à évaluer le bon déroulement de son plan de sécurisation, y compris dans les six mois suivant son reclassement ;
  - Des **mesures d'appui social et psychologique** ;
  - Des **mesures d'orientation** tenant compte de la situation du marché local de l'emploi ;
  - Des **mesures d'accompagnement (préparation aux entretiens d'embauche, techniques de recherche d'emploi ...)** ;
  - Des actions de validation des acquis de l'expérience et/ou des mesures de formation pouvant inclure une évaluation prenant en compte l'expérience professionnelle de l'intéressé.
  
- ▣ Le bénéficiaire du parcours d'accompagnement personnalisé peut également **mobiliser son compte personnel de formation** (CPF) (art. D.2255-9).





## Accord de préservation ou de développement de l'emploi

### Parcours d'accompagnement personnalisé

#### □ L'indemnisation des adhérents :

- Pendant la durée du PAP, les salariés qui justifient d'au moins 12 mois d'ancienneté au moment de la rupture de leur contrat, perçoivent une **allocation d'accompagnement personnalisée** égale à **70 %** de leur **salaire journalier de référence** calculé selon les règles de l'assurance chômage. Attention : le versement de l'AAP est limité à 12 mois. Au-delà, les bénéficiaires qui remplissent les conditions d'une ouverture ou d'une reprise de droits à l'**assurance chômage** perçoivent l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE), la durée d'indemnisation étant réduite du nombre de jours qui ont déjà été indemnisés dans le cadre du PAP.
- Les salariés ayant **moins de 12 mois d'ancienneté** au moment de la rupture de leur contrat de travail bénéficient seulement de l'**ARE** calculée selon le droit commun de l'assurance chômage.

#### □ Financement du parcours d'accompagnement :

- L'employeur contribue au financement en s'acquittant du paiement d'une somme correspondant à l'indemnité de préavis que le salarié aurait perçue s'il n'avait pas bénéficié du PAP et qui ne peut être inférieure à l'indemnité légale de. Lorsque le montant de l'indemnité de préavis qui aurait été versée dépasse **3 mois de salaire**, le solde est versé au salarié (art. D. 2254-18).



# Accord de préservation ou de développement de l'emploi

Art. L.2254-2 et s.

## □ Contenu de l'accord :

### ○ **Contenu obligatoire** :

- Les **modalités selon lesquelles est prise en compte la situation des salariés** invoquant une atteinte disproportionnée à leur vie personnelle ou familiale ;
- Les **modalités d'information des salariés** sur son application et son suivi pendant toute sa durée ;
- Sous peine de nullité, un **préambule** indiquant notamment les **objectifs de l'accord en matière de préservation ou de développement de l'emploi**.

### ○ **Contenu facultatif** :

- L'accord peut prévoir les conditions dans lesquelles les dirigeants salariés, les mandataires sociaux et les actionnaires pourraient être tenus de fournir des efforts proportionnés à ceux demandés aux autres salariés ;
- L'accord peut prévoir les conditions dans lesquelles les salariés bénéficient d'une amélioration de la situation économique de l'entreprise à l'issue de l'accord.

- **Durée de l'accord** : Un tel accord doit nécessairement être conclu pour une **durée déterminée** (si rien n'est précisé, la durée est automatiquement **fixée à 5 ans**).



## Accord de préservation ou de développement de l'emploi

### Suites de l'accord

- ❑ Un **bilan d'application de l'accord** doit être effectué chaque année par les signataires de l'accord.
- ❑ Le CE doit aborder les conséquences pour les salariés de l'accord offensif pour l'emploi lors de la **consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise** (prévue à l'article L. 2323-15).
- ❑ La loi est muette sur la **possibilité de résilier** l'accord en cours de réalisation, en cas de non-respect des objectifs fixés dans le préambule de l'accord.
- ❑ Il est fort probable que les entreprises réservent un meilleur accueil à l'APDE qu'à l'accord de maintien dans l'emploi. Les entreprises n'ont plus à démontrer « *de graves difficultés financières* ». Les accords de maintien de l'emploi existent toujours mais on peut recourir à l'APDE même en cas de difficultés économiques.



