

Courrier Fédéral

Bulletin d'information du Secrétariat de la fnic-cgt

N°566
du 15 novembre 2016



RÉPONSES CGT À LA LOI TRAVAIL

Imprimé par nos soins :
FNIC-CGT-263, rue de Paris
93514 Montreuil Cedex

♦ Tél. 01.55.82.68.88

♦ Fax. 01.55.82.69.15

<http://www.fnic-cgt.fr>

e-mail : contact@fnic-cgt.fr

Directeur de Publication :
Carlos MOREIRA

ISSN : 0240 9259

N°CPPAP : 0318 S 06415

Mensuel : 2,74 €

LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.





La complémentaire de vie
qui nous réussit

Mutuelle régie par le livre II du Code de la Mutualité - SIREN n°784 442 915 - Document non contractuel - Septembre 2016 - Crédit photo : Squaredpixels



Vous êtes acteur social de l'entreprise ?

Quel que soit son secteur d'activité, sa taille, son implantation géographique, **notre offre standard COLLÉGIO et nos offres sur mesure** apporteront une solution adaptée aux besoins des salariés de votre entreprise.

entreprises@mutuelle-familiale.fr

umanens
L'humain a du sens

Affiliée
**MUTUALITÉ
FRANÇAISE**

www.mutuelle-familiale.fr

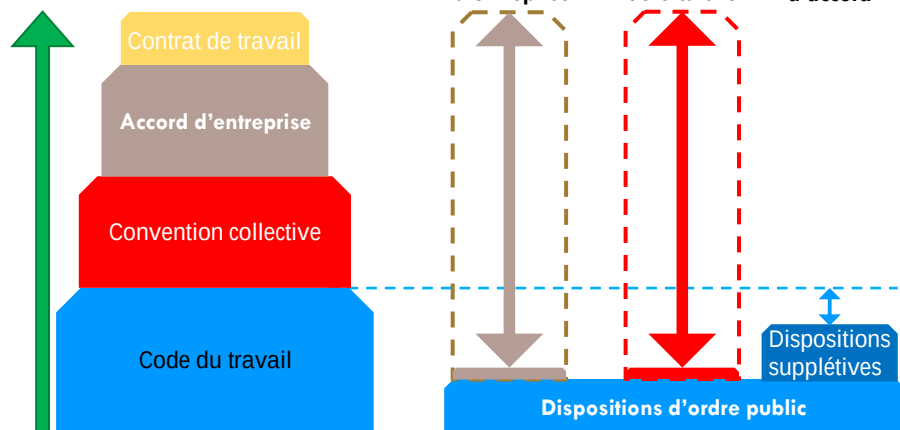
01 55 33 41 27

Inversion de la hiérarchie des normes / temps de travail



AVANT

APRÈS



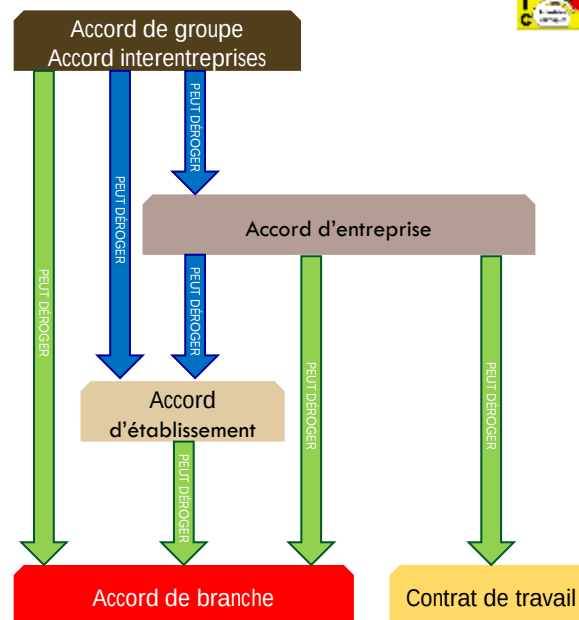
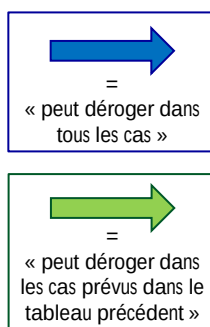
Inversion de la hiérarchie des normes / temps de travail



L'accord d'entreprise peut-il déroger à la convention collective/ l'accord de branche ?		
	Si l'accord de branche est :	
Domaines	Normatif	Non-normatif
Salaires mini Classifications Protection sociale complémentaire Fonds de la formation prof. Pénibilité Égalité prof. H/F	NON	
Temps de travail (sauf ci-dessous)	OUI	
Modulation pluriannuelle du temps de travail Certaines mesures sur les forfaits jours Temps partiel inf. à 24h par semaine	NON	
Autres domaines	NON	OUI

Une nouvelle hiérarchie des normes

Articulation entre les différents niveaux de négociation



SOMMAIRE

1- INTRODUCTION	p.6	3.1.4 - ARTICLE 18	p.21
2 - REFONDATION DU DROIT DU TRAVAIL, INVERSION DE LA HIERARCHIE DES NORMES	p.7	3.1.5 - ARTICLE 19	p.21
2.1 - Refondation du code du Travail	p.7	3.1.6 - ARTICLE 20	p.21
2.1.1 - ARTICLE 1 - Réécriture du code	p.7	3.2 - Légitimité des accords collectifs	p.21
2.1.2 - ARTICLE 2 - Liberté d'opinion	p.7	3.2.1 - ARTICLE 21 - Accords majoritaires et referendum	p.21
2.2 - Discriminations, harcèlement sexuel et sexiste	p.7	3.2.2 - ARTICLE 22 - Accords « offensifs » de compétitivité	p.22
2.2.1 - ARTICLES 3, 4, 5, 6 et 7 - Harcèlement	p.7	3.2.3 - ARTICLE 23 - Accords de groupe et d'entreprise	p.23
2.3 - Inversion de la hiérarchie des normes	p.7	3.2.4 - ARTICLE 24 - Rôle de la branche professionnelle	p.24
2.3.1 - ARTICLE 8 - Temps de travail	p.7	3.2.5 - ARTICLE 25 - Restructuration des branches	p.24
2.3.1.1 - Temps de travail effectif	p.8	3.2.6 - ARTICLE 26	p.24
2.3.1.2 - Astreintes	p.8	3.3 - Dialogue social	p.24
2.3.1.3 - Equivalences	p.8	3.3.1 - ARTICLE 27	p.24
2.3.1.4 - Durée quotidienne maximale	p.9	3.3.2 - ARTICLE 28 - Crédit d'heures du délégué syndical	p.24
2.3.1.5 - Durée hebdomadaire maximale	p.9	3.3.3 - ARTICLE 29	p.25
2.3.1.6 - Heures supplémentaires	p.10	3.3.4 - ARTICLE 30	p.25
2.3.1.7 - Modulation du temps de travail	p.10	3.3.5 - ARTICLE 31	p.25
2.3.1.8 - Horaires individualisés	p.11	3.3.6 - ARTICLE 32	p.25
2.3.1.9 - Récupération des heures perdues	p.11	3.3.7 - ARTICLE 33 - Formation des DP et DS	p.25
2.3.1.10 - Forfaits jours	p.11	3.3.8 - ARTICLE 34	p.25
2.3.1.11 - Travail de nuit	p.12	3.3.9 - ARTICLE 35	p.25
2.3.1.12 - Temps partiel	p.12	3.3.10 - ARTICLE 36	p.25
2.3.1.13 - Temps « intermittent »	p.13	3.3.11 - ARTICLE 37	p.25
2.3.1.14 - Repos quotidien	p.13	3.3.12 - ARTICLE 38	p.25
2.3.1.15 - Travail du dimanche	p.14	4 - COMPTE PERSONNEL D'ACTIVITÉ-TRAVAIL NUMÉRIQUE	p.25
2.3.1.16 - Jours fériés	p.14	4.1 - Compte personnel d'activité	p.25
2.3.1.17 - Droits aux congés payés	p.14	4.1.1 - ARTICLE 39 - Compte personnel d'activité	p.25
2.3.2 - ARTICLE 9 - Congés spéciaux	p.15	4.1.2 - ARTICLE 40	p.26
2.3.3 - ARTICLE 10 - Maternité	p.18	4.1.3 - ARTICLE 41	p.26
2.3.4 - ARTICLE 11 - Compte épargne temps	p.18	4.1.4 - ARTICLE 42	p.26
2.3.5 - ARTICLE 12 - Sécurisation des forfaits jours	p.18	4.1.5 - ARTICLE 43	p.26
2.3.6 - ARTICLE 13	p.18	4.1.6 - ARTICLE 44	p.26
2.3.7 - ARTICLE 14	p.18	4.1.7 - ARTICLE 45	p.26
3 - NÉGOCIATION COLLECTIVE	p.18	4.1.8 - ARTICLE 46	p.26
3.1 - Déréglementation de la négociation collective	p.18	4.1.9 - ARTICLE 47	p.26
3.1.1 - ARTICLE 15	p.18	4.1.10 - ARTICLE 48	p.26
3.1.2 - ARTICLE 16 - Durée et périodicité des accords	p.18	4.1.11 - ARTICLE 49	p.26
3.1.3 - ARTICLE 17 - Règles de révision des accords	p.19	4.1.12 - ARTICLE 50	p.26
		4.1.13 - ARTICLE 51	p.26

4.1.14 - ARTICLE 52	p.26	5.3.3 - ARTICLE 87	p.30
4.1.15 - ARTICLE 53	p.26	5.3.4 - ARTICLE 88	p.30
4.1.16 - ARTICLE 54	p.26	5.3.5 - ARTICLE 89	p.30
4.2 - Droit du travail ET numérique	p.27	5.3.6 - ARTICLE 90	p.30
4.2.1 - ARTICLE 55 - Droit à déconnexion	p.27	5.3.7 - ARTICLE 91	p.30
4.2.2 - ARTICLE 56	p.27	5.3.8 - ARTICLE 92	p.30
4.2.3 - ARTICLE 57	p.27	5.3.9 - ARTICLE 93	p.30
4.2.4 - ARTICLE 58	p.27	5.3.10 - ARTICLE 94	p.30
4.2.5 - ARTICLE 59	p.27	5.3.11 - ARTICLE 95	p.30
4.2.6 - ARTICLE 60 - Droits du travail ubérisés	p.27	5.3.12 - ARTICLE 96	p.30
5 - EMPLOI	p.27	5.3.13 - ARTICLE 97	p.30
5.1 - Droits des entreprises	p.27	5.3.14 - ARTICLE 98	p.30
5.1.1 - ARTICLE 61	p.27	5.3.15 - ARTICLE 99	p.31
5.1.2 - ARTICLE 62	p.27	5.3.16 - ARTICLE 100	p.31
5.1.3 - ARTICLE 63 - Accords types pour TPE/PME	p.27	5.3.17 - ARTICLE 101	p.31
5.1.4 - ARTICLE 64	p.27	6 - MÉDECINE DU TRAVAIL	p.31
5.1.5 - ARTICLE 65	p.27	6.1 - ARTICLE 102	p.31
5.1.6 - ARTICLE 66	p.28	6.2 - ARTICLE 103	p.31
5.1.7 - ARTICLE 67	p.28	6.3 - ARTICLE 104	p.31
5.1.8 - ARTICLE 68	p.29	7 - TRAVAILLEURS DÉTACHÉS	p.31
5.1.9 - ARTICLE 69 - Sécurisation des plans unilatéraux	p.29	7.1 - ARTICLE 105	p.31
5.1.10 - ARTICLE 70	p.29	7.2 - ARTICLE 106	p.31
5.2 - Apprentissage, formation professionnelle	p.29	7.3 - ARTICLE 107	p.31
5.2.1 - ARTICLE 71	p.29	7.4 - ARTICLE 108	p.31
5.2.2 - ARTICLE 72	p.29	7.5 - ARTICLE 109	p.31
5.2.3 - ARTICLE 73	p.29	7.6 - ARTICLE 110	p.31
5.2.4 - ARTICLE 74	p.29	7.7 - ARTICLE 111	p.31
5.2.5 - ARTICLE 75	p.29	7.8 - ARTICLE 112	p.31
5.2.6 - ARTICLE 76	p.29	8 - DISPOSITIONS DIVERSES	P.32
5.2.7 - ARTICLE 77	p.29	8.1 - ARTICLE 113	p.32
5.2.8 - ARTICLE 78	p.29	8.2 - ARTICLE 114, 115 et 116	p.32
5.2.9 - ARTICLE 79	p.29	8.3 - ARTICLE 117	p.32
5.2.10 - ARTICLE 80	p.29	8.4 - ARTICLE 118	p.32
5.2.11 - ARTICLE 81	p.29	8.5 - ARTICLE 119	p.32
5.2.12 - ARTICLE 82	p.30	8.6 - ARTICLE 120	p.32
5.2.13 - ARTICLE 83	p.30	8.7 - ARTICLE 121	p.32
5.2.14 - ARTICLE 84	p.30	8.8 - ARTICLE 122	p.32
5.3 - Emploi	p.30	8.9 - ARTICLE 104 - Licenciement discriminatoire	p.32
5.3.1 - ARTICLE 85	p.30	ANNEXES	P.33
5.3.2 - ARTICLE 86	p.30		

◆ PARTIE 1 : INTRODUCTION

La loi Travail, imposée par les socialistes grâce à trois procédures « 49-3 », donc sans débat à l'Assemblée nationale, a fédéré contre elle des mobilisations qu'on a rarement connues en France. Même promulguée, elle reste une mauvaise loi, rejetée par 70 % des Français.

De nombreux salariés sont restés au niveau du simple rejet, du mécontentement, sans franchir le pas de l'action, de la mobilisation, de la grève qui ne s'est pas suffisamment étendue au-delà de secteurs professionnels ou géographiques trop limités.

L'une des raisons, en dépit de l'intense travail de diffusion des informations par les militants de la CGT dans les entreprises, en est une méconnaissance, par les salariés, de la portée des dispositions de la loi, qui vont maintenant s'appliquer à mesure que les décrets seront publiés.

Il nous incombe à présent d'appréhender ce texte dans le détail, de prévoir les conséquences de son application, les plans de travail à engager pour contrer ses aspects nocifs, sans pour autant négliger la mise en œuvre de nos propres revendications offensives, et notamment la hausse des salaires et la baisse du temps de travail à 32 heures.

Les employeurs risquent de mettre à profit la méconnaissance de représentants du personnel pour tenter des mauvais coups, sous prétexte de « loi Travail ». Il convient donc de bien la connaître pour une action syndicale efficace, ce à quoi contribue ce document.

Comme les textes qui l'ont précédée, la loi Travail est tout entière une boîte à outils pour sécuriser les employeurs et les profits, selon des choix assumés par le gouvernement, visant à privilégier les objectifs de rentabilité des entreprises au détriment des millions de salariés qui créent la valeur en France. La loi Travail est une loi de classe.

- La loi Travail établit, en matière de temps de travail, une autre logique que celle qui prévalait jusqu'alors, à savoir la hiérarchie des normes et le principe de faveur, qui perdurent en revanche dans les autres domaines.
- La loi Rebsamen avait modifié les règles de la négociation collective.

Son encre n'est pas sèche que la loi Travail vient à son tour modifier ces règles, instituant le referendum d'entreprise et les accords à durée limitée, augmentant leur **périodicité jusqu'à 7 ans**.

- La loi généralise le chantage à l'emploi, avec les accords « offensifs » de compétitivité, offrant aux employeurs l'arme du **chantage à l'emploi**, même quand l'entreprise engrange des bénéfices, pour déroger massivement aux 35 heures, baisser les salaires, alourdir les charges de travail.

Avec des appuis juridiques moins solides qu'hier, car attaqués depuis 2013 avec la loi de sécurisation, le pacte de responsabilité, les lois Macron, Rebsamen et aujourd'hui El Khomri, notre action doit se recentrer sur nos fondamentaux. La solution juridique étant écartée car improbable, il nous faut retrouver des solutions politiques : bataille des idées, prise de conscience, engagement des militants à mobiliser les salariés, expression de rapports de forces, grèves, etc.

C'est par un travail syndical plus que jamais exemplaire que nous serons à même de poursuivre notre engagement à défendre l'intérêt des travailleurs au quotidien, contre la classe des employeurs qui continuera, malgré tout, à n'avoir pour objectifs que rentabilité, compétitivité et profits.



◆ PARTIE 2 : REFONDATION DU DROIT DU TRAVAIL, INVERSION DE LA HIERARCHIE DES NORMES

2.1 - REFONDATION DU CODE DU TRAVAIL

2.1.1 - ARTICLE 1 - RÉÉCRITURE DU CODE

Une commission d'experts et de praticiens des relations sociales est instituée afin de proposer au Gouvernement **une refondation de l'intégralité de la partie législative** du code du Travail. La commission a deux ans, à compter de la promulgation, pour remettre ses conclusions. Cette refondation suivra le modèle de l'inversion de la hiérarchie des normes proposée dans cette loi, s'agissant de la partie temps de travail (voir articles 8 et 9).

Analyse CGT : il s'agit donc d'accélérer le mouvement d'affaiblissement du droit du travail.

2.1.2 - ARTICLE 2 - LIBERTÉ D'OPINION

Création de la possibilité pour les employeurs, d'inscrire dans le règlement intérieur une restriction de la manifestation des convictions des salariés. Il s'agit d'interdire aux salariés d'exprimer leurs convictions religieuses aussi bien que politiques, philosophiques, (voire syndicales ?), au sein de l'entreprise alors que c'est un espace privé. *Références : art L.1321-2-1*

Analyse CGT : ce renforcement du pouvoir patronal, contraire aux droits de l'Homme et à la Constitution, est inacceptable.

2.2 - DISCRIMINATIONS, HARCÈLEMENT SEXUEL ET SEXISTE

2.2.1 - ARTICLES 3, 4, 5, 6 et 7 - HARCÈLEMENT

Petites améliorations en matière d'agissements sexistes : évolution du régime de la preuve en matière de harcèlement. Ainsi, comme en matière de discrimination, le salarié n'aura plus à « établir des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement », mais devra simplement « présenter des éléments de fait laissant supposer l'existence » d'un harcèlement.

Le règlement intérieur rappelle les dispositions relatives aux agissements sexistes.

L'employeur met en place les mesures de prévention en tenant compte du risque que représentent les agissements sexistes.

Le CHSCT peut proposer des actions de prévention en matière d'agissements sexistes.

L'interdiction de faire subir des agissements sexistes est étendue aux fonctionnaires.

Références : art L.1154-1, L.1321-2, L.4121-2, L.4612-3, loi 83-634

2.3 - INVERSION DE LA HIÉRARCHIE DES NORMES

2.3.1 - ARTICLE 8 - TEMPS DE TRAVAIL

La hiérarchie des normes est inversée en matière de durée du travail.

Analyse CGT : il s'agit là d'une des mesures les plus nocives du texte.

Il sera désormais possible, si un accord de branche l'autorise, de prévoir une modulation de la durée du travail sur 3 ans. Possibilité de modulation sur 9 semaines, contre 4 auparavant, dans les entreprises de moins de 50 salariés.

De manière générale, l'article 8 sur le temps de travail (plus connu sous le nom de « l'article 2 » avant sa version finale) reprend l'architecture normative que l'article 1 cherche à imposer à tout le Code du travail : la partie temps de travail du code se découpe en une partie « ordre public » auquel il est impossible de déroger, une partie « champ de la négociation collective » avec une primauté donnée à l'accord d'entreprise ou d'établissement sur l'accord de branche, et une partie « dispositions supplétives » qui s'appliquent en l'absence d'accord collectif.

L'accord de branche, qui auparavant pouvait empêcher, par une clause « de verrouillage », les accords d'entreprise ou d'établissement d'être moins favorables, ne peut plus prévoir ce type de clause.

2.3.1.1 - Temps de travail effectif (entrée en vigueur : 10 août 2016) :

AVANT : un accord de branche, d'entreprise ou d'établissement pouvait prévoir de rémunérer les temps de restauration et de pause, des contreparties aux temps d'habillage et de déshabillage, des contreparties aux temps de déplacements professionnels. A défaut d'accord collectif, la contrepartie aux temps de déplacements professionnels était décidée unilatéralement par l'employeur, après consultation du CE, à défaut des DP.

