

Résumé des articles de la « loi travail »

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

Au-delà de notre volonté de mobiliser les salariés dès le 15 septembre pour réaffirmer notre opposition à la loi travail et demander son abrogation, il nous semble nécessaire de décrypter l'ensemble des articles qui finalement composent cette loi.

A la première lecture un certain nombre pourrait apparaître comme positif pour les salariés (ex : article 3 Evolution du régime de la preuve en matière de harcèlement.). D'autres, pourraient être ranger dans la case « vrai fausse bonne nouvelle » comme l'article 28 qui prévoit une légère augmentation du crédit d'heure du délégué syndical et de la section syndicale, 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 ».

Cependant tous les dangers de l'esprit général de la loi comme le renversement de la hiérarchie des normes, la facilitation des licenciements, le référendum patronal,... restent totalement inacceptables.

Enfin sur cette première lecture globale, des articles font l'objet d'une analyse plus complète et renvoi à des fiches en annexe.

Nous devons également, notamment avec les sorties des décrets, donner les éléments à nos syndicats, permettant de s'opposer concrètement dans toutes les entreprises à la mise en place de cette loi. Nul doute que le patronat va tenter d'ouvrir très rapidement des négociations sur les articles concernant le temps de travail et la rémunération. S'attaquer à sa mise œuvre, c'est aussi un élément du rapport des forces à construire complémentaire aux journées de mobilisation et de grèves nationales.

Titre Ier : REFONDER LE DROIT DU TRAVAIL ET DONNER PLUS DE POIDS À LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

Chapitre Ier : Vers une refondation du code du travail

ARTICLE 1 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**. 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), il s'agit donc d'accélérer le mouvement de d'affaiblissement du droit du travail.

ARTICLE 2 Création de la possibilité pour les employeurs d'inscrire dans le règlement intérieur le **principe de neutralité**. Il s'agit d'interdire aux salariés d'exprimer leurs convictions religieuses aussi bien que politique, philosophique, (voire syndicale ?), au sein de l'entreprise alors que c'est un espace privé. Ce renforcement du pouvoir patronal est inacceptable.

Recours : contraire à la Constitution.

Chapitre II : Renforcer la lutte contre les discriminations, le harcèlement sexuel et les agissements sexistes

ARTICLES 3, 4, 5, 6 et 7 Petites améliorations en matière d'agissements sexistes : Evolution 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.

Chapitre III : Une nouvelle architecture des règles en matière de durée du travail et de congés

ARTICLE 8 et 9 La hiérarchie des normes est inversée en matière de durée du travail et de congés spéciaux (**voir Fiche 1**). 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.

Recours : contraire à des décisions de l'OIT.

ARTICLE 10 La période de protection de la femme enceinte est augmentée de quelques semaines.

ARTICLE 11 La hiérarchie des normes est également inversée s'agissant du compte épargne temps.

ARTICLE 12 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 article 8). 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 !

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.

ARTICLE 14 Précisions propres au secteur de la navigation intérieure.

Titre II : FAVORISER UNE CULTURE DU DIALOGUE ET DE LA NÉGOCIATION

Chapitre Ier : Des règles de négociation plus souples et le renforcement de la loyauté de la négociation

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 ».

ARTICLE 16 Définition de 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 (**voir notre Fiche 2**). L'instabilité des accords est augmentée ce qui risque d'aboutir à des pertes de droits importantes.

ARTICLE 17 Nouvelles règles de révision, dénonciation, mise en cause des accords et détermination des avantages individuels acquis (**voir Fiche 3**). Il s'agit d'accroître l'instabilité des accords collectifs pour les mettre plus facilement en cause.

ARTICLE 18 Cet article 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, le rôle de la branche est clairement diminué contrairement à ce qui était annoncé. 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 sur le dialogue social 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 sur le bilan social du CE quand le seuil de 300 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 institutions représentatives du personnel dans les entreprises d'au moins 300 salariés, pourra déterminer le périmètre des établissements distincts pour les élections.

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.

ARTICLE 20 Le Gouvernement remet au Parlement un rapport sur la mise en œuvre de la « base de données économiques et sociales ».