## 7. LA REPRESENTATION DU PERSONNEL



## Représentation du personnel

### Hausse des heures de délégation

| Crédit d'heures  | Avant    | Depuis la Loi Travail |
|--|----------|-----------------------|
| Des <b>DS</b> dans les entreprises/établissements de 50 à 150 salariés   | 10h/mois | 12h/mois              |
| Des <b>DS</b> dans les entreprises/établissements de 151 à 499 salariés  | 15h/mois | 18h/mois              |
| Des <b>DS</b> dans les entreprises/établissements d'au moins 500 salariés  | 20h/mois | 24h/mois              |
| Du <b>délégué syndical central</b>   | 20h/mois | 24h/mois              |
| Des <b>sections syndicales</b> pour la préparation de la négociation d'une convention ou d'un accord collectif, dans les entreprises d'au moins 500 salariés   | 10h/an   | 12h/an                |
| Des <b>sections syndicales</b> pour la préparation de la négociation d'une convention ou d'un accord collectif, dans les entreprises d'au moins 1 000 salariés | 15h/an   | 18h/an                |

- ☐ Cf. art. L.2143-13 (DS), art. L.2143-15 (DSC) et art. L.2143-16 (sections syndicales)



*Entrée en vigueur: au lendemain de la publication de la loi au JO (10 août 2016)*



## Représentation du personnel

### Décompte des heures de délégation pour les salariés en forfaits-jours

- ❑ **Création d'un mécanisme de décompte des heures de délégation propre aux salariés en forfait jours** (= salariés qui ne sont pas soumis à un horaire particulier mais qui doivent travailler un certain nombre de jours chaque année) :
  - Les heures de délégation des représentants du personnel salariés au forfait jours sont regroupées en demi-journées de travail venant en déduction du nombre annuel de jours travaillés fixé dans la convention individuelle de forfait,
  - **Une demi-journée correspond à 4h de délégation,**
  - **Il s'agit là d'un mécanisme supplétif** : ainsi un accord collectif (d'établissement, d'entreprise ou de branche) peut prévoir d'autres modalités de décompte.
- ❑ **Ces nouvelles dispositions visent à mettre en terme aux situations dans lesquelles les salariés en forfait jours renonçaient à faire valoir leur droit à heures de délégation.**

Cf. art. L. 2143-13 (DS) ; art. L. 2142-1-3 (représentant de section syndicale) ; art. L. 2143-15 (DS central) ; art. L.2315-1 (DP) ; art. L.2325-6 (membres du CE) ; art. L. 2326-6 (membres DUP), art. L. 2393-3 (instance regroupée dans les entreprises d'au moins 300 salariés) et L. 4614-3 (CHSCT).



**Entrée en vigueur** : au lendemain de la publication de la loi au JO.



## Représentation du personnel

### Mise à disposition de locaux

- ❑ Les collectivités territoriales ou leurs groupements peuvent mettre des locaux à la disposition des organisations syndicales, lorsque ces dernières en font la demande (art. L.1311-18 du Code général des collectivités territoriales).
- ❑ Le conseil municipal, le conseil départemental, le conseil régional ou le conseil d'administration de l'établissement ou du syndicat mixte fixe, en tant que de besoin, la **contribution due à raison de cette utilisation** (mais le versement d'une contribution n'est pas obligatoire). La mise à disposition peut faire l'objet d'une **convention** entre la **collectivité ou l'établissement** et **l'organisation syndicale**.
- ❑ Lorsque des locaux ont été mis à la disposition d'une organisation syndicale pendant une durée d'au moins 5 ans, la décision de la collectivité ou de l'établissement de lui en retirer le bénéfice sans lui proposer un autre local lui permettant de continuer à assurer ses missions lui ouvre le droit à une **indemnité spécifique**, sauf stipulation contraire de la convention.
  - Dans une **décision du 4 août 2016**, le juge constitutionnel a émis une réserve d'interprétation : **l'indemnité ainsi prévue ne peut pas excéder le préjudice subi par l'organisation syndicale**. Le Conseil Constitutionnel a également **censuré les dispositions de la loi qui prévoyaient que ces dispositions étaient applicables aux locaux mis à disposition des OS avant sa publication**. Ces dispositions s'appliquent donc aux locaux mis à disposition après la publication de la loi.