APRÈS : par accord (L.3121-6 et suivant.) : priorité à l'accord d'entreprise ou d'établissement, en matière de rémunération des temps de restauration et de pause, de contreparties aux temps d'habillage et de déshabillage, et de contreparties aux temps de déplacements professionnels. A défaut d'accord d'entreprise/d'établissement : accord de branche.

A défaut d'accord collectif (L.3121-7), c'est le contrat de travail qui peut fixer la rémunération des temps de restauration et de pause. Et c'est aussi lui qui accorde soit des contreparties aux temps d'habillage et de déshabillage, soit prévoit de les assimiler à du temps de travail effectif.

Temps de déplacements professionnels (L. 3121-6 et 7) : en l'absence d'accord collectif, on revient à une décision unilatérale de l'employeur après consultation du CE, à défaut des DP.

Handicap (L. 3121-5) : nouveauté introduite dans la loi : 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. C'est une simple possibilité, l'employeur n'est pas obligé.

2.3.1.2 - Astreintes (entrée en vigueur : 10 août 2016) :

AVANT : définition : période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour accom-

plir un travail au service de l'entreprise. Délai de prévenance : information des salariés 15 jours à l'avance, sauf circonstances exceptionnelles sous réserve que le salarié soit averti au moins 1 jour franc à l'avance. Mise en place : par accord de branche étendu ou par accord d'entreprise. A défaut d'accord, les astreintes sont mises en place par l'employeur après information et consultation du CE, à défaut des DP, et après information de l'inspecteur du travail.

APRÈS : définition (L. 3121-9) : période pendant laquelle le salarié, 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.

Analyse CGT : en supprimant la condition pour le salarié d'être à son domicile ou à proximité, le projet de loi risque de faire entrer dans la catégorie des astreintes des périodes qui actuellement ne le sont pas.

Délai de prévenance (L. 3121-9) : information des salariés dans un délai « raisonnable » (qui peut être fixé par accord, prioritairement d'entreprise ou d'établissement, à défaut, de branche), et suppression de l'exception liée aux circonstances exceptionnelles. En l'absence d'accord, le délai est de 15 jours, sauf circonstances exceptionnelles, pour lesquelles il est réduit à 1 jour franc.

Analyse CGT : si un accord définit le délai de prévenance « raisonnable », il risque d'être inférieur à 15 jours car cette présentation invite à négocier a minima.

Mise en place (L. 3121-11 et 12) : priorité à l'accord d'entreprise ou d'établissement, à défaut accord de branche. A défaut d'accord, les astreintes sont mises en place par l'employeur, après avis du CE, à défaut des DP. Il faut également informer l'inspecteur du travail. Les modalités d'information des salariés sont fixées par décret.

Analyse CGT : priorité à l'accord d'entreprise ou d'établissement sur l'accord de branche, ce qui renverse la hiérarchie des normes actuelle.

2.3.1.3 - Equivalences (entrée en vigueur : 10 août 2016) :

Cela concerne les heures de présence sur le lieu de travail, non rémunérées, pour prendre en compte les périodes d'inaction, limitées à certaines professions et certains emplois, comme par exemple le commerce alimentaire de détail.

AVANT : mise en place : par décret pris après la conclusion d'un accord de branche, ou par décret en Conseil

d'Etat. Rémunération : la rémunération se fait conformément aux usages ou aux accords.

APRÈS : mise en place (L. 3121-14 et -15) : par accord de branche étendu, à défaut par décret en Conseil d'Etat.

Rémunération (L. 3121-14) : la rémunération est déterminée par l'accord de branche étendu qui la met en place.

Pour la fixation de la rémunération, la référence aux usages, qui peuvent être plus avantageux que les accords collectifs, est supprimée. Pour la mise en place de l'équivalence, la loi introduit une priorité à la négociation collective, prioritairement de branche, ce qui laisse ouverte une grande marge de manœuvre, mais qui est une exception au principe de la loi Travail d'inversion de la hiérarchie des normes.

2.3.1.4 - Durée quotidienne maximale (entrée en vigueur : 10 août 2016) :

AVANT : possibilité de dépassement de la durée quotidienne maximale : par un accord étendu ou un accord d'entreprise dans la limite de 12 h, sans avoir à justifier d'un motif particulier. En cas de surcroît temporaire d'activité (travaux saisonniers...), après avis du CE ou à défaut des DP, et sur autorisation de l'inspecteur du travail.

APRÈS : temps de pause (L. 3121-16 et suivant) : les 20 minutes de pause doivent désormais être consécutives, consacrant ainsi la jurisprudence (cass. soc., 20 février 2013, n° 11-28612). Un temps de pause supérieur peut être prévu par accord d'entreprise, à défaut de branche.

Possibilités de dépassement de la durée quotidienne maximale (L. 3121-19) : priorité à l'accord d'entreprise ou d'établissement, à défaut de branche, dans la limite de 12 h, et la loi rajoute que ce n'est possible qu'en cas d'activité accrue ou pour des motifs liés à l'organisation de l'entreprise. Des dérogations peuvent aussi être autorisées par l'inspecteur du travail, sans avoir à justifier d'un motif particulier. L'employeur peut également dépasser la durée maximum en cas d'urgence, dans des conditions à définir par décret.

Analyse CGT : les dérogations à la durée quotidienne sont grandement facilitées, puisqu'elles sont simplement subordonnées à un surcroît d'activité ou pour des raisons d'organisation de l'entreprise, ce qui constitue un motif très large.

Priorité à l'accord d'entreprise pour mettre en place les dérogations : inversement de la hiérarchie des normes et affaiblissement du rôle de l'inspecteur du travail qui n'intervient qu'en l'absence d'accord.

Au départ, le projet prévoyait que c'était le directeur de la DIRECCTE qui devait autoriser les dépassements,

ce qui n'était pas anodin car si l'inspecteur du travail est indépendant, le directeur de la DIRECCTE ne l'est pas, car il dépend du préfet. Finalement, le gouvernement est revenu à l'inspecteur du travail.

2.3.1.5 - Durée hebdomadaire maximale (entrée en vigueur : 10 août 2016) :

AVANT : durée hebdomadaire maximale : 48 h par semaine, et 44 h sur une moyenne de 12 semaines. Possibilités de dérogations :

- Possibilité d'aller jusqu'à 60 heures en cas de circonstances exceptionnelles entraînant un surcroît temporaire de travail, sur autorisation de la DIRECCTE, après rapport de l'inspecteur du travail et avis du CE, à défaut des DP. La DIRECCTE déterminait la durée de la dérogation.
- Dérogation aux 44 h sur 12 semaines : 46 h sur 12 semaines : possibilité d'augmenter la durée moyenne sur 12 semaines à 46 h si un décret pris après conclusion d'un accord de branche le permettait.
- Dérogation aux 46 h sur 12 semaines : dans certains secteurs (autorisation du ministre si secteur national), certaines régions (autorisation de la DIRECCTE si secteur local) ou certaines entreprises (autorisation de l'inspecteur du travail après avis du CE, à défaut des DP).
- Rôle des instances représentatives du personnel : le CE, ou à défaut les DP donnent leur avis sur les dérogations, cet avis est transmis à l'inspecteur du travail.

APRÈS : durée hebdomadaire maximale (L. 3121-20 et -22) : 48 h par semaine, et 44 h sur une moyenne de 12 semaines.

Possibilités de dérogations (L. 3121-21 à -26) : **assouplissement des possibilités de dérogation, notamment en donnant la priorité à l'accord d'entreprise.**

- Il sera possible d'aller jusqu'à 60 heures en cas de circonstances exceptionnelles et pour la durée de celles-ci, sur autorisation de l'autorité administrative. Les modalités seront fixées par décret. Le CE, à défaut des DP, donne son avis (transmis à l'inspection du travail) sur les demandes d'autorisation.

Analyse CGT : la possibilité de passer le temps de travail à 60 h n'est plus limitée dans le temps par la DIRECCTE, mais durera aussi longtemps que durent les circonstances exceptionnelles.

- Dérogation aux 44 heures sur 12 semaines : possible jusqu'à 46 heures sur 12 semaines par accord d'entreprise ou d'établissement, à défaut, de

branche. **A défaut d'accord**, la dérogation pourra être autorisée par l'autorité administrative dans des conditions déterminées par décret dans la limite de 46 heures sur 12 semaines (et non plus sur 16 semaines, comme le prévoyait initialement le Gouvernement).

- Dérogation aux 46 heures sur 12 semaines : possible à titre exceptionnel, dans certains secteurs, dans certaines régions ou certaines entreprises, dans des conditions déterminées par décret.

Rôle des instances représentatives du personnel : pour les dérogations qui ne sont pas négociées par accord, le CE ou à défaut les DP rendent un avis sur les autorisations de dépassement. Cet avis est transmis à l'inspection du travail.

2.3.1.6 - Heures supplémentaires (entrée en vigueur : 10 août 2016) :

Priorité est donnée à l'accord d'entreprise ou d'établissement pour fixer le taux de majoration des heures supplémentaires. L'accord de branche ne peut plus empêcher les accords d'entreprise de lui être moins favorables.

AVANT : la durée hebdomadaire du travail et les heures supplémentaires se calculaient par semaine civile.

Majoration des heures supplémentaires : détermination de la majoration des heures supplémentaires par la loi (25 % les 8 premières heures, puis 50 % les suivantes), mais un accord d'entreprise ou d'établissement ou un accord de branche étendu pouvait prévoir un taux de majoration différent, qui ne pouvait pas être inférieur à 10 %.

Contrepartie obligatoire en repos : prévu par accord d'entreprise ou d'établissement, à défaut de branche pour toute heure supplémentaire effectuée au-delà du contingent. Cette contrepartie ne pouvait être inférieure à 50 % des heures supplémentaires accomplies au-delà du contingent annuel pour les entreprises de vingt salariés au plus, et à 100 % de ces mêmes heures pour les entreprises de plus de vingt salariés.

Rôle des instances représentatives du personnel : les heures supplémentaires relevant du contingent sont effectuées après information du CE, à défaut des DP, et celles effectuées au-delà du contingent donnent lieu à une consultation du CE, à défaut des DP.

APRÈS :

- Semaine (L. 3121-32) : la durée hebdomadaire du travail et les heures supplémentaires se calculent par semaine, sans que celle-ci ne corresponde obligatoirement à la semaine civile. C'est prioritairement l'accord d'entreprise/établissement, à défaut de branche, qui détermine la semaine.

Analyse CGT : le fait que les heures supplémentaires ne soient plus nécessairement décomptées sur une semaine civile facilite les modulations en fonction du cycle d'activité de l'entreprise pour éviter à l'employeur de payer ces heures, et rend plus difficile le contrôle de l'inspecteur du travail.

- Contingent annuel (L. 3121-33) : les heures supplémentaires sont toujours limitées à un contingent annuel, défini par accord d'entreprise ou d'établissement, à défaut par accord de branche. A défaut d'accord, le contingent annuel est celui fixé par décret (actuellement : 220 h).
- Majoration (L. 3121-33) : un accord d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut un accord de branche, fixe le taux de majoration des heures supplémentaires, sans que ce taux puisse être inférieur à 10 %. A défaut d'accord ce taux est fixé par la loi (disposition supplétive) à 25 % les 8 premières heures, puis 50 % les suivantes.
- Contrepartie obligatoire en repos (L. 3121-33 et -38) : comme c'était déjà le cas, la contrepartie en repos n'est pas obligatoire pour les heures supplémentaires effectuées dans la limite du contingent annuel d'heures supplémentaires, mais elle peut être prévue par accord d'entreprise ou d'établissement, ou, à défaut, par accord de branche qui en fixe les conditions. En revanche, relève de l'ordre public la règle selon laquelle les heures effectuées au-delà du contingent ouvrent droit à une contrepartie obligatoire sous forme de repos. Prévu par accord d'entreprise ou d'établissement, à défaut de branche, à défaut par la loi (disposition supplétive). Cette contrepartie ne pourra être inférieure à 50 % des heures supplémentaires accomplies au-delà du contingent annuel pour les entreprises de vingt salariés au plus, et à 100 % de ces mêmes heures pour les entreprises de plus de vingt salariés (ce qui était le cas avant la loi Travail). En l'absence d'accord, ce sont ces durées plancher qui s'appliquent.
- Rôle des instances représentatives du personnel : à défaut d'accord, consultation annuelle des institutions représentatives du personnel sur les modalités d'utilisation et de dépassement du contingent annuel d'heures supplémentaires.

2.3.1.7 - Modulation du temps de travail :

AVANT : par accord d'entreprise ou d'établissement, à défaut par accord de branche, possibilité de moduler le temps de travail, uniquement sous forme d'annualisation.

Sur décision unilatérale de l'employeur : le maximum possible sur décision unilatérale de l'employeur était une modulation sur 4 semaines du temps de travail.

APRÈS : par accord (L. 3121-44) : comme avant la loi Travail, il est possible par accord d'entreprise ou d'établissement, à défaut de branche, de moduler le temps de travail. La modulation peut être annuelle. Si un accord de branche l'autorise, la modulation est désormais possible sur 3 ans. L'accord de branche doit alors prévoir une limite hebdomadaire au-delà de laquelle toute heure supplémentaire doit être payée dans le mois comme une heure supplémentaire, sans qu'un maximum soit par ailleurs prévu.

Analyse CGT : le texte prévoit ainsi que l'accord de branche est nécessaire pour un allongement jusqu'à 3 ans de la période de référence pour le calcul des heures supplémentaires. Cela signifie qu'en cas de modulation sur 3 ans, un salarié devra attendre 3 ans avant d'être payé pour la totalité de ses heures supplémentaires effectuées. Cela permet aussi plus facilement à l'employeur d'aménager la répartition du travail sur la période pour au final ne payer aucune heure supplémentaire.

Nouveauté (L. 3121-44) : si la modulation est supérieure à un an, l'accord de branche doit prévoir une limite hebdomadaire supérieure à 35 heures, au-delà de laquelle toute heure supplémentaire effectuée au sein d'une même semaine doit être payée dans le mois comme une heure supplémentaire. La fixation d'une telle limite reste, en revanche, facultative si la période de référence est inférieure ou égale à un an.

En l'absence d'accord collectif (L. 3121-45) : une décision unilatérale de l'employeur peut toujours mettre en place une modulation sur 9 semaines maximum (16 semaines dans le projet initial) dans les entreprises de moins de 50 salariés, et sur 4 semaines maximum dans les entreprises de 50 salariés et plus.

2.3.1.8 - Horaires individualisés (entrée en vigueur : 10 août 2016) :

AVANT : l'inspecteur du travail devait être préalablement informé de la mise en place d'horaires individualisés, dans les entreprises qui disposent de représentants du personnel. Et il devait donner son autorisation dans les entreprises qui n'en ont pas.

Limites : le report des heures d'une semaine à une autre ne pouvait dépasser une durée déterminée par un accord de branche étendu ou un accord d'entreprise. A défaut d'accord collectif, un décret fixait la limite à 3 h de report par semaine avec un cumul limité à 10 h.

APRÈS : l'inspecteur du travail (L. 3121-48) : dans les entreprises où il existe des représentants du personnel, l'inspecteur du travail n'est plus informé. Il doit toujours autoriser les horaires individualisés dans les entreprises dépourvues de représentants.

Limites (L. 3121-51 et -52) : le report des heures d'une semaine à une autre ne peut dépasser une durée déterminée par accord d'entreprise ou d'établissement, à défaut de branche (étendu ou non), ou à défaut par décret.

Analyse CGT : alors que le projet initial prévoyait un « simple » rendu d'avis, un avis conforme (= un avis favorable) du CE, à défaut des DP, reste nécessaire pour mettre en place les horaires individualisés.

La limite maximale au nombre d'heures qui peuvent être reportées d'une semaine à l'autre est renvoyée en priorité à l'accord d'entreprise ou d'établissement, qui s'impose à l'accord de branche.

Le décret n'intervient que de manière subsidiaire, à défaut d'accord collectif.

2.3.1.9 - Récupération des heures perdues (entrée en vigueur : 10 août 2016) :

Ce sont les heures perdues au motif d'une interruption collective de travail : intempéries, force majeure, accident, etc.

AVANT : modalités fixées par décret. Limite : la récupération des heures n'était possible que dans les 12 mois précédant ou suivant leur perte. Procédure : information préalable à l'inspecteur du travail.

APRÈS : modalités fixées par accord (L. 3121-50 et 51) : priorité à l'accord d'entreprise ou d'établissement, à défaut de branche (même non étendu), ou en l'absence d'accord collectif, par décret.

Limite : aucune. Procédure : aucune.

Analyse CGT : suppression de la limite de 12 mois pour la récupération, qui permettait au salarié de récupérer ses heures au maximum 1 an après leur perte.

Priorité à l'accord d'entreprise ou d'établissement qui prévaut sur l'accord de branche, pour la fixation des modalités de récupération.

Suppression de l'information à l'inspecteur du travail.

2.3.1.10 - Forfaits-jours (entrée en vigueur : 10 août 2016) :

AVANT : mise en place par accord d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut par accord de branche. Une fois qu'un accord était conclu, devait être signées des conventions individuelles de forfait.

APRÈS : mise en place (L. 3121-63), pas de changement pour les entreprises de **50 salariés et plus** : nécessité d'un accord d'entreprise, à défaut de branche, ou

bien conclusion d'une convention individuelle qui requiert l'accord du salarié.

Le Gouvernement avait tenté, en vain, de permettre aux entreprises de moins de 50 salariés la mise en place de forfaits-jours **sans accord d'entreprise**.

Au final, la loi autorise désormais ces forfaits dans ces entreprises de moins de 50 salariés, dans 2 cas :

1. Quand un accord de branche étendu le prévoit. L'employeur doit alors décliner cet accord dans l'entreprise par document unilatéral, après avoir informé les DP et les salariés.
2. Un accord est conclu avec un salarié mandaté.

De nouvelles clauses obligatoires (L. 3121-64) dans l'accord collectif de forfaits jours ont été ajoutées : droit à la déconnexion, modalités de communication avec l'employeur, entre autres sur l'articulation vie personnelle/professionnelle.

Quand le salarié renonce à une partie de ses jours de repos, l'accord de forfaits-jours peut fixer le nombre maximal de jours travaillés dans l'année (L. 3121-66) en compatibilité avec les dispositions sur les repos quotidiens, hebdomadaires, les jours chômés et les congés payés. **A défaut de précision**, ce nombre reste au maximum de 235 jours.

Repos (article 57 de la loi) : il y aura une concertation avec les organisations syndicales représentatives au niveau national et les organisations patronales sur la possibilité de fractionner le repos quotidien ou hebdomadaire des salariés qui télétravaillent.

Analyse CGT : les forfaits-jours concernent 50 % des cadres et 13,5 % des non-cadres et les conduisent à travailler 46 h 30 en moyenne au mépris de leur santé et de leur vie personnelle.

Cette disposition de la loi Travail ne prévoit quasiment aucun encadrement au recours aux forfaits-jour, alors que le droit européen l'impose pour respecter les périodes minimales de repos.

Le Gouvernement avait initialement prévu d'obliger à la renégociation des accords de forfaits-jours de branche ou d'entreprise conclus avant la loi Travail et qui ne respecteraient pas les nouvelles obligations de la loi.

Cette disposition a été modifiée par crainte qu'il n'y ait pas de nouvel accord et donc plus de forfaits-jours ! (comme quoi, dans certains cas on ne fait pas confiance à la négociation d'entreprise). Ainsi, tous les accords forfaits-jours continuent d'être valables (art 12 de la loi), sous réserve que l'employeur applique de lui-même les nouvelles dispositions prévues par la loi. Une source de complexité supplémentaire.

2.3.1.11 - Travail de nuit (*entrée en vigueur : 10 août 2016*) :

La qualité de « travailleurs de nuit » est attribuée (L. 3122-5), comme précédemment, soit par l'accomplissement, au moins 2 fois par semaine, de 3 heures de travail de nuit, soit par l'accomplissement au cours d'une période de référence, d'un nombre minimal d'heures de nuit. Seul un accord de branche étendu peut, encore aujourd'hui, fixer le nombre d'heures effectuées la nuit et la période de référence du décompte (L. 3122-16). A défaut d'accord collectif, cette qualification est attribuée après 270 heures travaillées de nuit sur une période de 12 mois consécutifs (L. 3122-23).

A noter : les conséquences attachées au statut de travailleur de nuit sont du ressort de la santé et de la sécurité des travailleurs. L'article L. 3122-31 abrogé prévoyait déjà que seule une convention étendue ou, à défaut un décret, pouvait déterminer ces valeurs. La surveillance médicale spéciale est fixée selon les dispositions prévues par l'article L. 4624-1. Auparavant, une visite médicale était prévue avant toute affectation à un poste de nuit, puis selon une périodicité qui ne pouvait pas dépasser 6 mois (L. 3122-42 abrogé).

L'ensemble des autres dispositions sur le travail de nuit ne sont pas modifiées, si ce n'est que l'exigence de l'extension des accords de branche disparaît.

En matière de travail de soirée, les mesures d'accompagnement prévues par l'accord collectif portant sur le thème de l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle sont complétées par des dispositions liées à la prise en charge d'une personne dépendante (L. 3122-19).

Analyse CGT : en résumé, priorité à l'accord d'entreprise ou d'établissement pour la mise en place du travail de nuit et les dérogations à la durée maximale quotidienne (8 heures) et hebdomadaire (44 heures sur 12 semaines) de travail de nuit. L'accord de branche ne pourra plus empêcher l'accord d'entreprise ou d'établissement de lui être moins favorable.

2.3.1.12 - Temps partiel (*entrée en vigueur : 10 août 2016*) :

AVANT : mise en place : par accord de branche étendu ou par accord d'entreprise ou d'établissement. A défaut d'accord collectif, l'employeur pouvait mettre en œuvre unilatéralement le temps partiel, après avis du CE, à défaut des DP. En l'absence d'IRP, mise en place après information de l'inspecteur du travail.

Initiative du salarié : un salarié pouvait demander une réduction de la durée de son travail en raison des besoins de sa vie familiale.

Heures complémentaires : un accord de branche étendu ou un accord d'entreprise ou d'établissement déterminait la

limite dans laquelle pouvaient être accomplies des heures complémentaires sans toutefois dépasser le tiers de la durée hebdomadaire ou mensuelle.

Répartition des horaires quotidiens : un accord de branche étendu, ou agréé, ou un accord d'entreprise ou d'établissement pouvait fixer la répartition des horaires dans la journée de travail et définir les amplitudes horaires.

Délai de prévenance : les modifications de la répartition des heures entre les jours de la semaine ou les semaines du mois devaient être notifiées au salarié au moins 7 jours à l'avance, mais possibilité de diminution par accord de branche étendu ou accord d'entreprise ou d'établissement, avec un plancher de 3 jours ouvrés.

APRÈS : mise en place (L. 3123-17 et -26) : par accord d'entreprise ou d'établissement, à défaut, par accord de branche étendu. En l'absence d'accord collectif, l'employeur peut mettre en place le temps partiel après avis du CE, à défaut des DP. Dans les entreprises dépourvues d'IRP, l'employeur devra informer l'inspecteur du travail.

Initiative du salarié (L. 3123-2) : un salarié peut demander une réduction de la durée de son travail en raison des besoins de sa vie personnelle. C'est une amélioration car la notion de « vie personnelle » est plus large que la notion de « vie familiale ».

Heures complémentaires (L. 3123-20 et 21) : un accord d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut, un accord de branche étendu, détermine la limite dans laquelle peuvent être accomplies des heures complémentaires, dans la limite **d'un tiers** de la durée hebdomadaire ou mensuelle. En revanche, pas de modification en ce qui concerne la majoration des heures complémentaires.

Répartition des horaires quotidiens (L. 3123-23) : priorité à l'accord d'entreprise ou d'établissement, à défaut à l'accord de branche étendu ou agréé, pour déterminer la répartition des horaires de travail au sein d'une journée.

Délai de prévenance (L. 3123-24 et 31) : priorité à l'accord d'entreprise ou d'établissement, à défaut un accord de branche étendu, pour déterminer le délai de prévenance des modifications de la répartition des heures, avec un plancher de 3 jours ouvrés. À défaut **d'accord**, cette modification est notifiée au salarié au moins 7 jours ouvrés à l'avance.

Nouveauté (L. 3123-3) : l'employeur doit porter à la connaissance des salariés à temps partiel la liste des emplois disponibles pour leur permettre de reprendre un emploi à temps plein.

Analyse CGT : priorité donnée à l'accord d'entreprise ou d'établissement par rapport à l'accord de branche pour la mise en place du temps partiel, la répartition des horaires quotidiens, la détermination du délai de prévenance, la limite des heures complémentaires : renversement de la hiérarchie des normes actuelle.

Cas où l'accord de branche prévaut :

1. Quand l'employeur propose au salarié en temps partiel un emploi à temps plein ou non, qui est non équivalent ou qui présente des « caractéristiques différentes ».
2. Pour la détermination de la durée minimale hebdomadaire. Seul un accord de branche étendu peut ainsi fixer une durée minimale inférieure à 24 heures hebdomadaires.

2.3.1.13 - Temps « intermittent » :

AVANT : des contrats de travail intermittents peuvent être conclus si un accord de branche étendu ou un accord d'entreprise ou d'établissement le prévoit.

APRÈS : des contrats de travail intermittents peuvent être conclus si un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, un accord de branche étendu le prévoit (L. 3123-38).

Analyse CGT : priorité à la négociation d'entreprise par rapport à la négociation de branche pour la conclusion des contrats de travail intermittents : renversement de la hiérarchie des normes.

2.3.1.14 - Repos quotidien :

AVANT : dérogation par accord au repos quotidien de 11 h : un accord de branche étendu ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut déroger à la durée minimale de repos quotidien, dans des conditions déterminées par décret, notamment pour des activités caractérisées par la nécessité d'assurer une continuité du service ou par des périodes d'intervention fractionnées.

Dérogation sans accord : à défaut d'accord, il peut être dérogé par décret aux 11 h de repos quotidien en cas de travaux urgents en raison d'un accident ou d'une menace d'accident, ou de surcroît exceptionnel d'activité.

APRÈS : dérogation par accord au repos quotidien de 11 h (L. 3131-2) : priorité à l'accord d'entreprise ou d'établissement, à défaut par accord de branche (même non étendu) pour déroger à la durée minimale de repos, dans des conditions déterminées par décret, notamment pour des activités caractérisées par la nécessité d'assurer une continuité du service ou par des périodes d'intervention fractionnées.

A défaut d'accord (L. 3131-3) : les dérogations sont possibles si elles sont prévues par décret, dans des hypothèses de surcroît exceptionnel d'activité.

Il est également possible de déroger au repos quotidien « en cas d'urgence » dans des conditions déterminées par décret (L. 3131-1).

Analyse CGT : auparavant on pouvait déroger au repos quotidien « en cas de travaux urgents en raison d'un accident ou d'une menace d'accident ». Désormais la loi dit uniquement « en cas d'urgence », ce qui est nettement plus large. Espérons que le décret à venir restreigne ces cas d'urgence.

Priorité à l'accord d'entreprise ou d'établissement par rapport à l'accord de branche en matière de dérogation aux 11h de repos quotidien : renversement de la hiérarchie des normes.

2.3.1.15 - Travail du dimanche :

AVANT : dans les établissements de commerce de détail, le maire peut autoriser le travail dominical jusqu'à 12 dimanches par an.

APRÈS : (L.3132-26) : dans les établissements de commerce de détail, le maire peut autoriser le travail dominical jusqu'à 12 dimanches par année civile.

Nouveauté : la liste des dimanches, arrêtée avant le 31 décembre pour l'année suivante, peut désormais être modifiée en cours d'année, au moins deux mois avant le premier dimanche concerné par cette modification.

Analyse CGT : point positif : le maire peut autoriser le travail dominical 12 dimanches par année civile, ce qui est plus restrictif que 12 dimanches par an, qui permettait de considérer que l'année pouvait être glissante. En revanche, la loi permet désormais de modifier en cours d'année le nombre et la date des dimanches travaillés, 2 mois avant le premier dimanche concerné, ce qui est beaucoup moins prévisible pour les salariés.

2.3.1.16 - Jours fériés (entrée en vigueur : 10 août 2016) :

AVANT : un accord de branche ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut définir les jours fériés qui seront chômés (= non travaillés). A défaut d'accord, décision unilatérale de l'employeur, ou usage. Exclusion de certains types de salariés : les travailleurs à domicile, les salariés intermittents, les salariés temporaires et les salariés saisonniers ne bénéficient pas du paiement des jours fériés chômés.

APRÈS : détermination des jours fériés chômés (L. 3133-3-1 et -3-2) : priorité à un accord d'entreprise ou d'établissement, à défaut à un accord de branche, pour la fixation des jours fériés chômés. **A défaut d'accord**, décision unilatérale de l'employeur. Pas de référence à l'usage.

Inclusion des salariés saisonniers (L. 3133-3) : les salariés saisonniers qui cumulent une ancienneté totale d'au moins trois mois dans l'entreprise, du fait de divers contrats successifs ou non, auront accès dans les mêmes conditions que les autres salariés aux jours fériés chômés.

Les travailleurs à domicile, les salariés intermittents et intérimaires sont toujours exclus.

Analyse CGT : priorité à l'accord d'entreprise ou d'établissement sur l'accord de branche pour la détermination de jours fériés chômés : renversement de la hiérarchie des normes.

L'absence de référence aux usages signifie-t-elle que ceux-ci ne pourront plus s'appliquer ?

Point positif : les salariés saisonniers cumulant 3 mois d'ancienneté totale, successifs ou non, auront désormais accès au paiement des jours fériés chômés. Les intérimaires, travailleurs à domicile et les intermittents restent exclus de ces dispositions.

2.3.1.17 - Droits aux congés payés (entrée en vigueur : 10 août 2016) :

AVANT : congé pour les mères : les femmes salariées de moins de 21 ans bénéficient de deux jours de congé supplémentaire par enfant à charge.

Dérogation à la durée maximale de congé de 24 jours : la durée des congés pouvant être pris en une seule fois ne peut excéder vingt-quatre jours ouvrables.

Il peut être dérogé à la durée maximale de congé de 24 jours pour les salariés qui justifient de contraintes géographiques particulières.

Fermeture de l'entreprise : lorsque l'entreprise ferme, le fractionnement des congés ne peut avoir lieu que sur avis conforme des DP, ou avec l'agrément des salariés.

Dérogation aux règles de fractionnement : des dérogations aux règles de fractionnement des congés peuvent être prises après accord individuel du salarié ou par accord d'entreprise ou d'établissement.

Fixation de règles par accord : un accord de branche ou d'entreprise ou d'établissement peut fixer le début de la période de référence de prise des congés, la période de prise des congés, l'ordre des départs, les délais de modification des congés par l'employeur, les reports de congés dans certains cas.

Fixation de règles en l'absence d'accord : en l'absence d'accord collectif, c'est l'employeur qui fixe ces points, après avis des DP et du CE et en fonction des usages.

Modification des dates de congés : sauf en cas de circonstances exceptionnelles, l'ordre et les dates de départ fixés par l'employeur ne peuvent être modifiés dans le délai d'un mois avant la date prévue du départ.

Période de prise de congés : le salarié ne peut bénéficier de ses congés payés qu'après l'ouverture de ses droits.

Indemnité compensatrice de congés payés : elle n'est pas due en cas de licenciement pour faute lourde.

APRÈS : congés pour les mères et les pères (L. 3141-8) : les salariés de moins de 21 ans, qu'ils soient hommes ou femmes, ont droit à des congés supplémentaires par enfant à charge.

Dérogation à la durée maximale de congés de 24 jours (L. 3141-17) : il peut être dérogé à la durée maximale de congés de 24 jours pour les salariés qui justifient de contraintes géographiques particulières, mais aussi en raison de la présence au sein du foyer d'un enfant ou d'un adulte handicapé ou d'une personne âgée en perte d'autonomie.

Fermeture de l'entreprise (L. 3141-19) : lorsque l'entreprise ferme, le fractionnement des congés peut avoir lieu sans qu'il soit nécessaire de recueillir l'avis conforme des DP, ni l'agrément des salariés.

Dérogation aux règles de fractionnement des congés (L. 3141-20 -21 et -23) : des dérogations aux règles de fractionnement des congés peuvent être prises par accord d'entreprise ou d'établissement, à défaut par un accord de branche, ou avec l'accord du salarié.

Fixation de règles par accord (L. 3141-15 et -22) : priorité à l'accord d'entreprise ou d'établissement, à défaut accord de branche, pour fixer le début de la période de référence de prise des congés, la période de prise des congés, l'ordre des départs, les délais de modification des congés par l'employeur, les reports de congés dans certains cas.

Fixation de règles en l'absence d'accord (L. 3141-16) : en l'absence d'accord collectif l'employeur fixe l'ordre des départs et la période de prise des congés, après avis du CE, à défaut des DP. Il n'y a plus de référence aux usages.

Modification des dates de congé (L. 3141-15 et -16) : un accord d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut de branche, fixe le délai que doit respecter l'employeur s'il entend modifier l'ordre et les dates de départ en congé. En l'absence d'accord, l'employeur doit respecter un délai d'un mois avant la date prévue du départ, sauf en cas de circonstances exceptionnelles.

Période de prise de congé : les congés peuvent être pris dès l'embauche du salarié, et plus uniquement à l'ouverture des droits.

Indemnité compensatrice de congés payés : elle sera due même en cas de licenciement pour faute lourde.

Analyse CGT : priorité à l'accord d'entreprise ou d'établissement par rapport à l'accord de branche sur plusieurs points : inversion de la hiérarchie des normes.

En l'absence d'accord, la référence aux usages a été supprimée alors que ceux-ci peuvent être plus favorables pour les salariés. Possibilité de fixer par accord, sans qu'il soit prévu de délai minimum, le délai que doit respecter l'employeur pour modifier la date de congé d'un salarié.

L'avis conforme (= avis favorable) des institutions représentatives du personnel n'est plus requis pour fractionner le congé des salariés en cas de fermeture de l'entreprise.

Point positif : les congés peuvent être pris dès l'embauche du salarié, et plus uniquement à l'ouverture de ses droits.

Point positif : l'indemnité compensatrice de congés payés est désormais due même en cas de licenciement pour faute lourde, c'est une mise en conformité avec une décision du Conseil constitutionnel.

Point positif : car peut désormais déroger à la durée maximale de congés de 24 jours pour les salariés qui justifient la présence au sein du foyer d'un enfant ou d'un adulte handicapé ou d'une personne âgée en perte d'autonomie.

2.3.2 - ARTICLE 9 - CONGÉS SPÉCIAUX

A nouveau la hiérarchie des normes est inversée, l'accord de branche ne peut pas empêcher un accord d'entreprise ou d'établissement de lui être moins favorable.

Le nombre de jours de congés spéciaux était jusqu'alors prévu dans le Code du travail, et pouvait être augmenté par accord d'entreprise ou d'établissement ou par accord de branche. La loi Travail prévoit désormais que le nombre de congés spéciaux est prévu en priorité dans l'accord d'entreprise ou d'établissement, à défaut dans l'accord de branche, sans aucun plancher légal dans certains cas.

NOUVELLES DISPOSITIONS SUITE À LA LOI :

Congé pour événements familiaux (L. 3142-1) :

- Les accords d'entreprise, ou à défaut de branche, peuvent fixer le nombre de jours de congés selon l'évènement.
- Initialement le Gouvernement n'avait prévu aucun plancher légal pour la fixation du nombre de jours. Suite aux mobilisations, le plancher légal est redevenu le même que celui qui était dans le Code du travail, avec même des améliorations : 3 jours pour le décès du conjoint, du partenaire de PACS, du concubin, du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur. 5 jours pour le décès d'un enfant. Et nouveauté : 2 jours de congés pour l'annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant.

Congé de solidarité familiale (L. 3142-6 et suivant) :

- Nouveauté : en cas de différend, le refus de l'employeur peut être directement contesté devant les prud'hommes en référé dans les conditions fixées par décret.

- En cas de fractionnement, il n'y a plus de durée minimale de période de congés (avant : durée minimale d'une journée).
- Un accord d'entreprise ou d'établissement ou à défaut un accord de branche fixe la durée maximale du congé, le nombre de renouvellement, possible, sans plancher légal. A défaut d'accord, la loi prévoit que la durée maximale de congés est de 3 mois, renouvelable 1 fois.
- Les délais d'information de l'employeur par le salarié concernant la prise du congé, sa durée prévisible, son renouvellement et la durée du préavis en cas de retour du salarié avant la fin prévisible du congé sont définis par accord d'entreprise ou d'établissement en priorité, à défaut par un accord de branche. A défaut d'accord, un décret précisera ces points.
- Un accord d'entreprise en priorité à défaut de branche peut prévoir des mesures permettant le maintien d'un lien entre l'entreprise et le salarié pendant son congé et les modalités d'accompagnement à son retour.

Congé de proche aidant (L. 3142-16 et suivant) :

- Le congé de soutien familial prévoyait 8 cas dans lesquels le congé pouvait être pris (en cas de handicap ou perte d'autonomie pour le conjoint, le concubin, le partenaire, etc.). La loi ajoute un 9^{ème} cas : le salarié peut prendre ce congé lorsque la personne âgée ou handicapée avec laquelle il réside ou entretient des liens étroits et stables, à qui il vient en aide de manière régulière et fréquente, à titre non professionnel, pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne, est handicapée ou a une grave perte d'autonomie.
- Suppression de la condition d'absence de placement de la personne aidée dans un établissement ou chez un tiers autre que le salarié.
- Condition d'un an d'ancienneté (2 ans auparavant) dans l'entreprise pour bénéficier du droit à congé.
- **Renvoi à l'accord d'entreprise** ou d'établissement en priorité, à défaut de branche, pour la durée maximale, le nombre de renouvellements.
- Pas de durée minimale légale (avant : 3 mois renouvelables).

Congé sabbatique (L. 3142-28 et suivant) :

- Renvoi à l'accord d'entreprise en priorité, à défaut à l'accord de branche pour définir la durée maximale du congé, le nombre de renouvellements possible, les conditions d'ancienneté requises, la durée minimale entre deux congés sabbatiques, les délais d'information de l'employeur pour tout ce qui concerne le congé, le report des congés payés.
- En l'absence d'accord collectif, la durée minimale du congé est de 6 mois et sa durée maximale est de

11 mois. En l'absence d'accord, le droit à ce congé est ouvert au salarié justifiant, à la date de départ en congés, d'une ancienneté dans l'entreprise d'au moins trente-six mois, consécutifs ou non, et n'ayant pas bénéficié dans l'entreprise, au cours des six années précédentes, d'un congé sabbatique.

- Possibilité de report portée à 9 mois dans les entreprises de moins de 300 salariés (avant : 200). Possibilité de refus dans les entreprises de moins de 300 salariés (avant : 200), si l'employeur estime que ce congé aura des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise.
- Suppression de la nullité en cas de non motivation du refus de l'employeur et s'il n'est pas porté à la connaissance du salarié.
- Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, l'employeur peut différer le départ en congé jusqu'à 6 mois lorsque celui-ci aurait pour effet de porter l'effectif de salariés employés simultanément à temps partiel au titre du congé sabbatique à un niveau excessif au regard de l'effectif total de l'entreprise. Pour les entreprises de moins de 300 salariés le congé peut être différé jusqu'à 9 mois.
- Si la convention collective ne prévoit rien pour le report des congés payés au-delà de la 4^{ème} semaine, leur cumul porte sur au maximum 6 ans et une indemnité compensatrice est perçue par le salarié lors de son départ pour l'ensemble des congés payés dont il n'a pas bénéficié.

Congé mutualiste de formation (L. 3142-36 et suivant) :

- Durée maximale et durée du délai de prévenance renvoyées à l'accord d'entreprise en priorité, à défaut à l'accord de branche, sans plancher légal. En l'absence d'accord collectif, la durée maximale de formation est de 9 jours par an, et le délai de prévenance sera fixé par décret. Nouveauté : en cas de différend, le refus de l'employeur peut être directement contesté par le salarié devant le Conseil de prud'hommes, en référés.

Congé de participation aux instances d'emploi et de formation professionnelle ou à un jury d'examen (L. 3142-42 et suivant) :

- En cas de différend, le refus de l'employeur peut être directement contesté devant les prud'hommes en référé (avant : Inspection du travail). L'autorisation d'absence ne peut être refusée par l'employeur que s'il estime, après avis (avant, l'avis favorable était requis) du CE ou, à défaut, des DP, que cette absence est susceptible d'avoir des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise. Renvoi à l'accord d'entreprise en priorité, à défaut à l'accord de branche, pour déterminer les délais dans lesquels le salarié adresse sa demande de congé. A défaut d'accord ce délai sera précisé par décret.