## Représentation du personnel

### Utilisation des outils numériques

Art. L.2142-6

□ La Loi Travail facilite la diffusion de communications syndicales :

|   | Avant   | Depuis la Loi Travail   |
|---|---|---|
| <b>Mise à disposition de tracts et publications de nature syndicale</b> <ul style="list-style-type: none"><li>▪ soit sur un site syndical mis en place sur l'intranet de l'entreprise</li><li>▪ soit par diffusion sur la messagerie électronique de l'entreprise</li></ul> | Possible mais les syndicats doivent y être autorisés par <b>accord d'entreprise</b> (art. ancien L.2142-6) ou <b>décision en ce sens de l'employeur</b> (Cass. Soc. 25/01/2005 n°02-30.946) | <b>A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017</b> , un accord d'entreprise pourra définir les conditions et les modalités de diffusion des informations syndicales au moyen des outils numériques disponibles dans l'entreprise.<br><b>Mais l'exigence d'un accord est supprimée.</b><br>A défaut, les OS présentes dans l'entreprise et satisfaisant aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, légalement constituées depuis au moins 2 ans <b>pourront mettre à disposition des publications et tracts sur un site syndical accessible à partir de l'intranet de l'entreprise, lorsqu'il existe*</b> . |

\* Comme aujourd'hui, cette diffusion doit être **compatible avec les exigences de bon fonctionnement** et de **sécurité** du réseau informatique de l'entreprise, ne **doit pas avoir de conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise** et doit **préserver la liberté de choix des salariés**.





## Représentation du personnel

### Le comité d'entreprise (seuil)

*Les dispositions relatives à l'uniformisation des seuils sont entrées en vigueur au lendemain de la publication du décret du 25/10/2016.*



#### ❑ Détermination du seuil de 300 salariés

- **Rappel** : les CE dans les entreprises d'au moins 300 salariés sont soumis à des règles de fonctionnement spécifiques.
- ❑ Désormais, **le seuil de 300 salariés est réputé franchi** lorsque **l'effectif de l'entreprise a dépassé ce seuil pendant pendant 12 mois**, consécutifs ou non, au cours des **trois années précédentes** (le décret du 25/10/2016 n°2016-1437 publié le 27/10/2016 a repris les mêmes règles que celles prévues pour le franchissement du seuil de 50 salariés entraînant l'obligation de mettre en place un comité d'entreprise).
- ❑ **L'employeur franchissant le seuil des 300 salariés disposera d'au moins 2 ans pour s'adapter** (art. L.2323-26-1 et art. L.2325-14-1) :
  - L'employeur qui **franchit le seuil pendant 12 mois** devra **mettre en place et réunir le CE tous les mois et ainsi que les commissions obligatoires**,
  - **1 an après l'entrée en vigueur des obligations décrites** ci-dessus, **l'employeur devra respecter les obligations d'information et de consultation des entreprises d'au moins 300 salariés** (informations trimestrielles, BDES enrichies).



## Représentation du personnel

### Le comité d'entreprise (budget)

#### □ Financement de la formation des DP et DS :



*Mesures applicables depuis le lendemain de la publication de la loi.*

- Jusque là, la jurisprudence interdisait au CE de financer la formation des DP et des DS de l'entreprise. Désormais, le CE peut décider, par une délibération, de **consacrer une partie de son budget de fonctionnement au financement de la formation des DP et des DS.**
  - Cette somme et ses modalités d'utilisation sont inscrites, d'une part, dans les **comptes annuels du comité** et d'autre part dans le **rapport de gestion.**

**Art. L.2325-43**

#### □ S'agissant des frais d'expertise du CHSCT (expert agréé) :

- Ils sont à la charge de l'employeur. Par décision du 27 novembre 2015, le Conseil constitutionnel a décidé que lorsque la délibération du CHSCT désignant un expert est annulée l'employeur n'a plus à supporter le coût de cette expertise.
- Désormais, en cas d'annulation définitive par le juge de la décision du CHSCT ou de l'instance de coordination, **les sommes perçues par l'expert sont remboursées par ce dernier à l'employeur. Toutefois, le CE peut, à tout moment, décider de les prendre en charge.**