Congé pour catastrophe naturelle (L. 3142-48 et suivant) :

- Fixation de la durée maximale et des délais dans lesquels le salarié adresse sa demande par accord d'entreprise en priorité, à défaut par accord de branche. A défaut d'accord collectif, la durée maximale du congé est de 20 jours par an et les délais dans lesquels le salarié adresse sa demande sont fixés par décret. Nouveauté : en cas de différend, il peut être directement contesté devant les prud'hommes en référé. Nouveauté : la durée ne peut pas être imputée sur la durée du congé payé annuel.

Congé de formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse (L. 3142-54 et suivant) :

- Renvoi à l'**accord d'entreprise en priorité**, à défaut à l'accord de branche pour la définition de la durée maximale du congé et des conditions de cumul avec le congé économique social et syndical, du délai dont dispose le salarié pour adresser sa demande de congé à l'employeur, du nombre maximum de salariés susceptibles de bénéficier de ce congé, sans plancher légal.
- A défaut d'accord collectif, le nombre maximal total de jours pouvant être pris au titre de congé est de 6 jours maximum par an, le congé ne peut se cumuler avec le congé de formation économique, sociale et syndicale qu'à concurrence de douze jours ouvrables pour une même année, le délai dans lequel le salarié adresse sa demande de congé à l'employeur et les règles selon lesquelles est déterminé, par établissement, le nombre maximal de salariés susceptibles de bénéficier de ce congé sont fixées par décret. Nouveauté : en cas de différend, le refus de l'employeur peut être directement contesté devant les prud'hommes en référé.

Congé de représentation (L. 3142-60 et suivant) :

- Renvoi à l'**accord d'entreprise en priorité**, à défaut à l'accord de branche, pour la durée du congé, le délai dans lequel le salarié adresse sa demande, et le nombre maximum par établissement de salariés susceptibles de bénéficier du congé au cours d'une année.
- À défaut d'accord collectif, la durée totale maximale du congé est de 9 jours ouvrables par an, le délai dans lequel le salarié adresse sa demande de congé à l'employeur et les règles selon lesquelles est déterminé, par établissement, le nombre maximal de salariés susceptibles de bénéficier du congé au cours d'une année sont fixées par décret. Le refus est motivé, mais la sanction de nullité n'est pas encourue en cas d'absence de motivation.

Congé de solidarité internationale (L. 3142-67 et s) :

- Un accord d'entreprise en priorité, à défaut un accord de branche, détermine la durée maximale du

congé, l'ancienneté requise pour bénéficier de ce congé, le nombre de salariés susceptibles de bénéficier simultanément du congé, les délais dans lesquels le salarié adresse sa demande de congé, sans limites légales.

- À défaut d'accord collectif, la durée maximale du congé est de 6 mois. Elle est de six semaines en cas d'urgence ; l'ancienneté requise est de douze mois, consécutifs ou non ; les règles selon lesquelles sont déterminés le nombre maximal de salariés susceptibles de bénéficier simultanément du congé et les délais dans lesquels le salarié adresse sa demande de congés sont fixées par décret. Aucune information des élus n'est prévue. Pas de délai imposé à l'employeur pour répondre. **En cas d'urgence**, aucune durée maximale, aucun délai de réponse ni aucun préavis ne sont prévus.

Congé pour acquisition de la nationalité (L. 3142-75 et suivant) :

- Renvoi à l'accord d'entreprise en priorité, à défaut à l'accord de branche pour déterminer la durée du congé.
- A défaut d'accord collectif, la durée du congé est d'une demi-journée. Nouveauté : en cas de différend, le refus de l'employeur peut être directement contesté devant les prud'hommes en référé.

Congé et période de travail à temps partiel pour la création ou la reprise d'entreprise (L. 3142-105) :

- Renvoi à l'accord d'entreprise en priorité, à défaut, de branche pour la détermination de la durée maximale du congé, du nombre de renouvellements possible, de la condition d'ancienneté requise, des délais d'information dont dispose le salarié pour informer son employeur de sa demande de congé, des conditions d'information de l'employeur de la volonté du salarié de poursuivre ou rompre le contrat de travail, des modalités de report des congés, sans encadrement légal.
- A défaut d'accord collectif, la durée maximale du congé ou de la période de travail à temps partiel est d'un an. Elle peut être prolongée au plus d'un an ; l'ancienneté requise est de 24 mois ; les conditions et délais d'information et le niveau de salariés absents au titre du congé, pour lequel l'employeur peut différer le départ sont fixés par décret.
- Dans les entreprises de moins de 300 salariés (avant : 200), l'employeur peut refuser le congé ou la transformation du congé en période d'activité à temps partiel s'il estime que ce congé ou cette activité à temps partiel aura des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise;
- Renvoi à l'accord d'entreprise en priorité pour déterminer dans les entreprises de plus de 300 salariés (avant : 200) le seuil maximal de salariés bénéficiant simultanément du congé.

- L'obligation de la motivation du refus et l'obligation de le porter à la connaissance du salarié ne sont plus sanctionnées par la nullité.
- Nouveauté : ce refus peut être contesté directement devant les prud'hommes en référé.

Analyse CGT : la plupart des conditions, délais etc. étaient prévues par la loi. Elles sont désormais prévues par des accords d'entreprise, ou par des accords de branche, mais qui ne peuvent plus empêcher les accords d'entreprise de leur être moins favorables. Le tout sans aucun plancher légal.

Les dispositions législatives ne sont désormais que des « dispositions supplétives », c'est-à-dire applicables seulement en l'absence d'accord collectif.

Le congé de formation économique, sociale et syndicale avait lui aussi été initialement chamboulé, le gouvernement renvoyant l'essentiel à la négociation d'entreprise, sans plancher légal.

Mais le gouvernement a reculé et est revenu aux règles actuellement en vigueur.

2.3.3 - ARTICLE 10 - MATERNITÉ

La période de protection de la femme enceinte passe de 4 à 10 semaines (L. 1225-4 et L. 1225-4-1).

2.3.4 - ARTICLE 11 - COMPTE ÉPARGNE TEMPS

La hiérarchie des normes est inversée s'agissant du compte épargne temps (L. 3151-1 et suivant).

2.3.5 - ARTICLE 12 - SÉCURISATION DES FORFAITS-JOURS

Il s'agit des règles déterminant l'entrée en application des accords collectifs sur les forfaits-jours car ils doivent être mis en conformité avec la nouvelle réglementation sur les forfaits-jours (voir ci-dessus, chapitre 2.3.1.10). Les accords collectifs existants ne devront pas obligatoirement être renégociés afin d'intégrer les nouvelles obligations de la loi.

Tous les accords forfaits-jours continuent donc d'être valables, sous réserve que l'employeur applique de lui-même un minima de nouvelles dispositions prévues par la loi. **Très simple !**

2.3.6 - ARTICLE 13

Le Gouvernement présente au Parlement un rapport sur la redéfinition, l'utilisation et l'harmonisation des notions de « jour » dans la législation du travail et de la Sécurité sociale.

2.3.7 - ARTICLE 14

Précisions propres au secteur de la navigation intérieure.
Références : L. 1321-7, L. 4511-1, L. 4511-2.

◆ PARTIE 3 : NEGOCIATION COLLECTIVE

3.1 - DÉRÉGLEMENTATION DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

3.1.1 - ARTICLE 15

Rapport du gouvernement (présenté au plus tard le 31 décembre 2016) qui porte notamment sur « l'amélioration » du cadre et de la méthode de la négociation interprofessionnelle.

3.1.2 - ARTICLE 16 - DURÉE ET PÉRIODICITÉ DES ACCORDS (entrée en vigueur : 10 août 2016)

Cet article définit les nouvelles règles de la négociation collective d'entreprise s'agissant des thèmes, de la périodicité et de la méthode de négociation, ainsi que de la durée des accords. L'instabilité des accords est augmentée, ce qui risque d'aboutir à des pertes de droits importantes.

AVANT : la loi Rebsamen a regroupé les 12 négociations obligatoires dans l'entreprise en 3 grands blocs thématiques, et autorise une adaptation de leur architecture et de leur périodicité par accord collectif d'entreprise majoritaire. (Voir Courrier Fédéral n° 555).

L'accord majoritaire d'entreprise pouvant regrouper et/ou prévoir, au maximum, que les négociations annuelles deviennent triennales (à certaines conditions pour les accords sur l'égalité), les négociations triennales deviennent quinquennales.

A l'exception de la négociation sur les salaires, qui peut avoir lieu immédiatement sur demande d'une organisation signataire (article L.2242-20). S'agissant des méthodes de négociations, la notion de loyauté des négociations existe dans le Code du travail mais elle n'est pas définie. Un article précisant le déroulement des NAO existe, pour le reste seule la jurisprudence a explicité les obligations patronales durant les négociations.

APRÈS :

Thèmes et périodicité de négociations (L. 2222-3) : un accord de branche détermine la périodicité des négociations, y compris des négociations obligatoires d'entreprise et de branche.

En matière de périodicité, cet accord peut prévoir au maximum :

1. que les négociations annuelles deviennent triennales,
2. que les négociations triennales deviennent quinquennales,
3. que les négos quinquennales se tiennent tous les 7 ans.

La possibilité de rendre triennales les négociations annuelles sur l'égalité professionnelle et la QVT (Qualité de Vie au Travail) n'est ouverte qu'en présence d'un accord ou d'un plan d'action sur l'égalité professionnelle. En l'absence d'accord sur l'égalité professionnelle, l'employeur est tenu d'établir chaque année un plan d'action.

La négociation sur les salaires peut avoir lieu, y compris pendant la durée de l'accord pluriannuel, sur demande d'une organisation signataire.

Méthodes de négociation (L. 2222-3-1) Il peut être conclu un accord (interprofessionnel, professionnel, ou de branche), définissant la méthode de négociation permettant des conditions « de loyauté et de confiance » : il s'agit notamment des informations à partager en s'appuyant sur la base de données, des étapes de la négociation, et peut prévoir des moyens supplémentaires notamment en heures de délégation ou de recours à l'expertise. Mais l'absence de ces dispositions n'entraîne pas la nullité des accords conclus, sauf si l'accord le prévoit ou si le principe de loyauté entre les parties n'est pas respecté.

Un **accord d'entreprise** peut également définir la méthode de négociation. L'absence des dispositions de l'accord de branche (s'il existe) n'entraîne pas la nullité des accords conclus dans l'entreprise, sauf si l'accord le prévoit ou si le principe de loyauté entre les parties n'est pas respecté.

A défaut d'accord au niveau de l'entreprise, c'est l'accord de branche qui s'impose, s'il existe.

Création d'une obligation d'écrire un préambule aux accords, mais son absence n'entraîne pas la nullité de l'accord (L. 2222-3-3).

Durée des accords collectifs (L.2222-4) : si l'accord ne précise pas sa durée, celle-ci sera à durée déterminée et fixée à 5 ans. L'accord prend fin brutalement sans tacite reconduction, sans obligation de négocier. C'est **l'inverse de la règle actuelle**, qui prévoyait qu'en l'absence de précision, l'accord était réputé à durée indéterminée. Les accords préexistants à la loi, qui ne comportent pas de précision de durée, restent à durée indéterminée (la loi n'est pas rétroactive), jusqu'à leur révision ou leur dénonciation. Entrée en vigueur : 10 août 2016.

Mise en place de clauses de rendez-vous et de conditions de suivi, leur non-respect étant sans conséquence (L. 2222-5-1).

Création d'une base de données nationale et publique, réunissant tous les accords conclus à compter du 1^{er} septembre 2017 (accords d'établissement, entreprise, interentreprise, groupe et branche). Mais les parties à la négociation pourront s'opposer à la publication d'une partie de l'accord (L.2231-5-1) et une partie signataire pourra demander que l'accord publié soit rendu anonyme.

Analyse CGT : les négociations obligatoires seront de plus en plus espacées dans le temps. Les conditions de la loyauté des négociations doivent être déterminées par accord.

Les accords collectifs seront en principe à durée déterminée (de 5 ans) sauf si l'accord spécifie qu'il est à durée indéterminée.

Le problème des accords à durée déterminée c'est que l'arrivée du terme peut être synonyme de vide conventionnel. C'est d'autant plus vrai que l'arrivée du terme a maintenant un effet couperet (avant : l'accord continuait à produire ses effets, sauf stipulations contraires).

3.1.3 - ARTICLE 17 - RÈGLES DE RÉVISION DES ACCORDS (entrée en vigueur : 10 août 2016) :

Nouvelles règles de révision, dénonciation, mise en cause des accords et détermination des avantages individuels acquis. Il s'agit d'accroître l'instabilité des accords collectifs pour les mettre plus facilement en cause.

AVANT : la **révision d'un accord** ou d'une convention (interprofessionnel, professionnel, ou de branche) se faisait par la négociation **d'avenants**, les accords devant prévoir en principe sous quelles formes ils peuvent être révisés. Lorsque ce n'était pas le cas, il fallait que toutes les organisations signataires de l'accord décident de le réviser. Seules les organisations syndicales représentatives ayant signé ou adhéré à cet accord pouvaient signer les avenants de révision à cet accord (L.2261-7).

Mandatement (L.2232-24) : les salariés mandatés pouvaient négocier uniquement les accords relatifs à des mesures subordonnées par la loi à un accord collectif. Les accords de PSE en étaient exclus (L. 1233-21).

En cas de dénonciation d'un accord, l'accord de substitution ne pouvait entrer en vigueur durant le préavis. En cas de **mise en cause d'un accord**, une nouvelle négociation devait s'engager dans les trois mois, soit pour l'adaptation aux dispositions conventionnelles nouvellement applicables, soit pour l'élaboration de nouvelles stipulations.

Les avantages individuels acquis (AIA) étaient définis par la jurisprudence, comme l'avantage qui, au jour de la dénonciation de la convention ou de l'accord collectif, procurait au salarié une rémunération ou un droit dont il bé-

néficiait à titre personnel et qui correspondait à un droit déjà ouvert et non simplement éventuel. Cet avantage s'incorporait au contrat de travail au jour où les dispositions de la convention collective cessaient de produire effet. L'avantage devait être maintenu pour l'avenir.

APRÈS :

Révision d'un accord (L. 2261-7 et suivant) : une différence est faite selon que la révision par avenant se fait pendant ou après le cycle électoral au cours duquel l'accord a été signé :

1. **Pendant le cycle électoral** : peuvent engager la procédure de révision d'un accord ou d'une convention (interprofessionnel, professionnel, ou de branche) une ou plusieurs organisations syndicales de salariés à la fois représentatives et signataires ou adhérentes de l'accord (idem pour un accord d'entreprise ou d'établissement) et dans la branche ou dans l'interprofessionnel, une ou plusieurs organisations patronales d'employeurs signataires ou adhérentes de l'accord, (qui doivent être en plus représentatives si l'accord est étendu).
2. **A l'issue du cycle électoral** : la procédure est ouverte à une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives (idem pour un accord d'entreprise ou d'établissement) et dans la branche ou dans l'interprofessionnel, une ou plusieurs organisations patronales (qui doivent être représentatives si l'accord est étendu).

Analyse CGT : autrement dit, après chaque élection professionnelle, la procédure de révision est ouverte à tous les syndicats représentatifs, même à ceux qui n'ont pas signé le texte.

Les avenants sont validés selon les règles de validation des accords de même niveau.

En l'absence de délégué syndical, les salariés élus mandatés, les élus non mandatés et si aucun élu ne souhaite négocier les salariés mandatés, peuvent signer un avenant de révision, y compris si l'accord d'origine a été signé par un délégué syndical. La négociation et la validation de l'accord se feront alors selon les règles propres à chaque configuration (les règles sont différentes selon qu'il s'agit d'élus mandatés, non mandatés ou de salariés mandatés).

Mandatement : le salarié mandaté pourra négocier toutes les mesures pouvant être négociées par accord d'entreprise ou d'établissement sur le fondement du Code du travail, y compris les accords discutés dans le cadre des licenciements économiques collectifs.

Dénonciation d'un accord : un accord de substitution peut être conclu pendant le préavis.

Mise en cause des accords : en cas de mise en cause d'un accord, deux options sont maintenant ouvertes :

1. La négociation d'un accord de substitution (à l'accord de l'entreprise qui « disparaît ») peut s'ouvrir dès qu'est envisagée une opération entraînant la mise en cause de l'accord (fusion, cession, scission, etc...). Cette négociation est tripartite, elle se déroule avec les employeurs des entreprises concernées (celle qui « disparaît » et celle qui « absorbe ») et les organisations syndicales de salariés représentatives dans l'entreprise qui emploie les salariés dont les contrats de travail sont transférés. L'accord est validé par les organisations représentant **50 % des salariés** de l'entreprise qui « disparaît ». Si un référendum est organisé, il le sera dans cette même entreprise. La durée de cet accord de substitution ne peut excéder 3 ans, il s'applique, à l'exception des clauses portant sur un sujet traité par l'accord de l'entreprise d'accueil. Lorsque cet accord prend fin, l'accord de l'entreprise d'accueil s'applique entièrement.
2. Les représentants, côté employeur et côté salarié, des deux entreprises concernées peuvent aussi négocier et conclure un accord se substituant aux conventions et accords mis en cause et révisant les accords applicables dans l'entreprise d'accueil. Cet accord est validé par les organisations représentant 50 % des salariés dans chacune des entreprises (si un référendum est organisé, il le sera dans les deux entreprises) et il entre en vigueur à la date de réalisation de l'événement ayant entraîné la mise en cause.

Les avantages individuels acquis : la notion de maintien des avantages individuels acquis est supprimée.

En cas de disparition de leur accord collectif, si celui-ci n'est pas remplacé, les salariés conservent uniquement « une rémunération en application de la convention ou de l'accord mis en cause, dont le montant annuel, pour une durée de travail équivalente à celle prévue par leur contrat de travail, ne peut être inférieure à la rémunération versée lors des douze derniers mois ».

Pour les accords à durée déterminée, le maintien de la rémunération n'a lieu que lorsque le terme initial de l'accord est postérieur à la date à laquelle l'accord cesse de produire ses effets, suite à sa mise en cause, et la rémunération est uniquement maintenue jusqu'au terme initial de l'accord.

Il semble que la fin des avantages individuels acquis s'applique à compter de la date où les accords cessent de produire leurs effets même pour les accords dénoncés avant la promulgation de la loi.

Analyse CGT : la révision des accords est extrêmement « assouplie », puisque les organisations n'ont plus besoin de demander unanimement la révision de l'accord.

La signature de l'avenant se fera selon les règles de droit commun, elle n'est plus réservée aux seuls signataires.

Le fait de faciliter l'ouverture de révision des accords génère de l'instabilité et a pour but de revenir plus facilement sur des avancées transcrites dans les accords.

Les salariés mandatés pourront négocier tous les types d'accords collectifs, alors même qu'ils sont isolés dans l'entreprise.

La notion d'avantage individuel acquis disparaît, les salariés conserveront uniquement leur rémunération si leur accord collectif venait à disparaître sans être remplacé. Or, la notion d'avantage individuel acquis recouvrait des « avantages » autres que la rémunération (exemple : jours de congés supplémentaires).

3.1.4 - ARTICLE 18 (entrée en vigueur : 10 août 2016) :

Cet article qui modifie différents articles du Code du travail, complète ou précise certaines dispositions qui ont été modifiées par les lois Rebsamen et Macron : il confirme et inscrit dans les articles de lois concernés le fait que ce soit le juge judiciaire qui est compétent s'agissant de décisions administratives en matière **d'élections professionnelles**, précise l'organisation de la consultation entre les comités d'établissement et le comité central mais aussi en cas d'instance de coordination.

Par ailleurs, il prévoit que les accords conclus par des **élus non mandatés ne seront plus soumis à l'approbation d'une commission paritaire de branche**.

Il prévoit la possibilité de réunion en visioconférence en cas de DUP (même si l'ordre du jour concerne uniquement les DP) alors que la loi Rebsamen ne l'avait pas prévu.

Il prévoit que la base de données économiques et sociales intégrera également les informations fournies de manière récurrente au CHSCT.