**Art. L.4614-13**



## Représentation du personnel

### Le comité d'entreprise (budget)

#### ❑ Critères de répartition du budget activités sociales et culturelles :

Art. L.2323-86-1

- Jusqu'alors, dans les entreprises comportant plusieurs établissements, la ventilation de la subvention destinée aux activités sociales et culturelles entre les différents établissements était effectuée au prorata de la masse salariale de chacun de ces établissements.
  - **Conséquence** : les établissements qui regroupaient les plus hauts salaires étaient parfois favorisés au détriment des autres établissements, avec des effectifs plus importants mais des rémunérations plus faibles.
- ❑ Désormais, dans les entreprises comportant plusieurs comités d'établissement, la détermination du montant global de la contribution patronale versée pour financer les activités sociales et culturelles du comité d'entreprise est effectuée au niveau de l'entreprise. **La répartition de la contribution entre les comités d'établissement peut être fixée par un accord d'entreprise** :
- Au prorata des **effectifs des établissements**, —————> *Ajout d'un nouveau critère*
  - Ou au prorata de leur **masse salariale**,
  - Ou au **prorata de ces deux critères combinés**.
- ❑ A défaut d'accord, cette répartition est effectuée au prorata de la masse salariale de chaque établissement.



## Représentation du personnel

### Le comité d'entreprise (consultation)



*Mesures applicables depuis le lendemain de la publication de la loi au JO.*

- ❑ **Les consultations du CE sur les heures supplémentaires** (accomplissement d'heures supplémentaires au-delà du contingent + mise en place, attribution et prise du repos compensateur équivalent) sont désormais soumises à un délai d'examen préfix fixé par accord ou, à défaut, par le Code du travail. **Art. L.2323-3**
- ❑ **Consultation du CE sur la situation économique et financière** : en vue de la consultation annuelle sur la **situation économique et financière de l'entreprise**, l'employeur doit mettre à la disposition du CE, dans les sociétés commerciales, les documents obligatoirement transmis chaque année à l'assemblée générale des **actionnaires** ou à l'assemblée des associés, notamment, précise désormais l'article L. 2323-13 modifié, le **rapport de gestion qui comprend les informations relatives à la RSE** (responsabilité sociale et environnementale des entreprises). **Art. L.2323-13**
- ❑ **Ordre de consultation du CE et du CCE** : Jusqu'alors, lorsqu'il y avait lieu de consulter à la fois le CCE et un ou plusieurs comités d'établissement → la consultation des comités d'établissement précédait celle du CCE. Désormais, **un accord peut définir l'ordre et les délais dans lesquels le CCE et le ou les comités d'établissement rendent et transmettent leurs avis.** **Art. L.2327-15**
- ❑ A défaut d'accord, l'avis de chaque comité d'établissement est rendu et transmis au comité central d'entreprise.



## Représentation du personnel

### Le CHSCT(mission)

#### □ Le contenu des missions du CHSCT est enrichi :

- **Depuis le 10 août 2016**, le CHSCT a aussi pour mission de **contribuer à l'adaptation et à l'aménagement des postes de travail afin de faciliter l'accès des personnes handicapées à tous les emplois et de favoriser leur maintien dans l'emploi au cours de leur vie professionnelle ;** **Art. L.4612-1**
- En outre, il peut proposer notamment des **actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes.** **Art. L.4612-3**

□ **BDES** : depuis la Loi Rebsamen, les éléments d'information transmis de manière récurrente au CE et au CHSCT sont mis à la disposition de leurs membres dans la base de données économiques et sociales. Cette mise à disposition actualisée vaut communication au comité d'entreprise. **La Loi Travail est venue rajouter que cette mise à disposition vaut aussi communication au CHSCT** (art. L.2323-60). Cela lève une incertitude qui perdurait jusque là.

□ **Ordre de consultation du CHSCT et de l'instance de coordination** : lorsqu'il y a lieu de consulter à la fois l'instance de coordination et un ou plusieurs CHSCT, l'avis du ou des CHSCT précède celui de l'instance de coordination. Désormais, un accord peut définir l'ordre et les délais dans lesquels l'instance de coordination et le ou les CHSCT rendent et transmettent leur avis (art. L.4616-3).