Il retarde la consultation du CE sur le bilan social quand le seuil de 300 salariés est franchi, ce qui conforte l'idée que les seuils seraient un problème.

Il prévoit également que l'accord collectif qui prévoit le regroupement des IRP (institutions représentatives du personnel) dans les entreprises de **300 salariés et plus** pourra déterminer le périmètre des établissements distincts pour les élections.

3.1.5 - ARTICLE 19

Le Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes participe à la définition et à la mise en œuvre de la politique menée en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

3.1.6 - ARTICLE 20

Le Gouvernement remet au Parlement un rapport sur la mise en œuvre de la « base de données économiques et sociales ».

3.2 - LÉGITIMITÉ DES ACCORDS COLLECTIFS

3.2.1 - ARTICLE 21 - ACCORDS MAJORITAIRES ET REFERENDUM

Nouvelles règles de validation des accords collectifs. L'accord majoritaire tant réclamé par la CGT est en partie neutralisé par la création d'un référendum d'initiative minoritaire.

Analyse CGT :

Recours : contraire à la convention 87 de l'OIT.

AVANT : la validité d'un accord d'entreprise ou d'établissement est subordonnée à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli au moins 30 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants, et à l'absence d'opposition d'une ou de plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli au moins 50 % des suffrages exprimés à ces mêmes élections, quel que soit le nombre de votants.

APRÈS : un accord collectif ne sera désormais (voir date d'entrée en vigueur ci-dessous) valide que s'il est signé par des organisations représentatives ayant remporté plus de 50 % des suffrages exprimés au 1^{er} tour en faveur des organisations **représentatives** : L. 2232-12 et suivant.

Par ailleurs, **la règle de l'opposition est supprimée**.

Analyse CGT :

La majorité de 50 % est celle des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives, donc celles ayant obtenu au moins 10 %. On l'appelle aussi poids relatif. Ce n'est pas forcément le résultat « brut » du premier tour, il faut faire un calcul :

Exemple : dans une entreprise, 4 organisations syndicales obtiennent les résultats suivants :

A : 47 % B : 33 % C : 12 % D : 8 %

... soit un total de 100 % pour les quatre organisations.

Mais l'organisation D n'est pas représentative, il convient de calculer le poids relatif de A, B et C.

On ramène le score de ces trois organisations à 100 %, qui se répartissent ainsi :

$$A = \frac{47\%}{92\%} = 51\% \quad B = \frac{33\%}{92\%} = 36\% \quad C = \frac{12\%}{92\%} = 13\%$$

Car on a bien $A+B+C = 100\%$.

Dans ce cas, la signature de A est obligatoire pour valider directement un accord, les deux autres ne représentant que 49 %.

MAIS attention, ce n'est pas fini : voir ci-dessous.

Référendum d'entreprise : lorsque l'accord n'est pas majoritaire, les organisations représentatives ayant recueilli plus de 30 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives peuvent néanmoins « pré-valider » l'accord. A ce moment-là, ces organisations représentatives (représentant plus de 30 % des suffrages) ont un mois pour demander la tenue d'une consultation des salariés, sous forme de référendum, pour faire valider l'accord !

Un délai de « réflexion » de huit jours est alors prévu, permettant à des non-signataires de se rallier à une signature en vue d'obtenir plus de 50 % et donc, d'éviter l'organisation du référendum.

Au bout de huit jours après la demande de consultation, si les organisations signataires sont toujours minoritaires, l'employeur a deux mois pour organiser la consultation, si les organisations qui en sont à l'origine maintiennent leur demande.

Le vote a lieu, il est organisé selon les modalités déterminées dans un protocole conclu entre l'employeur et les organisations signataires. La consultation peut prendre la forme d'un vote électronique. Un décret doit venir définir les modalités de la consultation des salariés. S'il est approuvé à la majorité des suffrages exprimés lors du référendum, l'accord est validé. Dans le cas contraire, il est réputé non écrit.

Analyse CGT : dans l'exemple ci-dessus : si A n'est pas signataire, mais que B (seule, ou avec C) l'est, cette organisation syndicale B peut demander la tenue d'un référendum pour faire valider l'accord minoritaire directement par les salariés.

Si, après 8 jours de réflexion, A n'est toujours pas signataire, l'employeur a deux mois pour organiser un référendum.

ENTRÉE EN VIGUEUR : ces dispositions entrent en application :

- AU 10 AOÛT 2016, pour les accords conclus en vue de la préservation ou du développement de l'emploi (APE-ADE). Pour mémoire, depuis la loi Macron, les accords de maintien de l'emploi doivent déjà être majoritaires à 50 %.

- AU 1^{ER} JANVIER 2017 s'agissant des accords portant sur la durée du travail, les repos et les congés.
- AU 1^{ER} SEPTEMBRE 2019 pour tous les autres.

Un rapport d'évaluation de ces nouvelles règles de validation devra être remis.

Pour les accords devant déjà être validés par des organisations représentant 50 % des suffrages (ex : mise en place d'une DUP dans les plus de 300) ils doivent maintenant l'être par plus de 50 % des suffrages. Les accords d'entreprises catégoriels (y compris pour les journalistes) sont soumis aux nouvelles règles de validation des accords d'entreprises, les 50 et 30 % doivent être appréciés à l'échelle du collège de la catégorie professionnelle concernée par l'accord.

Analyse CGT : certes, l'accord collectif doit maintenant être validé par une majorité relative d'organisations syndicales, mais les syndicats minoritaires (représentant 30 % des suffrages) peuvent imposer un référendum.

Le référendum est un moyen de contourner la volonté des organisations majoritaires et de mettre la pression directement sur les salariés.

Enfin, s'agissant des conventions collectives de branches et interprofessionnelles, les conditions de validation restent identiques.

3.2.2 - ARTICLE 22 - ACCORDS « OFFENSIFS » DE COMPÉTITIVITÉ

Analyse CGT : dans la poursuite d'un mouvement vieux de plusieurs décennies, l'emploi est l'objet central de la négociation collective, ceci pour que les salariés, du fait de la menace de la perte de leur travail, acceptent de concéder leurs droits. C'est la définition du chantage à l'emploi.

Pour mémoire : ACCORDS dits de « MAINTIEN DANS L'EMPLOI »

La loi dite de « sécurisation de l'emploi » de 2013 a créé les **accords de maintien de l'emploi** qui peuvent être conclus en cas de « graves difficultés économiques conjoncturelles dans l'entreprise ». La situation de l'entreprise fait l'objet d'un diagnostic avec les organisations syndicales. Un expert-comptable peut être mandaté par le CE pour aider les organisations syndicales dans l'analyse du diagnostic et dans la négociation. L'employeur prend l'engagement de maintenir les emplois pendant la durée de validité de l'accord (sous peine du versement de dommages et intérêts). Cela étant, il peut suspendre l'accord afin de procéder à des licenciements. En contrepartie de cet engagement à maintenir les emplois, les salariés voient leur temps de travail augmenté, leur rémunération baissée (dans la limite du SMIC horaire plus 20 %), **l'organisation de**

leur temps de travail bouleversée, etc... Les dirigeants de l'entreprise, les mandataires et actionnaires, sont censés faire des efforts proportionnés. L'accord prévoit les conséquences d'une amélioration de la situation économique de l'entreprise sur la situation des salariés.

Ces accords sont valables pour une durée de cinq ans maximum. Lorsqu'un ou plusieurs salariés refusent l'application de l'accord (par exemple parce qu'il est très inférieur à leur contrat de travail), ils sont licenciés sur un motif économique et pour cause réelle et sérieuse (donc jugés par avance). Ce licenciement est prononcé selon les modalités d'un licenciement individuel pour motif économique (mais avec des obligations patronales en moins) quel que soit le nombre de salarié licenciés.

ACCORDS dits de « **PRESERVATION DE L'EMPLOI** » (APE) et de « **DEVELOPPEMENT DE L'EMPLOI** » (ADE)

Analyse CGT : dans le droit fil du dispositif ci-dessus, parfois qualifié de « défensif », la loi Travail crée les accords de préservation et développement de l'emploi, qui prévoient des dispositions similaires, y compris quand l'entreprise est florissante (accords dits « offensifs »).

Même si l'entreprise n'a aucune difficulté particulière elle peut conclure des accords en vue de la « préservation » ou du « développement » de l'emploi.

Lorsqu'il n'existe pas de délégué syndical dans l'entreprise, des élus mandatés ou, à défaut, des salariés mandatés peuvent négocier de tels accords.

L'employeur transmet les informations nécessaires aux organisations syndicales pour établir un « diagnostic partagé » en amont de la négociation. Les négociateurs peuvent recourir à un expert-comptable payé par l'employeur.

L'accord doit obligatoirement sous peine de nullité, comporter un préambule, contenant les objectifs de l'accord. Ces accords peuvent augmenter le temps de travail, **modifier l'organisation** du travail, modifier la rémunération globale (seule la rémunération mensuelle ne peut pas être diminuée), etc...

L'accord peut prévoir que les dirigeants salariés de l'entreprise, les mandataires et actionnaires, fassent des efforts proportionnés ainsi que les conditions dans lesquelles les salariés bénéficient d'une amélioration de la situation économique de l'entreprise à l'issue de l'accord.

Ces accords ont une durée déterminée. A défaut de stipulation de l'accord sur sa durée, celle-ci est fixée à cinq ans.

Ces accords s'imposent aux contrats de travail.

Tout refus du salarié d'appliquer les conditions définies par l'accord peut entraîner un licenciement d'un nouveau genre. Il repose sur un motif spécifique qui constitue une cause réelle et sérieuse, il est soumis aux modalités

d'un licenciement individuel pour motif économique. Le salarié se verra proposer un dispositif d'accompagnement.

Analyse CGT : ces accords s'ajoutent aux actuels accords de maintien de l'emploi.

Les APE et ADE n'ont pas à être justifiés par des difficultés économiques, l'entreprise peut en conclure alors qu'elle se porte bien. Le fait que la loi décrète que le licenciement a une cause réelle et sérieuse (donc jugé par avance) va à l'encontre de la convention 158 de l'OIT.

La formule selon laquelle ces accords ne peuvent avoir pour effet de diminuer la rémunération mensuelle laisse suggérer que l'augmentation de la durée du travail est principalement visée par ces accords. D'ailleurs, les juristes patronaux qualifient l'article 22 de la loi Travail comme celui généralisant les dérogations aux 35 heures !!

Un décret va définir la rémunération mensuelle mentionnée dans la loi, cependant il se pourrait que de nombreuses primes, les 13^{ème} mois, etc... puissent être supprimées si on considère qu'elles ne diminuent pas la rémunération mensuelle.

Références : art. L.2254-2 et suivants.

3.2.3 - ARTICLE 23 - ACCORDS DE GROUPE ET D'ENTREPRISE (entrée en vigueur : 10 août 2016)

AVANT : les accords pouvaient se négocier au niveau de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe. Cependant ces niveaux de négociation demeuraient autonomes, et le principe de faveur s'appliquait en cas de conflit de texte. Ainsi en cas de concurrence entre des clauses issues de l'accord de groupe et celles issues de l'accord d'entreprise, portant sur le même sujet, les clauses de l'accord de groupe ne s'imposaient que si elles étaient plus favorables pour les salariés. Les accords de groupe ne pouvaient pas déroger aux accords de branche, sauf clauses contraires prévues dans l'accord de branche. La validation des accords de groupe répondait aux mêmes règles que celles de l'entreprise mais le délai d'opposition est de 8 jours seulement.

APRÈS : les stipulations d'un accord de groupe ou d'un accord interentreprises peuvent, si l'accord le prévoit, se substituer à celles d'un **accord d'entreprise**, passé ou à venir.

Ce sera le même mécanisme entre **accord d'entreprise** et **d'établissement**.

Le fait de négocier au niveau du groupe n'exonère pas les entreprises du groupe de leurs obligations de négocier, sauf si un accord de méthode conclu au niveau du groupe le prévoit, ou si un accord portant sur un thème de la négociation obligatoire est trouvé au niveau du groupe.

Les accords de groupe pourront déroger aux accords de branche dans un sens moins favorable. En effet, l'accord de groupe pourra prévaloir sur l'accord de branche sur les sujets pour lesquels la loi l'autorise pour les accords d'entreprise. Les accords de groupe et accords interentreprises répondent aux mêmes (nouvelles) règles de validation que celles des accords d'entreprise.

Analyse CGT : les accords de groupe peuvent déroger défavorablement aux accords de branche et s'imposer aux accords d'entreprise. Les salariés pourraient ainsi perdre des droits contenus dans un accord majoritaire d'entreprise en raison d'un accord de groupe qui le prévoit.

L'employeur va pouvoir choisir le niveau de négociation selon ses intérêts, en particulier selon le rapport de forces syndical. Les règles de validation de ces accords s'alignent avec celles des accords d'entreprise.

Références : art. L.2122-4 et L.2232 et suivants.

3.2.4 - ARTICLE 24 - RÔLE DE LA BRANCHE PROFESSIONNELLE

Définition du rôle de régulation de la branche, qui devra définir les droits des salariés en matière de salaires minimaux, classifications, garanties collectives complémentaires, mutualisation des fonds de la formation professionnelle, prévention de la pénibilité et égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Pour le reste, la branche décidera sur quels sujets les accords d'entreprise peuvent déroger défavorablement, mais à l'exclusion des thèmes pour lesquels la loi prévoit la primauté de la convention ou de l'accord d'entreprise (donc toute la partie temps de travail !).

Analyse CGT : de ce fait on voit mal comment la branche va réguler la concurrence entre entreprises comme cela a été annoncé (il s'agissait d'une concession faite par le Gouvernement à certains opposants à la loi Travail).

Création d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation dans chaque branche : elle établit un bilan sur les accords d'entreprise de la branche et leur impact en termes de concurrence, etc.

Elle peut donner son avis à une juridiction sur l'interprétation d'un accord, et définit un calendrier de négociations.

Références : art. L.2232-5-1, L.2232-5-2 et L.2232-9.

Dispositions sur la restructuration des branches.

Analyse CGT : il s'agit là d'une mesure d'affichage qui ne vient absolument pas contrebalancer l'inversion de la hiérarchie des normes.

3.2.5 - ARTICLE 25 - RESTRUCTURATION DES BRANCHES PROFESSIONNELLES

Cet article détermine les conditions et modalités dans lesquelles deux branches peuvent être fusionnées, ceci afin d'atteindre **l'objectif gouvernemental** de réduction du nombre de branches à **200 branches d'ici trois ans** (680 aujourd'hui).

Il faut noter que les organisations d'employeurs, comme de salariés, peuvent prendre l'initiative des fusions, nous devons donc être à l'offensive pour ne pas se laisser imposer des fusions défavorables en termes de droits pour les salariés.

Références : art. L.2261-32 et suivants.

3.2.6 - ARTICLE 26

Les conventions et accords collectifs de travail dont le champ d'application est national s'appliquent, sauf stipulations contraires, en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à Mayotte, à La Réunion, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon.

Il s'agit de revenir sur la loi Perben.

3.3 - DIALOGUE SOCIAL

3.3.1 - ARTICLE 27

Les collectivités peuvent mettre des locaux à disposition des organisations syndicales, et leur demander une contribution. Lorsque des locaux ont été mis à la disposition d'une organisation syndicale pendant une durée d'au moins cinq 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 si la convention régissant la mise à disposition du local prévoit qu'il n'y en aura pas.

Analyse CGT : l'obtention et l'occupation de locaux syndicaux se précarisent encore un peu plus, le rôle d'utilité publique des bourses du travail est totalement nié.

Références : art. L.1311-18 et L.2144-3.

3.3.2 - ARTICLE 28 - CRÉDIT D'HEURES DU DÉLÉGUÉ SYNDICAL (entrée en vigueur : 10 août 2016).

Légère augmentation (+ 20 %) du crédit d'heures des délégués syndicaux et de la section syndicale.

Analyse CGT : il s'agit ici d'une mesure bien trompeuse car en réalité nous avons perdu énormément de moyens (nombre d'élus et heures de délégation) du fait de la loi « Rebsamen ».

Il n'y a pas lieu de « réclamer » ces crédits d'heures à l'employeur, il suffit de les appliquer.

Références : art. L.2143-13, L.2143-16.

Lorsque le représentant du personnel est en forfait-jours, le crédit d'heures est regroupé en demi-journées qui se déduisent du nombre annuel de jours devant être travaillés.

3.3.3 - ARTICLE 29

Le nombre d'heures de délégation pour les délégués syndicaux est également augmenté à Mayotte.

3.3.4 - ARTICLE 30

Le Gouvernement remet au Parlement un rapport sur l'état des discriminations syndicales en France.

3.3.5 - ARTICLE 31

Nouvelles règles de **contestation de l'expertise** par l'employeur : fin de l'obligation pour l'employeur de financer une expertise CHSCT annulée par le juge. Report de ce financement sur le comité d'entreprise.

Références : art. L.4614-13 et suivant.

3.3.6 - ARTICLE 32

Le CHSCT a une nouvelle mission « faciliter l'accès des personnes handicapées à tous les emplois et favoriser leur maintien dans l'emploi ».

Références : art. L.4612-1.

3.3.7 - ARTICLE 33 - FORMATION DES DP ET DS FINANCÉE PAR LE CE

Le **comité d'entreprise** peut consacrer une partie de son budget de fonctionnement au financement de la formation des délégués du personnel et des délégués syndicaux de l'entreprise.

Analyse CGT : si cet article rend légal ce qui se faisait parfois, il est aberrant dans sa logique, car les droits et les moyens pour la formation de ces représentants devraient être prévus par la loi et mis à la charge de l'employeur. Ce n'est pas à une autre instance représentative du personnel d'assumer cela !

Création de formations communes (!!) aux employeurs et salariés OU leurs représentants pour « améliorer les pratiques du dialogue social dans les entreprises».

Cette mesure est d'autant plus perfide qu'elle peut être directement proposée aux salariés. (art. L.22-12-1 et suivants)

3.3.8 - ARTICLE 34

Lorsqu'il existe plusieurs comités d'établissements la détermination de la répartition, entre les différents comités, de la contribution patronale versée pour financer les activités sociales et culturelles est déterminée par accord ou, à défaut, au prorata des effectifs des établissements ou de leur masse salariale ou de ces deux critères combinés. (art. L.2323-86-1)

3.3.9 - ARTICLE 35

Détermination de la représentativité patronale.

3.3.10 - ARTICLE 36

Le fonds paritaire est également alloué aux organisations patronales dans le secteur cinématographique, de l'audiovisuel et du spectacle.

3.3.11 - ARTICLE 37

Le rapport présenté par le Conseil d'administration à l'assemblée générale doit désormais faire « état des accords collectifs conclus dans l'entreprise et de leurs impacts sur la performance économique de l'entreprise ainsi que sur les conditions de travail des salariés. »

3.3.12 - ARTICLE 38

Sur la base des travaux réalisés par le CESE, « le Gouvernement remet tous les cinq ans au Parlement un bilan qualitatif sur l'état du dialogue social en France, qui fait notamment état de sa dimension culturelle. »

◆ PARTIE 4 : COMPTE PERSONNEL D'ACTIVITÉ. TRAVAIL NUMÉRIQUE

4.1 - COMPTE PERSONNEL D'ACTIVITÉ

4.1.1 - ARTICLE 39 - COMPTE PERSONNEL D'ACTIVITÉ (CPA)

Confirmation du compte personnel d'activité (CPA) créé par la loi du 17 août 2015, dite loi Rebsamen, composé du compte personnel de formation, du compte person-

nel de prévention de la pénibilité, qui existaient déjà tous les deux, et du compte d'engagement citoyen pour les actions bénévoles ou de volontariat permettant d'acquérir des heures inscrites au CPA.

Références : art. L.5151-1 et suivants, L.6323-1 et suivants.

Modification du terme du CPA qui devient utilisable pendant la retraite.

Création d'un portail informatique unique de droits sociaux intégrant les bulletins de salaire dématérialisés. (Références art. L.5151-6).

Extension de l'accès au compte personnel de formation (CPF) aux professions libérales, aux travailleurs indépendants et leurs conjoints, sans pour autant y associer les moyens nécessaires, comme pour les autres publics.

4.1.2 - ARTICLE 40

Elargissement des propositions d'actions à mettre en place par l'employeur en matière d'adaptation des salariés à leur poste de travail. (Références art. L.6321-1).