## Représentation du personnel

### Le CHSCT(expertise)

- **Expertise du CHSCT** : dans un certain nombre de cas, le CHSCT peut faire appel à un expert agréé dont les frais sont à la charge de l'employeur. L'employeur pouvait exercer un recours en annulation de la décision du CHSCT mais ce recours n'était pas suspensif, et même si, in fine, les juges décidaient d'annuler la décision du CHSCT, l'employeur demeurait redevable des frais d'expertise. Par décision du 27 novembre 2015, le Conseil constitutionnel a décidé que l'article L. 4614-13 était en partie contraire à la Constitution.
  - **Contestation du recours à l'expertise** (art. L. 4614-13) : désormais, **l'employeur** qui entend contester la nécessité de l'expertise, son coût, son étendu ou son délai ainsi que la désignation de l'expert, **saisit le juge judiciaire dans un délai de 15 jours à compter de la délibération du CHSCT ou de l'instance de coordination**. Le juge statue, en la forme des référés, en premier et dernier ressort, dans les 10 jours suivant sa saisine. Cette **saisine suspend l'exécution de la décision du CHSCT** (ou de l'instance de coordination). Le **décret du 16 décembre 2016 (n°2016-1761)** précise que les contestations de l'employeur relèvent de la **compétence président du TGI**. Le délai du pourvoi en cassation formé à l'encontre du jugement est de 10 jours à compter de sa notification (art. R.4614-19).
  - Les frais d'expertise sont à la charge de l'employeur. Toutefois, en cas d'annulation définitive par le juge de la décision du CHSCT ou de l'instance de coordination, **l'expert sera tenu de rembourser à l'employeur les sommes perçues (le CE peut toutefois, à tout moment, décider de prendre en charge ce remboursement)**.



## Représentation du personnel

### Le CHSCT(expertise)

- ❑ **Contestation du coût final de l'expertise** (art. L.4614-13-1) : l'employeur peut contester le coût final de l'expertise devant le juge judiciaire, dans un délai de quinze jours à compter de la date à laquelle l'employeur a été informé de ce coût. Le **décret précité du 16 décembre 2016** attribue **compétence au TGI** (art. R.4614-20). Toutefois, le décret n'impose aucun délai au juge pour statuer



## Représentation du personnel

### Instance regroupée et établissements distincts

- ❑ Pour rappel, depuis la Loi Rebsamen, un accord collectif majoritaire peut prévoir le regroupement des DP, du CE et du CHSCT, ou de deux d'entre eux, au sein d'une instance commune exerçant l'ensemble des attributions des institutions faisant l'objet du regroupement (Entreprises de plus de 300 salariés).
  
- ❑ La détermination des établissements distincts dans lesquels l'instance regroupée est mise en place nécessite la conclusion **d'un accord préélectoral conclu à la double majorité**. A défaut d'accord, le caractère d'établissement distinct est reconnu par l'autorité administrative.
  - **Désormais, l'accord d'établissement mettant en place l'instance regroupée peut déterminer le périmètre du ou des établissements distincts pour l'élection de la ou des instances regroupées.**
  - **Ainsi, la détermination des établissements distincts s'effectue :**
    - Soit dans le cadre d'un protocole électoral de droit commun, Art. L.2322-5
    - Soit dans le cadre d'un accord de regroupement des IRP. Art. L.2314-31



*Mesures applicables depuis le lendemain de la publication de la loi au JO.*





## 8. LA SANTE AU TRAVAIL



## Les visites médicales

Art. L.4624-1 et s.

- ❑ Les nouvelles dispositions **sont entrées en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2017**. Le **décret du 27 décembre 2016** (n°2016-1908) **détermine ses modalités de mise en œuvre**. Il y a affirmation du principe selon lequel « *tout travailleur bénéficie, au titre de la surveillance de l'état de santé, d'un suivi individuel de son état de santé* ». Ce suivi est assuré par le médecin du travail et, sous l'autorité de celui-ci, par le collaborateur médecin, l'interne en médecine du travail et l'infirmier.
- ❑ **Suppression de la visite médicale d'embauche** : la visite médicale d'embauche est remplacée par une **visite d'information et de prévention après l'embauche** effectuée par l'un des professionnels de santé mentionnés ci-avant, dans un délai de **3 mois** à compter de la prise effective de poste (art. R.4624-10)
- ❑ Elle donnera lieu à la délivrance d'une **attestation** (modèle à définir par arrêté). **Il ne s'agit plus à proprement parler d'une visite médicale et l'objet de ce nouvel examen n'est pas de s'assurer de l'aptitude du salarié au poste de travail auquel il est affecté.**
- ❑ **Visite périodique** : tous les 5 ans au maximum (au lieu de 2 ans auparavant).
- ❑ Toutefois, **les salariés affectés à un poste présentant des risques particuliers** pour leur santé ou leur sécurité, celles de leurs collègues ou des tiers évoluant dans l'environnement immédiat de travail (par ex., des conducteurs de transport en commun) **bénéficieront en lieu et place de la visite d'information ci-dessus, d'un examen médical d'aptitude** avant l'embauche (art. L. 4624-2) et qui devra être renouvelé périodiquement, et au maximum tous les 4 ans. S'y ajoutent des **visites intermédiaires** effectuées par le collaborateur médecin, l'interne en médecine du travail ou l'infirmier, au plus tard **2 ans après** la visite avec le médecin du travail.



## Les visites médicales

Art. L.4624-1 et s.

- ❑ **Suivi adapté à certaines catégories de travailleurs mais fin des visites médicales biennales systématiques :**
  - Le salarié déclarant être considéré comme **travailleur handicapé** ou **titulaire d'une pension d'invalidité**, devra être orienté sans délai vers le médecin du travail et bénéficiera d'un suivi individuel adapté de son état de santé (art. L. 4624-1).
  - Le **travailleur de nuit bénéficiera d'un suivi individuel régulier de son état de santé**. La périodicité du suivi est fixée par le médecin du travail en fonction des particularités du poste occupé et des caractéristiques du travailleur (modalités déterminées par décret en Conseil d'Etat) (art. L. 4624-1).
  - Les **salariés temporaires** et les **salariés en CDD bénéficieront d'un suivi individuel de leur état de santé** d'une périodicité équivalente à celle du suivi des salariés en contrat à durée indéterminée (art. L.4625-1-1).
- ❑ Comme avant, le médecin du travail peut pourra proposer des **transformations de postes**, justifiées par des considérations relatives notamment à l'âge ou à l'état de santé physique et mental du travailleur. Toutefois, l'article L. 4624-3 dans sa nouvelle rédaction rajoute qu'il lui sera aussi possible de proposer des **mesures individuelles d'aménagement et d'adaptation du poste de travail** ou **des mesures d'aménagement du temps de travail**.



## Procédure d'inaptitude

- ❑ Sauf danger immédiat, le médecin du travail ne pouvait constater l'inaptitude médicale d'un salarié à son poste de travail que s'il avait réalisé une étude de poste et une étude des conditions de travail dans l'entreprise ainsi que 2 examens médicaux de l'intéressé espacés de 2 semaines.
- ❑ Désormais, **depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017**, le médecin du travail déclare **le salarié inapte à son poste de travail s'il constate qu'aucune mesure d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail n'est possible et que l'état de santé du travailleur justifie un changement de poste** (art. L. 4624-4).
- ❑ Il n'y a **plus d'obligation de procéder à un 2<sup>e</sup> examen médical** deux semaines plus tard. Ce n'est que s'il l'estime nécessaire que le médecin peut réaliser un **second examen médical**, dans un **délai d'au plus 15 jours après le 1<sup>er</sup> examen** (R.4624-42).
- ❑ Le médecin du travail ne peut constater l'inaptitude médicale du travailleur à son poste de travail que (art. R.4624-42) :
  - S'il a réalisé au moins un examen médical de l'intéressé, accompagné, le cas échéant, des examens complémentaires, permettant un échange sur les mesures d'aménagement, d'adaptation ou de mutation de poste ou la nécessité de proposer un changement de poste ;
  - S'il a réalisé ou fait réaliser une étude de ce poste ;
  - S'il a réalisé ou fait réaliser une étude des conditions de travail dans l'établissement et indiqué la date à laquelle la fiche d'entreprise a été actualisée ;
  - S'il a procédé à un **échange, par tout moyen, avec l'employeur**.



## Procédure d'inaptitude

- ❑ En outre, **tout salarié peut, lorsqu'il anticipe un risque d'inaptitude, solliciter une visite médicale** dans l'objectif d'engager une démarche de maintien dans l'emploi (art. L. 4624-1).
- ❑ **Constatation de l'avis d'aptitude ou d'inaptitude** : en cas de contestation des éléments de nature médicale justifiant les avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis par le médecin du travail, le salarié ou l'employeur peut **saisir le CPH en référé d'une demande de désignation d'un médecin-expert** (avant, la procédure de contestation relevait de l'inspecteur du travail) (art. L. 4624-7 et R.4624-45). La saisine de la formation de référé doit être effectuée dans un délai de 15 jours à compter de la notification du document contesté (art. L. 4624-7 et R. 4624-45).
  - L'avis d'inaptitude devra préciser les modalités de recours pour contester cet avis ainsi que le délai de recours de 15 jours (art. R. 4624-45).