Financement dans le cadre des périodes de professionnalisation de blocs de compétence. (Références art. L.6324-1).

4.1.3 - ARTICLE 41

Précision s'agissant des contributions au financement de la formation professionnelle des travailleurs non-salariés. (Références art. L.6331-48 et suivants).

4.1.4 - ARTICLE 42

Proposition d'ouverture d'une négociation afin d'étendre le CPA à d'autres dispositifs.

4.1.5 - ARTICLE 43

Extension du compte personnel de formation aux personnes handicapées accueillies dans un établissement ou service d'aide par le travail. (Références art. L.6323-33 et suivants).

4.1.6 - ARTICLE 44

Extension du CPA aux agents publics.

4.1.7 - ARTICLE 45

Extension du CPA aux personnels des chambres consulaires par le biais d'ordonnances.

4.1.8 - ARTICLE 46

Création d'un « parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie » pour les jeunes, comprenant le versement de la « garantie jeune ».

Il s'agit d'un accompagnement personnalisé et d'une aide financière censés aider les jeunes à accéder à l'emploi.

Cela concerne les jeunes de 16 à 25 ans qui vivent hors du foyer de leurs parents ou au sein de ce foyer sans recevoir de soutien financier de leurs parents, qui ne sont pas étudiants, ne suivent pas une formation et n'occupent pas un emploi et dont le niveau de ressources ne dépasse pas un montant fixé par décret.

Cette allocation est dégressive (en fonction des ressources obtenues) et est versée si le jeune respecte les engagements pris dans le cadre du contrat passé avec l'Etat. (Références art. L.5131-4 et suivants).

Analyse CGT : les moyens financiers et humains pour mettre en place cette mesure semblent très insuffisants.

Il existe une volonté de privatisation de la garantie jeunes, qui est assurée par les missions locales mais qui, par cet article, peut par dérogation être confiée à d'autres organismes privés.

4.1.9 - ARTICLE 47

Elargissement des missions du réseau des œuvres universitaires.

4.1.10 - ARTICLE 48

Le régime fiscal de l'allocation et de la prime versée dans le cadre du contrat de volontariat effectué avec le ministère de la défense est revu.

4.1.11 - ARTICLE 49

Application de la garantie jeune à Mayotte.

4.1.12 - ARTICLE 50

Sous certaines conditions de ressources une aide à la recherche du premier emploi est accordée pour une durée de quatre mois, sur leur demande, aux jeunes de moins de 28 ans qui ont récemment obtenu un diplôme à finalité professionnelle en étant allocataires d'une bourse d'étude, et qui sont à la recherche d'un emploi.

4.1.13 - ARTICLE 51

Le Gouvernement remet au Parlement un rapport relatif à la loi du 26 octobre 2012 (**emplois dits d'avenir**).

4.1.14 - ARTICLE 52

Nouveau dispositif d'emploi accompagné pour les travailleurs handicapés. (Références art. L.5213-2-1).

4.1.15 - ARTICLE 53

La durée des contrats conclus entre des ateliers et chantiers d'insertion et un travailleur âgé de 50 ans (et plus), un travailleur handicapé ou un salarié en grande difficulté peut être prolongée au-delà de leur durée maximale.

4.1.16 - ARTICLE 54 - DÉMATÉRIALISATION DU BULLETIN DE SALAIRE

Sauf opposition du salarié, le bulletin de paie peut être remis sous forme informatique. (Références art. L.3243-2).

4.2 - DROIT DU TRAVAIL ET NUMÉRIQUE

4.2.1 - ARTICLE 55 - DROIT À DÉCONNEXION

Le droit à la déconnexion devient un des sujets de la négociation annuelle obligatoire sur l'égalité professionnelle et la QVT. À défaut d'accord, une charte doit définir les modalités du droit à la déconnexion. (Références art. L.2242-8).

4.2.2 - ARTICLE 56

Les logiciels installés sur le poste de travail des personnes handicapées doivent être accessibles. Leur poste de travail doit pouvoir donner lieu à du télétravail. (Références art. L.5213-6).

4.2.3 - ARTICLE 57

Une concertation sur le développement du télétravail et du travail à distance est engagée, elle porte aussi sur l'évaluation de la charge de travail des salariés en forfait-jours.

Le Gouvernement doit remettre un rapport au Parlement sur l'adaptation juridique des notions de lieu, de charge et de temps de travail liés à l'utilisation des outils numériques.

4.2.4 - ARTICLE 58 - TRACTS SUR INTRANET D'ENTREPRISE. VOTE ÉLECTRONIQUE

À défaut d'accord sur les moyens numériques accessibles aux syndicats pour diffuser leurs informations, les syndi-

cats auront accès à l'intranet de l'entreprise, lorsqu'il existe, et sous certaines conditions, pour diffuser leurs tracts et publications. (Références art. L.2142-6).

A défaut d'accord, le vote électronique pour les élections professionnelles peut être imposé par l'employeur. (Références art. L.2314-21 et L.2324-19).

4.2.5 - ARTICLE 59

La disposition sur l'accès des syndicats à l'intranet des entreprises est étendue au secteur de l'agriculture et de la pêche.

4.2.6 - ARTICLE 60 - DROITS DU TRAVAIL UBÉRISÉS

Création d'une responsabilité sociale a minima (prise en charge de la cotisation à l'assurance risque-accident du travail) des plateformes numériques à l'égard des travailleurs qui y recourent (Ubérisation) et reconnaissance d'un droit de refuser le travail, d'un droit d'accès à la formation professionnelle et d'un droit de se syndiquer et de faire grève.

Il s'agit de créer un sous-statut pour éviter que ces travailleurs ne disposent des mêmes droits que les salariés.

Analyse CGT : recours : la requalification de ces contrats en contrats de travail reste possible.

(Références art. L.7341-1 et L.7342-1 et suivants).

◆ PARTIE 5 : EMPLOI

5.1 - DROITS DES ENTREPRISES

5.1.1 - ARTICLE 61

Extension de la procédure, nommée « rescrit social », pour les employeurs des entreprises de moins de 300 salariés. Les informations données par l'Administration aux employeurs en matière de droit du travail engageant l'Administration et peuvent donc être produites en justice.

Un service public territorial de l'accès au droit est créé afin de mettre l'Administration en capacité de répondre aux employeurs, qui ont désormais le « droit d'obtenir une information précise et délivrée dans un délai raisonnable lorsqu'ils sollicitent l'Administration sur une question relative à l'application d'une disposition du droit du travail ou des stipulations des accords et conventions collectives qui leur sont applicables. » (Références art. L.5143-1).

5.1.2 - ARTICLE 62

Censuré par le Conseil constitutionnel.

5.1.3 - ARTICLE 63 - ACCORDS TYPES POUR TPE/PME

Création **d'accords types** (négociés dans la branche) que les employeurs des entreprises de moins de **50 salariés** peuvent appliquer unilatéralement dans leurs entreprises en décidant quelles dispositions ils retiennent lorsqu'un choix leur est laissé. (Références art. L.2232-10-1).

5.1.4 - ARTICLE 64 - INSTANCE DANS LES ENTREPRISES FRANCHISÉES

Dans les réseaux de franchisés comptant au moins 300 salariés en France, lorsque le contrat de franchise contient des clauses ayant un effet sur les conditions et l'organisation du travail dans les entreprises franchisées, une négociation s'ouvre afin de mettre en place une instance de dialogue social, à défaut d'accord. Un décret et la loi précisent le fonctionnement de cette instance.

5.1.5 - ARTICLE 65

Censuré par le Conseil constitutionnel.

Analyse CGT : les pouvoirs de cette instance, et plus particulièrement des représentants des salariés qui y siègeront, sont quasi inexistantes.

5.1.6 - ARTICLE 66

Aménagement des relations administratives dans le cadre du titre emploi-service.

5.1.7 - ARTICLE 67 - DÉFINITION DES DIFFICULTÉS ÉCONOMIQUES

Elargissement des possibilités de licencier pour motif économique en donnant une définition très large des difficultés économiques et de leur durée.

Le recours au licenciement économique est clairement facilité.

AVANT LA LOI :

Motifs économiques (L. 1233-3) :

- Difficultés économiques,
- Mutations technologiques,
- Réorganisation nécessaire à la sauvegarde de la compétitivité,
- Cessation totale d'activité de l'entreprise.

Appréciation des difficultés économiques : appréciation souveraine des juges. Exemples de jurisprudences où le caractère réel et sérieux des difficultés économiques n'a pas été admis :

- Baisse constante du chiffre d'affaires sur l'année, déficit du résultat d'exploitation de 900 000 francs sur les dix premiers mois de l'année (cass. soc., 8/12/2004 faisant référence à un résultat de 1999, d'où le chiffre en francs): ce sont là des « difficultés simplement passagères » qui ne permettent pas de licencier.
- Une simple perte de marché : la perte de marché ne peut constituer une cause réelle et sérieuse que si l'entreprise prouve qu'elle a une « incidence sur l'équilibre économique de la société ».
- La réalisation d'un chiffre d'affaires moindre et la baisse des bénéfices durant l'année précédant le licenciement.
- Une situation financière de l'employeur déficitaire depuis des années, en l'absence d'aggravation.
- La seule baisse du résultat au cours de l'année précédant le licenciement.
- La réalisation d'un chiffre d'affaires et la baisse des bénéfices sur l'année.

PSE et transfert d'activité : les licenciements économiques préalables à un transfert d'entreprise étaient rarement validés par les juges.

APRÈS :

Motifs économiques (L. 1233-3) :

- Difficultés économiques,
- Mutations technologiques,
- Réorganisation nécessaire à la sauvegarde de la compétitivité,
- Cessation d'activité de l'entreprise, pas de précision si la cessation doit être totale ou non.

Appréciation des difficultés économiques : elles sont caractérisées soit par l'évolution significative d'au moins un indicateur économique tel qu'une baisse des commandes ou du chiffre d'affaires, des pertes d'exploitation ou une dégradation de la trésorerie ou de l'excédent brut d'exploitation, soit par tout autre élément de nature à justifier de ces difficultés. Une baisse significative des commandes ou du chiffre d'affaires est constituée dès lors que cette baisse est, en comparaison avec la même période de l'année précédente, au moins égale à :

- a) un trimestre pour une entreprise de moins de onze salariés ;
- b) deux trimestres consécutifs pour une entreprise d'au moins onze salariés et de moins de cinquante salariés ;
- c) trois trimestres consécutifs pour une entreprise d'au moins cinquante salariés et de moins de trois cents salariés ;
- d) quatre trimestres consécutifs pour une entreprise de trois cents salariés et plus.

En comparant avec les jurisprudences ci-dessus (partie « avant la loi »), on constate que ce qui n'était pas admis comme une difficulté économique sérieuse, justifiant un licenciement, pourra l'être à présent. Par ailleurs, ne peuvent constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement pour motif économique les difficultés économiques créées artificiellement pour procéder aux suppressions d'emplois.

Entrée en vigueur de ces dispositions : le 1^{er} décembre 2016.

PSE et transfert d'activité : la loi prévoit que, dans les cas où le PSE prévoit un transfert d'activité, les licenciements économiques peuvent être effectués AVANT le transfert des contrats de travail.

On regarde donc la réalité du motif économique justifiant le licenciement au regard de l'entreprise qui fait le PSE et non de l'entreprise qui rachète l'activité.

La version finale de la loi prévoit que cela ne vaudra que dans les entreprises d'au moins 1000 salariés qui mettent en place un PSE et qui souhaitent accepter une offre de reprise.

Analyse CGT : création d'une liste de critères extrêmement peu contraignants permettant de considérer comme réelles et sérieuses des difficultés économiques qui n'en sont pas vraiment. Ce sont des critères que n'aurait jamais admis la jurisprudence jusqu'à aujourd'hui.

Perte de contrôle du juge sur la réalité et le sérieux des difficultés économiques. Il devra simplement vérifier que les critères définis par la loi sont bien remplis sans vérifier si la baisse du chiffre d'affaires ou des commandes engendre réellement des difficultés économiques justifiant des licenciements.

Initialement, le Gouvernement avait prévu que l'appréciation des difficultés économiques se ferait sur le seul périmètre national, même quand l'entreprise appartient à un groupe multinational. Cela aurait permis à un groupe international globalement bénéficiaire de licencier en France. Au final, le Gouvernement a supprimé cette disposition.

Recours : contraire à la convention 158 de l'OIT.

5.1.8 - ARTICLE 68

En matière de procédure prud'homale, les conseillers rapporteurs ou le bureau de conciliation et d'orientation peuvent prendre une ordonnance de clôture de l'instruction. (Références art. L.1454-1-2).

5.1.9 - ARTICLE 69 - SÉCURISATION DES PLANS UNILATÉRAUX SUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Les employeurs peuvent demander à l'Administration si leur accord ou leur plan d'action en matière d'égalité professionnelle répond aux exigences légales, l'Administration est alors liée par sa réponse et l'entreprise ne peut pas se voir appliquer des pénalités parce qu'elle ne serait pas couverte par un accord ou un plan d'action conforme à la loi.

5.1.10 - ARTICLE 70

Précisions sur le statut des Coopératives d'activité et d'emploi.

5.2 - APPRENTISSAGE, FORMATION PROFESSIONNELLE

5.2.1 - ARTICLE 71

Les établissements d'enseignement privé du second degré gérés par des organismes à but non lucratif vont pouvoir percevoir une partie de la taxe d'apprentissage. (Références art. L.6241-9 et L.6332-16).

5.2.2 - ARTICLE 72

Désormais une partie des enseignements dispensés lors de l'apprentissage peut se faire à distance, le suivi est assuré par les centres de formations d'apprentis. (Références art. L.6211-2 et L.6231-1).

5.2.3 - ARTICLE 73

Les personnes morales de droit public dont le personnel ne relève pas du droit privé peuvent conclure des contrats d'apprentissage selon des règles spécifiques. (Références art. L.6227-1 et suivants).

5.2.4 - ARTICLE 74

À titre expérimental, le contrat de professionnalisation peut être conclu par les demandeurs d'emploi inaptes ou en situation de handicap. (Références art. L.6325-1).

5.2.5 - ARTICLE 75

La participation d'un salarié, de travailleurs non salariés ou de retraités à un jury d'examen ou de validation des acquis de l'expérience, sont des actions de formation !! (Références art. L.6313-12).

5.2.6 - ARTICLE 76

Expérience sur les « règles de répartition des fonds non affectés par les entreprises de la fraction « quota » de

la taxe d'apprentissage, transférant aux régions volontaires pour l'expérimentation, la responsabilité de la répartition des fonds au détriment des OCTA (organismes collecteurs de la taxe d'apprentissage), nouvellement paritaires.

5.2.7 - ARTICLE 77

À titre expérimental, l'âge maximum pour débiter un apprentissage est porté à 30 ans.

5.2.8 - ARTICLE 78

Modification des conditions tenant à la validation des acquis de l'expérience.

5.2.9 - ARTICLE 79

Mise en place d'une procédure d'établissement des listes de formations éligibles au CPF, permettant aux organismes de formation de créer du contentieux contre les instances en charge de les établir. (Références art. L.6323-16).

5.2.10 - ARTICLE 80

Intégration dans les dispositions sur le CIF du changement de seuil sur le financement de la formation professionnelle. (Références art. L.6322-5, L.6322-9, L.6322-47).

5.2.11 - ARTICLE 81

Dispositions précisant la mise en place du système d'information national de l'offre de formation.

5.2.12 - ARTICLE 82

Mesures intégrant le positionnement pédagogique dans les actions finançables dans le cadre de la formation professionnelle.

5.2.13 - ARTICLE 83

Expérimentation à La Réunion d'un dispositif de contractualisation avec des personnes sans qualification profes-

sionnelle leur permettant d'accéder à un premier niveau de qualification professionnelle.

5.2.14 - ARTICLE 84

Mesures concernant les agents contractuels de l'Éducation nationale.

5.3 - EMPLOI

5.3.1 - ARTICLE 85

L'ordonnance sur le portage salarial est ratifiée. En cas de non-respect de certaines dispositions sur le portage, des condamnations pénales sont créées. (Références art. L.1254-1, L.1255-14 et suivants).

5.3.2 - ARTICLE 86

Engagement de négociations sur les saisonniers dans les branches qui ne sont pas dotées d'accords sur ce sujet, alors que l'emploi saisonnier y est particulièrement développé.

5.3.3 - ARTICLE 87

Expérimentation du contrat de travail intermittent dans les branches qui ne sont pas dotées d'accords sur ce sujet, alors que l'emploi saisonnier y est particulièrement développé.

5.3.4 - ARTICLE 88

Les groupements d'employeurs sont maintenant éligibles aux aides publiques en matière d'emploi et de formation professionnelle dont auraient bénéficié leurs entreprises adhérentes si elles avaient embauché directement les personnes mises à leur disposition. (Références art. L.1253-24).

5.3.5 - ARTICLE 89

Les sociétés coopératives existantes peuvent constituer des groupements d'employeurs. Pour de nombreuses dispositions du Code « les salariés mis à la disposition, en tout ou partie, d'un ou de plusieurs de ses membres par un groupement d'employeurs ne sont pas pris en compte dans l'effectif de ce groupement d'employeurs. »

5.3.6 - ARTICLE 90

Généralisation de la possibilité de créer des groupements d'employeurs avec des établissements publics de l'État.

5.3.7 - ARTICLE 91

Lorsqu'un apprenti est recruté par un groupement d'employeurs, les dispositions relatives au maître d'apprentissage sont appréciées au niveau de l'entreprise utilisatrice membre de ce groupement. (Références art. L.6223-5).

5.3.8 - ARTICLE 92

Le code des impôts est modifié afin d'étendre aux groupements d'employeurs constitués avec des établissements publics de l'État la déduction du bénéfice imposable appliqué aux autres types de groupements d'employeurs.

5.3.9 - ARTICLE 93

Définition du particulier employeur. (Références art. L.7221-1).

5.3.10 - ARTICLE 94

Le projet de loi prévoit que, dans les cas où le PSE prévoit un transfert d'activité, les licenciements économiques peuvent être effectués AVANT le transfert des contrats de travail (voir page 28 paragraphe 5.1.7 - ARTICLE 67).

5.3.11 - ARTICLE 95

Lorsqu'une convention collective prévoit que les contrats de travail seront transférés dans l'entreprise qui reprend un marché, ces salariés conservent leurs droits. Or, les salariés travaillant sur le même site qu'eux peuvent réclamer les mêmes droits en fonction du principe à « travail égal, salaire égal ».

Pour éviter cela, et restreindre l'obtention de droits nouveaux, le législateur indique que cette différence de traitement entre salariés transférés et salariés déjà présents sur le site constitue une raison objective justifiant qu'ils soient traités différemment. (Références art. L.1224-3-2).

5.3.12 - ARTICLE 96

Extension du périmètre d'application du congé de reclassement. (Références art. L.1233-71).

5.3.13 - ARTICLE 97

Légère modification de la convention de revitalisation.

5.3.14 - ARTICLE 98

Modification du financement des actions de formation destinées aux personnes bénéficiant d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi.

5.3.15 - ARTICLE 99

Modalités permettant de déterminer le montant de la prime d'activité pour les travailleurs handicapés.

5.3.16 - ARTICLE 100

Mises à jours des références au Code du travail des me-

sures d'aides dont peut bénéficier une entreprise employant un travailleur handicapé qui serait en ESAT.

5.3.17 - ARTICLE 101

Nouvelle possibilité d'affectation du fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés.

◆ PARTIE 6 : MEDECINE DU TRAVAIL

6.1 - ARTICLE 102

Réforme de l'inaptitude affaiblissant les droits actuels des salariés.

Réforme du suivi médical des salariés, à titre d'exemple, la visite d'embauche est remplacée par une visite d'information et de prévention qui n'est pas un examen médical.

Un article spécifique sur ce sujet paraîtra dans un prochain Courrier fédéral.

6.2 - ARTICLE 103

Mesure spécifique aux personnels de sécurité ferroviaire.

6.2 - ARTICLE 103

Le Gouvernement remet au Parlement un rapport « présentant des propositions pour renforcer l'attractivité de la carrière de médecin du travail, pour améliorer l'information des étudiants en médecine sur le métier de médecin du travail, la formation initiale des médecins du travail ainsi que l'accès à cette profession par voie de reconversion. »

◆ PARTIE 7 : TRAVAILLEURS DÉTACHÉS

7.1 - ARTICLE 105

Nouvelles obligations et responsabilités du maître d'ouvrage, ou du donneur d'ordres, qui recourt à des travailleurs détachés.