## Procédure d'inaptitude

Art. L.1226-2

- ❑ **L'employeur ne pourra rompre le contrat de travail pour inaptitude** (professionnelle ou non professionnelle) **que s'il justifie :**
  - Soit de son impossibilité de proposer un emploi dans les conditions prévues à l'article L. 1226-2 (c'est-à-dire par le biais d'aménagements, adaptations ou transformation de postes),
  - Soit du refus par le salarié de l'emploi proposé dans ces conditions,
  - **Soit de la mention expresse dans l'avis du médecin du travail que tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ou que l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi** (art. L.1226-2-1 et L.1226-12).
- ❑ **L'obligation de reclassement sera réputée satisfaite lorsque l'employeur aura proposé un emploi en prenant en compte l'avis et les indications du médecin du travail** (art. L.1226-2-1).
- ❑ Peu importe aussi que **l'inaptitude soit d'origine professionnelle ou non professionnelle :**
  - En cas d'inaptitude, l'employeur ne pourra proposer un poste de reclassement **qu'après avis des DP**.  
(Cette obligation de consultation des DP était initialement limitée à l'inaptitude professionnelle).

 La réforme de la procédure d'inaptitude **est entrée en vigueur** le 1<sup>er</sup> janvier 2017, après la publication du décret d'application du 27 décembre 2016 n°2016-1908.



## 9. AUTRES MESURES



## Principe de neutralité

Art. L.1321-2-1

- ▣ Désormais, depuis le 10 août 2016, le **règlement intérieur d'une entreprise** peut contenir des dispositions **inscrivant le principe de neutralité** et **restreignant la manifestation des convictions (religieuses et politiques notamment) des salariés**.
  - Ces restrictions doivent toutefois :
    - Être **justifiées** par l'exercice d'autres libertés et droits fondamentaux ou par les nécessités du bon fonctionnement de l'entreprise,
    - Et être **proportionnées** au but recherché.





## Lutte contre le harcèlement et les agissements sexistes

Art. L.1321-2-1

| Règle de preuve en matière de harcèlement (art. L.1154-1)   |   |
|---|---|
| Avant   | Depuis le lendemain de la publication de la Loi Travail   |
| Celui ou celle qui se prétend victime d'un harcèlement <b>doit établir des faits permettant de présumer l'existence d'un harcèlement.</b> | Celui ou celle qui se prétend victime d'un harcèlement de doit, en cas de litige, <b>présenter au juge des éléments de fait laissant supposer l'existence d'un harcèlement.</b><br>= <b>Alignement des règles de preuve du harcèlement sur celles de la discrimination.</b> |

### □ La Loi Travail prend acte de l'interdiction, par la Loi Rebsamen, des **agissements sexistes au travail** :

- Désormais, l'employeur doit tenir compte des risques liés aux agissements sexistes pour planifier ses actions de prévention dans l'entreprise (art. L.4121-2),
- Le règlement intérieur doit rappeler les dispositions prévues par la loi en matière d'agissements sexistes, comme cela est déjà le cas s'agissant des dispositions relatives au harcèlement moral et sexuel (art. L.1321-2),
- Enfin, le CHSCT peut, dans le cadre de ses missions, proposer des actions prévention des agissements sexistes (art. L.4612-3).



## Lutte contre le harcèlement et les agissements sexistes

❑ **Alourdissement des sanctions** : la Loi Travail étend la liste des cas dans lesquels l'employeur peut être condamné à **rembourser à Pôle emploi les allocations chômage versées** à un salarié victime d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse. La loi Travail y ajoute les cas :

- Des licenciement **fautifs liés à des discriminations**,
- Des licenciements fautifs prononcés à l'encontre d'un salarié victime de harcèlement moral ou sexuel, ayant relaté ou témoigné de tels actes

**Art. L.1235-4**

❑ **Protection des jeunes parents** :

❑ **La période pendant laquelle la femme est protégée à son retour de congé maternité est portée de 4 à 10 semaines**. Ce délai court, à compter :

- de l'expiration du congé de maternité,
- ou des congés payés pris immédiatement après le congé de maternité (codification de la jurisprudence de la Chambre sociale de la Cour de cassation).

**Art. L.1225-4 et s.**

❑ **Cette période de protection est en outre étendue aux pères.**



## Le droit à la déconnexion

Art. L.2242-8

- ❑ La Loi Rebsamen a réorganisé les sujets de discussion autour de 3 blocs. Parmi ces 3 blocs, un est consacré à la négociation annuelle sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail.
  - **A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017, un nouveau thème de discussion devra être abordé à l'occasion de cette négociation : le droit à la déconnexion.**
- ❑ **Cette négociation devra porter sur :**
  - Les modalités du plein exercice par le salarié de son droit à la déconnexion,
  - Et la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, en vue d'assurer le respect des temps de repos et de congé ainsi que de la vie personnelle et familiale.
- ❑ **A défaut d'accord, l'employeur élabore une charte**, après avis du CE ou, à défaut, des DP.
  - Cette charte définit les modalités de l'exercice du droit à la déconnexion et prévoit en outre la mise en œuvre, à destination des salarié et du personnel d'encadrement et de direction, d'actions de formation et de sensibilisation à un usage raisonnable des outils numériques.



## Thèmes de négociation dans l'entreprise

- ❑ La Loi Travail (article 57) a pour objectif d'inciter au **développement du télétravail et du travail à distance** par le biais de négociations : « *Une concertation sur **le développement du télétravail et du travail à distance** est engagée, **avant le 1er octobre 2016**, avec les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel, qui, si elles le souhaitent, ouvrent une négociation à ce sujet*».
- ❑ Avant le 1<sup>er</sup> décembre 2016, un rapport sur l'adaptation juridique des notions de lieu, de charge et de temps de travail lié à l'utilisation des outils numériques aura dû être remis au Parlement. **Dans les faits cela n'a cependant pas été le cas.**
- ❑ Une première réunion s'est donc tenue le 6 mars 2017. A ce stade, il a été décidé tout d'abord d'élaborer rapidement un état des lieux des accords (entreprises et branches) de télétravail aboutis depuis 2012. Ce diagnostic de l'existant doit notamment permettre de mesurer les mises en œuvre concrètes en termes de négociations collectives sur les rubriques arrêtées par l'ANI de 2005 et la loi du 22 mars 2012.
- ❑ Durant cette phase quelques auditions seront réalisées auprès d'organismes ayant expertisés le sujet (l'ANACT notamment). A l'issue de cet état des lieux, en mai 2017, le premier objectif de cette concertation entre interlocuteurs sociaux pourrait être de définir un « *guide pratique* » d'aide à la négociation sur le Télétravail.



## Renforcement des droits liés à la parentalité

- ❑ L'employeur ne peut pas rompre le contrat de travail d'une salariée (art. L. 1225-4) :
  - Lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constatée ;
  - Pendant le congé maternité ;
  - Pendant **les congés payés pris immédiatement après le congé maternité** (reprise d'une jurisprudence : Cass. soc. 30 avril 2014, n°13-12321, BC n° 111) ;
  - Pendant **les 10 semaines** (au lieu de 4) **après le congé maternité**, ou les congés qui ont suivis le congé maternité.
- ❑ L'employeur peut rompre le contrat dans certains cas (faute grave étrangère à la grossesse) mais la rupture ne peut être notifiée durant la période de protection.
- ❑ De plus, l'employeur ne peut rompre le contrat de travail d'un salarié pendant les dix semaines suivant la naissance de son enfant sauf s'il justifie d'une faute grave de l'intéressé ou de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à l'arrivée de l'enfant (art. L. 1225-4-1).
- ❑ Les mêmes règles sont applicables en cas de congé d'adoption (art. L. 1225-4 et L. 1225-38).



***Merci de votre  
attention***

# VOS CONTACTS



**BUREAUX DE PARIS / SIÈGE SOCIAL**  
**3, rue de Bondy – 93600 AULNAY-SOUS-BOIS**  
**Tél. : 01 48 19 25 40**

-----

## **BUREAUX DE LYON**

**Le Président**  
**42, avenue Georges Pompidou – 69003 LYON**  
**Tél. : 04 72 13 23 30**

## **BUREAUX DE RENNES**

**9, rue de Suède – 35200 RENNES**  
**Tél. : 02 22 91 02 20**