7.2 - ARTICLE 106

Création d'une contribution pour les employeurs établis hors de France qui détachent un salarié en France.

7.3 - ARTICLE 107

Nouveau pouvoir de l'administration du travail en cas de non réception de la déclaration de détachement.

7.4 - ARTICLE 108

Recouvrement des amendes prononcées par un autre Etat en matière de détachement.

7.5 - ARTICLE 109

Recouvrement des amendes prononcées par un autre Etat en matière de détachement. Amélioration de la

coopération entre les agents de l'inspection du travail et le centre des liaisons européennes et internationales de sécurité sociale chargé de la liaison entre les institutions de sécurité sociale françaises et les institutions de sécurité sociale étrangères, pour l'application des règlements de la Communauté européenne et des accords internationaux de sécurité sociale.

7.6 - ARTICLE 110

Accroissement des pouvoirs de l'autorité administrative en cas de travail illégal.

7.7 - ARTICLE 111

Mesures spécifiques portant sur le détachement dans le secteur rural et de la pêche maritime.

7.8 - ARTICLE 112

Règles concernant le détachement et le secteur des entreprises de travail temporaires.

◆ PARTIE 8 : DISPOSITIONS DIVERSES

8.1 - ARTICLE 113

Règles régissant l'inspection du travail (accès aux concours, formations, etc...).

8.2 - ARTICLE 114, 115 ET 116

Règles instaurant et régissant le repérage d'amiante préalable aux travaux. Mise en place des amendes administratives.

8.3 - ARTICLE 117

Modifications des références au Code du travail dans différents autres codes.

8.4 - ARTICLE 118

Création d'un code de déontologie du service public de l'inspection du travail.

8.5 - ARTICLE 119

Ratification d'une ordonnance relative au contrôle de l'application du droit du travail.

En cas d'indu, Pôle emploi peut directement procéder par retenues sur les échéances à venir. Cela pourra créer des situations extrêmement difficiles.

Lorsque le demandeur d'emploi ne déclare pas des périodes d'activité d'une durée supérieure à trois jours,

consécutifs ou non, au cours du même mois civil, ces périodes ne sont pas prises en compte pour l'ouverture ou le rechargement des droits à l'allocation d'assurance et n'entrent pas dans le calcul du salaire de référence.

8.6 - ARTICLE 120

Concertation sur l'adaptation du Code du travail à Mayotte.

8.7 - ARTICLE 121

Mission des instances paritaires régionales et territoriales de Pôle emploi.

8.8 - ARTICLE 122

L'employeur sera obligé de rembourser à Pôle emploi les indemnités chômage versées à un salarié licencié suite à un traitement discriminatoire ou du harcèlement.

8.9 - ARTICLE 123

En cas de licenciement lié à des faits discriminatoires et lorsque la réintégration du salarié n'a pas lieu, l'employeur doit verser une indemnité minimum équivalente aux 6 derniers mois de salaire, en plus de l'indemnité de licenciement. L'employeur devra aussi payer le salaire, lorsqu'il est dû, qui aurait été perçu par le salarié pendant la période couverte par la nullité. (Références art. L.1235-3-1).



ANNEXES

CALENDRIER PRÉVISIONNEL DE DÉCRÈTS/LOI TRAVAIL

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)	Publication envisagée en octobre 2016
Article 8, II	Article L 3121-15, code du travail	Mise en place du régime d'équivalence (dispositions supplétives)	Publication envisagée en octobre 2016
Article 8, II	Article L 3121-18, 1°, code du travail	Dérrogation accordée par l'autorité administrative à la durée quotidienne du travail effectif par salarié ne pouvant excéder dix heures	Publication envisagée en octobre 2016
Article 8, II	Article L 3121-18, 2°, code du travail	Dérrogation pour cas d'urgence à la durée quotidienne du travail effectif par salarié ne pouvant excéder dix heures	Publication envisagée en octobre 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 L 3121-19 peut être autorisé par l'autorité administrative	Publication envisagée en octobre 2016
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	Publication envisagée en octobre 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	Publication envisagée en octobre 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.	Publication envisagée en octobre 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.	Publication envisagée en octobre 2016
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	Publication envisagée en octobre 2016
Article 8, II	Article L 3122-11, code du travail	Surveillance médicale particulière des travailleurs de nuit (renvoi article 44)	Publication envisagée en décembre 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	Publication envisagée en octobre 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	Publication envisagée en octobre 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	Publication envisagée en octobre 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	Publication envisagée en octobre 2016
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	Publication envisagée en octobre 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	Publication envisagée en octobre 2016
Article 8, III	Article L 3131-2, code du travail	Dérrogations 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	Publication envisagée en octobre 2016

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)	Publication envisagée en octobre 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)	Publication envisagée en octobre 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)	Publication envisagée en octobre 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,	Publication envisagée en octobre 2016
Article 8, III	Article L 3131-3, code du travail	Dérrogations, en cas de surcroît exceptionnel d'activité, à la durée minimale de repos quotidien	Publication envisagée en octobre 2016
Article 8, III	Article L 3141-11, code du travail	Début de la période de référence pour l'acquisition des congés	Publication envisagée en octobre 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	Publication envisagée en octobre 2016
Article 9, I, 1°	Article L 3142-13, code du travail	Conditions dans lesquelles en cas de différend concernant le congé de solidarité familiale, le refus de l'employeur peut être directement contesté par le salarié devant le conseil de prud'hommes, statuant en la forme des référés	Publication envisagée en octobre 2016
Article 9, I, 1°	Article L 3142-15, 2°, code du travail	Modalités de fractionnement du congé de solidarité familiale et de sa transformation en période d'activité à temps partiel du congé (dispositions supplétives)	Publication envisagée en octobre 2016
Article 9, I, 1°	Article L 3142-15, 3°, code du travail	Délais d'information de l'employeur par le salarié sur la prise du congé de solidarité familiale, sa durée prévisible, son renouvellement ainsi que les conditions du retour du salarié avant le terme prévu (dispositions supplétives)	Publication envisagée en octobre 2016
Article 9, I, 1°	Article L 3142-24, code du travail	Critères d'appréciation de la particulière gravité du handicap ou de la perte d'autonomie de la personne aidée ouvrant droit au congé de proche aidant	Publication envisagée en octobre 2016
Article 9, I, 1°	Article L 3142-25, code du travail	Conditions dans lesquelles en cas de différend, le refus de l'employeur concernant le congé de proche aidant peut être directement contesté par le salarié devant le conseil de prud'hommes, statuant en la forme des référés	Publication envisagée en octobre 2016
Article 9, I, 1°	Article L 3142-27, 2°, code du travail	Délais d'information de l'employeur par le salarié sur la prise du congé de proche aidant et son renouvellement, durée du préavis en cas de retour du salarié avant le terme prévu du congé, délais de demande du salarié et de réponse de l'employeur sur le fractionnement du congé ou sa transformation en période d'activité à temps partiel	Publication envisagée en octobre 2016
Article 9, I, 1°	Article L 3142-34, 3°, code du travail	Conditions et délais de prévenance pour le congé sabbatique (dispositions supplétives)	Publication envisagée en octobre 2016

CALENDRIER PRÉVISIONNEL DE DÉCRÈTS/LOI TRAVAIL

Articles	Base légale	Objet	Décrets (ou observations)	Articles	Base légale	Objet	Décrets (ou observations)
Article 9, I, 1°	Article L 3142-34, 4° code du travail	Plafonds en termes de nombre de jours de congé sabbatique ou de proportion de salariés en congés sabbatique (dispositions supplétives)	Publication envisagée en octobre 2016	Article 9, I, 1°	Article L 3142-47, code du travail	Délais dans lesquels le salarié adresse sa demande de congé de participation aux instances d'emploi et de formation professionnelle ou à un jury d'examen	Publication envisagée en octobre 2016
Article 9, I, 1°	Article L 3142-38, code du travail	Conditions dans lesquelles l'employeur peut différer le congé mutualiste de formation en raison des nécessités propres de l'entreprise ou de son exploitation	Publication envisagée en octobre 2016	Article 9, I, 1°	Article L 3142-51, code du travail	Conditions dans lesquelles le refus de l'employeur concernant le congé pour catastrophe naturelle peut être directement contesté devant le conseil de prud'hommes, statuant en la forme des référés	Publication envisagée en octobre 2016
Article 9, I, 1°	Article L 3142-39, code du travail	Conditions dans lesquelles en cas de différend, le refus de l'employeur concernant le congé mutualiste de formation peut être directement contesté par le salarié devant le conseil de prud'hommes, statuant en la forme des référés	Publication envisagée en octobre 2016	Article 9, I, 1°	Article L 3142-53, 2° code du travail	Délais dans lesquels le salarié adresse sa demande de congé pour catastrophe naturelle	Publication envisagée en octobre 2016
Article 9, I, 1°	Article L 3142-41, 2° code du travail	Délai dans lequel le salarié informe l'employeur de sa demande de prendre le congé mutualiste de formation (dispositions supplétives)	Publication envisagée en octobre 2016	Article 9, I, 1°	Article L 3142-56, code du travail	Conditions dans lesquelles l'employeur peut différer le congé de formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse en raison des nécessités propres de son entreprise ou de son exploitation	Publication envisagée en octobre 2016
Article 9, I, 1°	Article L 3142-41, 3° code du travail	Règles selon lesquelles est déterminé, par établissement, le nombre maximal de salariés susceptibles de bénéficier du congé mutualiste de formation au cours d'une année (dispositions supplétives)	Publication envisagée en octobre 2016	Article 9, I, 1°	Article L 3142-25, code du travail	Conditions dans lesquelles en cas de différend, le refus de l'employeur concernant le congé de proche aidant peut être directement contesté par le salarié devant le conseil de prud'hommes, statuant en la forme des référés	Publication envisagée en octobre 2016
Article 9, I, 1°	Article L 3142-44, code du travail	Conditions dans lesquelles les dépenses afférentes au maintien du salaire et au remboursement des frais de déplacement sont supportées par les instances et jurys d'examen ou de VAE, ou par l'entreprise	Publication envisagée en octobre 2016	Article 9, I, 1°	Article L 3142-27, 2° code du travail	Délais d'information de l'employeur par le salarié sur la prise du congé de proche aidant et son renouvellement, durée du préavis en cas de retour du salarié avant le terme prévu du congé, délais de demande du salarié et de réponse de l'employeur sur le fractionnement du congé ou sa transformation en période d'activité à temps partiel	Publication envisagée en octobre 2016
Article 9, I, 1°	Article L 3142-45, code du travail	Conditions dans lesquelles en cas de différend concernant le congé de participation aux instances d'emploi et de formation professionnelle ou à un jury d'examen, le refus de l'employeur peut être directement contesté par le salarié devant le conseil de prud'hommes, statuant en la forme des référés	Publication envisagée en octobre 2016	Article 9, I, 1°	Article L 3142-34, 3° code du travail	Conditions et délais de prévenance pour le congé sabbatique (dispositions supplétives)	Publication envisagée en octobre 2016
Article 9, I, 1°	Article L 3142-47, code du travail	Délais dans lesquels le salarié adresse sa demande de congé de participation aux instances d'emploi et de formation professionnelle ou à un jury d'examen	Publication envisagée en octobre 2016	Article 9, I, 1°	Article L 3142-34, 4° code du travail	Plafonds en termes de nombre de jours de congé sabbatique ou de proportion de salariés en congés sabbatique (dispositions supplétives)	Publication envisagée en octobre 2016
Article 9, I, 1°	Article L 3142-34, 3° code du travail	Conditions et délais de prévenance pour le congé sabbatique (dispositions supplétives)	Publication envisagée en octobre 2016	Article 9, I, 1°	Article L 3142-38, code du travail	Conditions dans lesquelles l'employeur peut différer le congé mutualiste de formation en raison des nécessités propres de l'entreprise ou de son exploitation	Publication envisagée en octobre 2016
Article 9, I, 1°	Article L 3142-34, 4° code du travail	Plafonds en termes de nombre de jours de congé sabbatique ou de proportion de salariés en congés sabbatique (dispositions supplétives)	Publication envisagée en octobre 2016	Article 9, I, 1°	Article L 3142-39, code du travail	Conditions dans lesquelles en cas de différend, le refus de l'employeur concernant le congé mutualiste de formation peut être directement contesté par le salarié devant le conseil de prud'hommes, statuant en la forme des référés	Publication envisagée en octobre 2016
Article 9, I, 1°	Article L 3142-38, code du travail	Conditions dans lesquelles l'employeur peut différer le congé mutualiste de formation en raison des nécessités propres de l'entreprise ou de son exploitation	Publication envisagée en octobre 2016	Article 9, I, 1°	Article L 3142-41, 2° code du travail	Délai dans lequel le salarié informe l'employeur de sa demande de prendre le congé mutualiste de formation (dispositions supplétives)	Publication envisagée en octobre 2016
Article 9, I, 1°	Article L 3142-39, code du travail	Conditions dans lesquelles en cas de différend, le refus de l'employeur concernant le congé mutualiste de formation peut être directement contesté par le salarié devant le conseil de prud'hommes, statuant en la forme des référés	Publication envisagée en octobre 2016	Article 9, I, 1°	Article L 3142-41, 3° code du travail	Règles selon lesquelles est déterminé, par établissement, le nombre maximal de salariés susceptibles de bénéficier du congé mutualiste de formation au cours d'une année (dispositions supplétives)	Publication envisagée en octobre 2016
Article 9, I, 1°	Article L 3142-41, 2° code du travail	Délai dans lequel le salarié informe l'employeur de sa demande de prendre le congé mutualiste de formation (dispositions supplétives)	Publication envisagée en octobre 2016	Article 9, I, 1°	Article L 3142-44, code du travail	Conditions dans lesquelles les dépenses afférentes au maintien du salaire et au remboursement des frais de déplacement sont supportées par les instances et jurys d'examen ou de VAE, ou par l'entreprise	Publication envisagée en octobre 2016
Article 9, I, 1°	Article L 3142-41, 3° code du travail	Règles selon lesquelles est déterminé, par établissement, le nombre maximal de salariés susceptibles de bénéficier du congé mutualiste de formation au cours d'une année (dispositions supplétives)	Publication envisagée en octobre 2016	Article 9, I, 1°	Article L 3142-45, code du travail	Conditions dans lesquelles en cas de différend concernant le congé de participation aux instances d'emploi et de formation professionnelle ou à un jury d'examen, le refus de l'employeur peut être directement contesté par le salarié devant le conseil de prud'hommes, statuant en la forme des référés	Publication envisagée en octobre 2016
Article 9, I, 1°	Article L 3142-44, code du travail	Conditions dans lesquelles les dépenses afférentes au maintien du salaire et au remboursement des frais de déplacement sont supportées par les instances et jurys d'examen ou de VAE, ou par l'entreprise	Publication envisagée en octobre 2016	Article 9, II	Article L 3142-116, code du travail	Conditions dans lesquelles le défaut de réponse de l'employeur concernant le congé de création d'entreprise sur la date de départ choisie par l'intéressé vaut acceptation	Publication envisagée en octobre 2016
Article 9, I, 1°	Article L 3142-45, code du travail	Conditions dans lesquelles en cas de différend concernant le congé de participation aux instances d'emploi et de formation professionnelle ou à un jury d'examen, le refus de l'employeur peut être directement contesté par le salarié devant le conseil de prud'hommes, statuant en la forme des référés	Publication envisagée en octobre 2016				
Article 9, I, 1°	Article L 3142-47, code du travail	Délais dans lesquels le salarié adresse sa demande de congé de participation aux instances d'emploi et de formation professionnelle ou à un jury d'examen	Publication envisagée en octobre 2016				

CALENDRIER PRÉVISIONNEL DE DÉCRÊTS/LOI TRAVAIL

Articles	Base légale	Objet	Décrets (ou observations)	Articles	Base légale	Objet	Décrets (ou observations)
Article 9, I, 1	Article L 3142-51, code du travail	Conditions dans lesquelles le refus de l'employeur concernant le congé pour catastrophe naturelle peut être directement contesté devant le conseil de prud'hommes, statuant en la forme des référés	Publication envisagée en octobre 2016	Article 9, II	Article L 3142-119, 3°, code du travail	Les conditions et délais de prévenance concernant le congé pour création d'entreprise (dispositions supplétives)	Publication envisagée en octobre 2016
Article 9, I, 1	Article L 3142-53, 2° code du travail	Délais dans lesquels le salarié adresse sa demande de congé pour catastrophe naturelle	Publication envisagée en octobre 2016	Article 9, II	Article L 3142-119, 4°, code du travail	Niveau de salariés absents au titre du congé pour création d'entreprise ou de jours d'absence prévus au titre de ce congé au titre duquel l'employeur peut différer le départ en congé ou le début de la période de travail à temps partiel (dispositions supplétives)	Publication envisagée en octobre 2016
Article 9, I, 1	Article L 3142-56, code du travail	Conditions dans lesquelles l'employeur peut différer le congé de formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse en raison des nécessités propres de son entreprise ou de son exploitation	Publication envisagée en octobre 2016	Article 11, I	Article L 3153-1, code du travail	Dispositif de garantie du compte épargne temps applicable en l'absence de convention ou accord collectif (dispositions supplétives)	Publication envisagée en octobre 2016
Article 9, I, 1	Article L 3142-57, code du travail	Conditions dans lesquelles en cas de différend concernant le congé de formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse, le refus de l'employeur peut être directement contesté par le salarié devant le conseil de prud'hommes, statuant en la forme des référés	Publication envisagée en octobre 2016	Article 11, I	Article L 3153-2, 2°, code du travail	Conditions de déblocage des droits du compte épargne temps au profit du salarié bénéficiaire ou de ses ayants droit (dispositions supplétives)	Publication envisagée en octobre 2016
Article 9, I, 1	Article L 3142-59, 3° code du travail	Délai dans lequel le salarié adresse sa demande de congé de formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse à l'employeur	Publication envisagée en octobre 2016	Article 16, II, 1°, b	Article L 2231-5-1, code du travail	Modalités de publication des conventions et accords de branches, de groupe, d'interentreprises, d'entreprise et d'établissement; anonymisation	Publication envisagée en janvier 2017 (la mesure s'applique aux accords conclus après le 1 ^{er} septembre 2017)
Article 9, I, 1	Article L 3142-59, 4° code du travail	Règles supplétives selon lesquelles est déterminé, par établissement, le nombre maximal de salariés susceptibles de bénéficier du congé de formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse	Publication envisagée en octobre 2016	Article 16, II, 1°, b	Article L 2231-5-1, code du travail	Modalités de publication des conventions et accords de branches, de groupe, d'interentreprises, d'entreprise et d'établissement	Publication envisagée en janvier 2017
Article 9, I, 1	Article L 3142-63, code du travail	Conditions dans lesquelles en cas de différend concernant le congé de représentation, le refus de congé peut être directement contesté par le salarié devant le conseil de prud'hommes, statuant en la forme des référés	Publication envisagée en octobre 2016	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	Publication envisagée en octobre 2016
Article 9, I, 1	Article L 3142-64, code du travail	Modalités d'application du congé de représentation, notamment conditions d'indemnisation du salarié par l'Etat	Publication envisagée en octobre 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	Publication envisagée en octobre 2016
Article 9, I, 1	Article L 3142-66, 2° code du travail	Le délai dans lequel le salarié adresse sa demande de congé de représentation à l'employeur et les règles selon lesquelles est déterminé, par établissement, le nombre maximal de salariés susceptibles de bénéficier du congé au cours d'une année (dispositions supplétives)	Publication envisagée en octobre 2016	Article 19	Article L 1145-1, code du travail	Modalités relatives au Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	Décret n° 2008-244 du 7/03/2008, cf. articles D1145-1 à D1145-19 du code du travail
Article 9, I, 1	Article L 3142-69, code du travail	Conditions dans lesquelles en cas de différend concernant le congé de solidarité internationale, le refus de congé peut être directement contesté par le salarié devant le conseil de prud'hommes, statuant en la forme des référés, dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat	Publication envisagée en octobre 2016	Article 21, I, 1°, b	Article L 2232-12, code du travail	Conditions de la consultation des salariés ("référendum") à l'initiative des syndicats signataires d'un accord et représentant plus de 30% mais moins de 50% des salariés	Publication envisagée en octobre 2016
Article 9, I, 1	Article L 3142-69, code du travail	Conditions dans lesquelles à défaut de réponse de l'employeur concernant le congé de solidarité internationale dans un délai fixé, son accord est réputé acquis	Publication envisagée en octobre 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	Publication envisagée en octobre 2016
Article 9, I, 1	Article L 3142-74, 3°, code du travail	Règles selon lesquelles est déterminée, en fonction de l'effectif de l'établissement, le nombre maximal de salariés susceptibles de bénéficier simultanément du congé de solidarité internationale et les délais mentionnés au 4° de l'article L. 3142-64 dans lesquels le salarié adresse sa demande de congé à son employeur (dispositions supplétives)	Publication envisagée en octobre 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	Publication envisagée en octobre 2016
Article 9, I, 1	Article L 3142-76, code du travail	Conditions dans lesquelles en cas de différend concernant le congé pour acquisition de la nationalité, le refus de l'employeur peut être directement contesté par le salarié devant le conseil de prud'hommes, statuant en la forme des référés	Publication envisagée en octobre 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	Publication envisagée en octobre 2016
Article 9, II	Article L 3142-113, 3°, code du travail	Conditions dans lesquelles le refus de l'employeur concernant le congé pour création d'entreprise peut être contesté par le salarié directement devant le conseil de prud'hommes, statuant en la forme des référés	Publication envisagée en octobre 2016	Article 39, II, 4°, a	Article L 6323-6, I, code du travail	Définition du socle de connaissances et de compétences dont les formations destinées à l'acquérir sont éligibles au compte personnel de formation	Publication envisagée en octobre 2016
Article 22, I	Article L 2254-3, code du travail	Conditions dans lesquelles l'accompagnement personnalisé est assuré par Pôle emploi	Publication envisagée en octobre 2016	Article 39, II, 4°, b	Article L 6323-6, III, code du travail	Conditions dans lesquelles l'accompagnement à la VAE, les actions de formation permettant de réaliser un bilan de compétences ou les actions destinées aux créateurs d'entreprise sont éligibles au compte personnel de formation	Publication envisagée en septembre 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	Publication envisagée en octobre 2016				

CALENDRIER PRÉVISIONNEL DE DÉCRÈTS/LOI TRAVAIL

Articles	Base légale	Objet	Décrets (ou observations)	Articles	Base légale	Objet	Décrets (ou observations)
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	Publication envisagée en octobre 2016	Article 39, I, 4°, b	Article L 6323-6, III, 4° code du travail	Conditions dans lesquelles les actions de formation destinées aux bénévoles et volontaires en service civique sont éligibles au compte personnel de formation	Publication envisagée en octobre 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	Publication envisagée en octobre 2016	Article 39, II, 12°	Article L 6323-20-1, code du travail	Taux de la cotisation versée par les personnes publiques employant des salariés de droit privé mobilisant son CPF dont la prise en charge des frais est effectuée par le CNFPT	Publication envisagée en septembre 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 permanente de négociation et d'interprétation de branches	Publication envisagée en octobre 2016	Article 49, I, 4°	Article L 324-4, code du travail applicable à Mayotte	Garantie jeunes à Mayotte : plafond de ressources	Publication envisagée en octobre 2016
Article 25, I, 1°	Article L 2261-32, code du travail, I, 5°	Détermination du délai dans lequel les organisations et personnes intéressées font connaître leurs observations sur le projet de fusion des branches professionnelles	Publication envisagée en novembre 2016	Article 39, II, 14°	Article L 6323-32, code du travail	Modalités de prise en charge des frais pédagogiques et frais annexes afférents à la formation du travailleur indépendant, du membre d'une profession libérale ou d'une profession non salariée, du conjoint collaborateur ou de l'artiste auteur qui mobilise son compte personnel de formation	Publication envisagée en septembre 2016
Article 25, I, 1°	Article L 2261-32, code du travail, I, 5°	Modalités et délais selon lesquels le ministre consulte à nouveau la CNNC lorsque deux organisations professionnelles d'employeurs ou deux organisations syndicales de salariés ont proposé une autre branche de rattachement pour la fusion	Publication envisagée en novembre 2016	Article 39, III	Article L 6323-22, code du travail, 1°, c	Part des fonds affectés aux contrats de professionnalisation (taux)	Dispositions déclarées non conformes à la Constitution par la décision du Conseil constitutionnel n° 2016-736 DC du 4 août 2016
Article 25, I, 1°	Article L 2261-32, code du travail, II	Détermination du délai dans lequel les organisations et personnes intéressées font connaître leurs observations sur le projet d'élargissement du champ de la convention collective	Publication envisagée en novembre 2016	Article 39, IV, 2°	Article L 6111-6, code du travail	Modalités selon lesquelles les institutions, organismes et opérateurs assurent l'information directe des personnes sur les modalités d'accès au conseil en évolution professionnelle et son contenu	Publication envisagée en décembre 2016
Article 25, I, 1°	Article L 2261-32, code du travail, II	Modalités et délais selon lesquels le ministre consulte à nouveau la CNNC lorsque deux organisations professionnelles d'employeurs ou deux organisations syndicales de salariés ont proposé un élargissement alternatif du champ de la convention collective	Publication envisagée en novembre 2016	Article 40, I, a	Article L 6321-1, code du travail	Définition du socle de connaissances et de compétences	Publication envisagée en octobre 2016
Article 25, I, 1°	Article L 2261-32, code du travail, V	Conditions d'application de la procédure de fusion des branches (renvoi balai)	Publication envisagée en novembre 2016	Article 41, I, 1°	Article L 6331-48, 2°, b, code du travail	Modalités de mise en œuvre de la contribution due par les travailleurs indépendants au titre du financement des actions de formation	Publication envisagée en décembre 2016
Article 28, II	Article L 2142-1-3 et 7 autres, code du travail	Conditions dans lesquelles lorsque le crédit d'heures ou la fraction du crédit d'heures restant est inférieur à quatre heures, le représentant du personnel en bénéficie	Publication envisagée en décembre 2016	Article 41, I, 4°	Article L 6331-51, code du travail	Reversement des contributions aux fonds d'assurance formation de non salariés par les organismes collecteurs	Publication envisagée en décembre 2016
Article 31, I	Article L 4614-13, code du travail	Délai du recours en cassation sur la décisions du CHSCT à l'expertise CHSCT	Publication envisagée en octobre 2016	Article 43, I, 2°	Article L 6323-36, code du travail	Partie forfaitaire de la rémunération garantie versée aux travailleurs handicapés	Publication envisagée en décembre 2016
Article 33, II	Article L 2212-I, code du travail	Modalités d'application de la formation des acteurs de la négociation collective dispensée par les centres, instituts ou organismes de formation	Publication envisagée en décembre 2016	Article 46, I, 6°	Article L 5131-6, code du travail	Conditions de ressources pour bénéficier de la garantie jeunes	Publication envisagée en septembre 2016
Article 39, I	Article L 5151-6, III, code du travail	Conditions d'utilisation des données à caractère personnel afférentes au compte personnel de formation et au compte personnel de prévention de la pénibilité, pour fournir les services de la plateforme de services en ligne	Publication envisagée en novembre 2016	Article 39, I	Article L 5151-9, 6°, b, code du travail	Conditions, notamment de durée, dans lesquelles le bénévole siège dans l'organe d'administration ou de direction de l'association ou participe à l'encadrement d'autres bénévoles, pour pouvoir ouvrir droit à l'attribution de points au titre du compte engagement citoyen	Publication envisagée en septembre 2016
Article 39, I	Article L 5151-9, 6°, b, code du travail	Conditions, notamment de durée, dans lesquelles le bénévole siège dans l'organe d'administration ou de direction de l'association ou participe à l'encadrement d'autres bénévoles, pour pouvoir ouvrir droit à l'attribution de points au titre du compte engagement citoyen	Publication envisagée en septembre 2016	Article 46, I, 6°	Article L 5131-6, code du travail	Plafond de ressources pour bénéficier de la garantie jeunes	Publication envisagée en septembre 2016
Article 39, I	Article L 5151-9, 7° code du travail	Modalités d'application concernant l'attribution de points au titre du compte engagement citoyen en cas de bénévolat associatif	Publication envisagée en octobre 2016	Article 73, I	Article L 6227-12, code du travail	Modalités relatives au développement de l'apprentissage dans le secteur public non industriel et commercial	Publication envisagée en septembre 2016
Article 39, I	Article L 5151-10, code du travail	Durée minimale d'activité nécessaire à l'acquisition de vingt heures inscrites sur le compte personnel de formation, pour chacune des activités bénévoles ou de volontariat définies par la loi	Publication envisagée en septembre 2016	Article 81, 3°	Article L 6350-10, code du travail	Conditions dans lesquelles les organismes de formation informent les organismes financeurs de la formation suivie par les bénéficiaires	Publication envisagée en octobre 2016
Article 46, I, 7°	Article L 5131-7, code du travail	Modalités du parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie et nature des engagements de chaque partie au contrat	Publication envisagée en octobre 2016	Article 81, 3°	Article L 6350-10, code du travail	Conditions dans lesquelles les organismes financeurs, la CDC et les institutions et organismes chargés du conseil en évolution professionnelle partagent sous forme dématérialisée des données sur les formations suivies	Publication envisagée en octobre 2016
Article 49, I, 4°	Article L 324-4, code du travail applicable à Mayotte	Garantie jeunes à Mayotte : montant et modalités de versements de l'allocation dégressive en fonction des ressources d'activité du jeune	Publication envisagée en octobre 2016				
Article 49, I, 4°	Article L 324-5, code du travail applicable à Mayotte	Modalités d'application à Mayotte du parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie, des allocations versées aux jeunes accompagnés, etc.	Publication envisagée en octobre 2016				

CALENDRIER PRÉVISIONNEL DE DÉCRÈTS/LOI TRAVAIL

Articles	Base légale	Objet	Décrets (ou observations)	Articles	Base légale	Objet	Décrets (ou observations)
Article 50		Conditions et modalités d'attribution de l'aide à la recherche du premier emploi et liste des diplômes à finalité professionnelle ouvrant droit à l'aide	Décret n° 2016-1089 du 8/08/2016 relatif à l'aide à la recherche du	Article 98, 1°, c	Article 28 V, loi n° 2008-1249 du 1/12/2008 généralisant le RSA	Taux de la cotisation obligatoire assise sur la rémunération prévue pour les bénéficiaires d'un CUI-CAE	Publication envisagée en septembre 2016
Article 52 II	Article L 5213-2-1, code du travail	Modalités de mise en œuvre du dispositif d'emploi accompagné en faveur des travailleurs handicapés, de contractualisation entre le salarié, l'employeur et le prestataire chargé du dispositif et définition des financements pouvant être mobilisés dans ce cadre	Publication envisagée en septembre 2016	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	Publication envisagée en octobre 2016
Article 54, I, 2°	Article L 3243-2, code du travail	Durée minimale durant laquelle doit être garantie la disponibilité du bulletin de paie sous forme électronique	Publication envisagée en novembre 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)	Publication envisagée en décembre 2016
Article 54, I, 2°	Article L 3243-2, code du travail	Modalités selon lesquelles est garantie l'accessibilité du bulletin de paie sous forme électronique afin de préserver la confidentialité des données (via le CPA)	Publication envisagée en novembre 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	Publication envisagée en novembre 2016
Article 56 II		Entrée en vigueur de l'article 56	Publication éventuelle en août 2019	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
Article 58, II, 1°, b	Article L 2314-21, code du travail	Modalités du vote électronique pour l'élection des délégués du personnel	Publication envisagée en novembre 2016	Article 103, 2°	Article L 2221-7-1, code des transports	Modalités de reconnaissance d'aptitude délivrée à l'étranger	Publication envisagée en décembre 2016
Article 58, II, 1°, b	Article L 2314-21, code du travail	Modalités du vote électronique pour l'élection du comité d'entreprise	Publication envisagée en novembre 2016	Article 105, I, 2°, b	Article L 1262-4-1, code du travail	Conditions dans lesquelles le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre est tenu de transmettre, par voie dématérialisée, la déclaration de détachement et modalités de mise en œuvre de l'obligation de vigilance du MO sur la chaîne de sous traitance	Publication envisagée en décembre 2016
Article 60, 2°	Article L 7342-2, code du travail	Prise en charge de la cotisation par la plateforme: plafond	Publication envisagée en décembre 2016	Article 105, I, 3°	Article L 1262-4-5, code du travail	Conditions de mise en œuvre de l'obligation d'affichage par le maître d'ouvrage sur les chantiers de bâtiment ou génie civil sur la réglementation applicable aux travailleurs détachés	Publication envisagée en novembre 2016
Article 60, 2°	Article L 7342-3, code du travail	Conditions dans lesquelles la plateforme de services en ligne prend en charge les frais d'accompagnement à la VAE et verse une indemnité au travailleur	Publication envisagée en décembre 2016	Article 105, I, 3°	Article L 1262-4-5, code du travail	Conditions de mise en œuvre de l'obligation d'affichage par le maître d'ouvrage sur les chantiers de bâtiment ou génie civil sur la réglementation applicable aux travailleurs détachés	Publication envisagée en novembre 2016
Article 60, 2°	Article L 7342-4, code du travail	Seuil minimal de chiffre d'affaire réalisé sur la plateforme pour ouvrir droit à la prise en charge de la cotisation AT-MP et de la contribution à la formation professionnelle	Publication envisagée en décembre 2016	Article 105, II	Article L 8221-5, code du travail	Document équivalent au bulletin de paie	Publication envisagée en novembre 2016
Article 64, I, 2°		Caractéristiques de l'instance de dialogue social	Publication envisagée en décembre 2016	Article 106	Article L 1262-4-6, code du travail, I	Montant forfaitaire de la contribution destinée à compenser les coûts de mise en place et de fonctionnement du système dématérialisé de déclaration et de contrôle des travailleurs détachés	Publication envisagée en décembre 2016
Article 64, I, 2°		Conditions d'application du I, notamment le délai dans lequel le franchiseur engage la négociation visant à la mise en place de l'instance de dialogue pour les réseaux de franchises	Publication envisagée en décembre 2016	Article 107, 1°	Article L 1263-4-1, code du travail	Modalités d'application de la suspension de la prestation par l'inspecteur du travail en cas de défaut de déclaration du détachement à l'issue du délai de 48 heures	Publication envisagée en novembre 2016
Article 65, III	Article 39 octies G, code général des impôts	Modalités d'application du droit à déduction fiscale pour le règlement d'éventuelles indemnités de licenciement	Dispositions déclarées non conformes à la Constitution par la décision du Conseil constitutionnel n° 2016-736 DC du 4 août 2016	Article 113, I		Conditions d'inscription sur la liste d'aptitude pour le recrutement des inspecteurs du travail	Publication envisagée en octobre 2016
Article 71, 4°	Article L 6332-16, code du travail	Critères permettant la prise en charge par les organismes paritaires collecteurs agréés des dépenses de fonctionnement des établissements d'enseignement privés du second degré qui concourent à l'insertion des jeunes sans qualification	Publication envisagée en octobre 2016	Article 113, II, 1°	Article L 4412-2, code du travail	Repérage avant travaux amiante : conditions d'application, ou d'exemption selon la nature de l'opération envisagée	Publication envisagée en décembre 2016
Article 73, I	Article L 6227-3, code du travail	Clauses des conventions d'apprentissage dans le secteur public non industriel et commercial	Publication envisagée en septembre 2016	Article 116, III, 1°	Article L 8112-1, code du travail	Conditions dans lesquelles les attributions des agents de contrôle de l'inspection du travail peuvent être exercées par des agents de contrôle assimilés	Publication envisagée en novembre 2016
Article 73, I	Article L 6227-7, code du travail	Salaire de l'apprenti	Publication envisagée en septembre 2016	Article 117	Article L 8124-1, code du travail	Code de déontologie du service public de l'inspection du travail fixant les règles que doivent respecter ses agents ainsi que leurs droits	Publication envisagée en décembre 2016
Article 88	Article L 1253-24, code du travail	Nature des aides publiques en matière d'emploi et de formation professionnelle auxquelles les groupements d'employeur sont éligibles	Publication envisagée en octobre 2016	Article 119, I, 1°, d	Article L 5426-8-1, code du travail	Détermination du plafond des retenues qui peuvent être opérées sur les allocations versées par Pôle Emploi pour le recouvrement des indus	Publication envisagée en décembre 2016
Article 89, I	Article 1253-3, code du travail	Groupement d'employeurs : application aux sociétés coopératives existantes	Publication envisagée en octobre 2016				
Article 97, I, b	Article L 1233-85, code du travail	Contenu et modalités d'adoption de la convention signée dans le cadre de la revitalisation des bassins d'emploi	Publication envisagée en octobre 2016				



La généralisation de la couverture frais de santé : les nouveautés 2016

Depuis quatre années les conditions de mise en place et de couverture liées aux complémentaires santé ne cessent d'évoluer. Plus récemment, la loi de Financement de la sécurité sociale* pour 2016 a introduit de nouvelles mesures d'application immédiate.

*Loi n°2015-1702 du 21/12/2015 de financement de la sécurité sociale pour 2016, publiée au JO le 22 décembre 2015

Une contribution patronale minimale de 50 % pour tous les régimes frais de santé obligatoires :

L'article L. 911-7 du code de la sécurité sociale dispose que **l'employeur assure au minimum la moitié du financement de la couverture collective à adhésion obligatoire des salariés** en matière de remboursement complémentaire des frais de santé, et ce :

- ✚ quand bien même la couverture souscrite serait supérieure à la couverture minimale (panier de soin) ;
- ✚ quand bien même le régime mis en place à titre obligatoire serait un régime couvrant les ayants droit (couverture famille).

Complémentaire santé : un nouveau cas de dispense

Depuis le 1^{er} janvier 2016, les salariés titulaires d'un CDD ou d'un contrat de mission dont la durée est inférieure ou égale à 3 mois peuvent se prévaloir de plein droit d'un nouveau cas de dispense et refuser, à leur seule initiative, d'adhérer au régime frais de santé obligatoire. Les salariés concernés doivent néanmoins

justifier du bénéfice d'une couverture frais de santé respectant les exigences des contrats responsables.

L'instauration d'un « chèque santé » à la charge de l'employeur :

Afin de permettre le financement de la couverture frais de santé de salariés en situation de « précarité » et n'adhérant pas au régime obligatoire existant au sein de l'entreprise, la loi prévoit l'instauration d'un « chèque santé » à la charge de l'employeur.

Ce « chèque santé » représentera le coût qu'aurait supporté l'entreprise si les salariés concernés avaient adhéré au régime obligatoire.

Sous réserve de justifier du bénéfice d'une couverture respectant les exigences des contrats responsables, sont concernés :

- ✚ les salariés titulaires d'un CDD ou d'un contrat de mission dont la durée est inférieure ou égale à 3 mois ;
- ✚ les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée dont la durée effective du travail prévue à ce contrat est inférieure ou égale à 15 heures par semaine.

Les salariés en contrat à durée déterminée visés ci-dessus et ayant fait valoir la nouvelle faculté de dispense applicable à compter du 1^{er} janvier 2016 pourront bénéficier de plein droit de ce « chèque santé » (dans les conditions posées à l'article L. 911-7-1 du code de la sécurité sociale).

En revanche, pour les salariés en contrat de travail à durée indéterminée à temps partiel, le bénéfice de ce « chèque santé » sera conditionné à la signature d'un accord collectif (branche ou, à défaut, entreprise) prévoyant leur exclusion de la couverture obligatoire et le financement de l'obligation de couverture de ces populations par la voie du « chèque santé ».

A titre temporaire, la loi prévoit que jusqu'au 31 décembre 2016, l'employeur pourra utiliser la voie de la décision unilatérale pour assurer la couverture de ces populations de salariés au moyen du « chèque santé ». Cette faculté n'a qu'une portée pratique très limitée compte tenu de son caractère temporaire et des conditions posées par la loi.

Olivier D'ORSO

02 47 60 57 42

olivier.d'orso@harmonie-mutuelle.fr



**Harmonie
mutuelle**

En harmonie avec votre santé

Harmonie Mutuelle, spécialiste de la protection sociale en entreprise, 1^{re} mutuelle santé de France.

protection-sociale-entreprise.fr