Chapitre II : Renforcement de la légitimité des accords collectifs

ARTICLE 21 Nouvelles règles de validation des accords collectifs (**voir Fiche 4**). L'accord majoritaire tant réclamé par la CGT est en partie neutralisé par la création d'un référendum.

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

ARTICLE 22 Création des accords de préservation et développement de l'emploi (**voir Fiche 5**). Dans la poursuite d'un mouvement vieux de plusieurs décennies, l'emploi devient 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.

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

ARTICLE 23 Nouveau statut pour les accords de groupe et accords interentreprises qui peuvent s'imposer aux accords d'entreprise (**voir Fiche 6**). Là aussi on fragilise la négociation afin de permettre aux employeurs de choisir le niveau de négociation où les syndicats seront les plus faibles.

ARTICLE 24 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 !), 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'entreprises 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.

Il s'agit là aussi d'une mesure d'affichage qui ne vient absolument pas contrebalancer l'inversion de la hiérarchie des normes.

ARTICLE 25 Dispositions sur la restructuration des branches. Cet article détermine les conditions et modalités dans lesquelles deux branches peuvent être fusionnées, ceci afin d'atteindre la réduction du nombre de branches à 200 branches d'ici trois ans. Il faut noter que les organisations d'employeurs comme de salariés, peuvent prendre l'initiative des fusions, il s'agit donc d'être à l'offensive pour ne pas se laisser imposer des fusions défavorables en terme de droits pour les salariés.

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.

Chapitre III : Des acteurs du dialogue social renforcés

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.

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.

ARTICLE 28 Légère augmentation du crédit d'heure des délégués syndicaux et de la section syndicale, 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 ».

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

ARTICLE 29 Le nombre d'heures de délégation pour les délégués syndicaux est également augmenté à Mayotte.

ARTICLE 30 Le Gouvernement remet au Parlement un rapport sur l'état des discriminations syndicales en France.

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*).

ARTICLE 32 Le CHSCT a une nouvelle mission « faciliter l'accès des personnes handicapées à tous les emplois et de favoriser leur maintien dans l'emploi ».

ARTICLE 33 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. Si cet article rend légal ce qui se faisait parfois, il est tout de même 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.

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.

ARTICLE 35 Détermination de la représentativité patronale.

ARTICLE 36 Le fond paritaire est également alloué aux organisations patronales dans le secteur cinématographique, de l'audiovisuel et du spectacle.

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. »

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. »

Titre III : SÉCURISER LES PARCOURS ET CONSTRUIRE LES BASES D'UN NOUVEAU MODÈLE SOCIAL À L'ÈRE DU NUMÉRIQUE

Chapitre Ier : Mise en place du compte personnel d'activité

ARTICLE 39 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 personnel 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.

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.

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.

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.

Financement dans le cadre des périodes de professionnalisation de blocs de compétence.

ARTICLE 41 Précision s'agissant des contributions au financement de la formation professionnelle des travailleurs non-salariés.

ARTICLE 42 Proposition d'ouverture d'une négociation afin d'étendre le CPA à d'autres dispositifs.

ARTICLE 43 Extension du CPF aux personnes handicapées accueillies dans un établissement ou service d'aide par le travail.

ARTICLE 44 Extension du CPA aux agents publics.

ARTICLE 45 Extension du CPA aux personnels des chambres consulaires par le biais d'ordonnance.

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.

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.

ARTICLE 47 Elargissement des missions du réseau des œuvres universitaires.

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.

ARTICLE 49 Application du « parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie » et donc de la garantie jeune à Mayotte.

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 vingt-huit 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.

ARTICLE 51 Le Gouvernement remet au Parlement un rapport relatif à la loi du 26 octobre 2012 portant création des emplois d'avenir.

ARTICLE 52 Nouveau dispositif d'emploi accompagné pour les travailleurs handicapés.

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.

ARTICLE 54 Sauf opposition du salarié le bulletin de paie peut être remis sous forme informatique.

Chapitre II : Adaptation du droit du travail à l'ère du numérique

ARTICLE 55 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.

ARTICLE 56 Les logiciels installés sur le poste de travail des personnes handicapées doivent être accessibles et leur poste de travail doit pouvoir donner lieu à du télétravail.

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.

ARTICLE 58 À défaut d'accord sur les moyens numériques accessibles aux syndicats pour diffuser leurs informations, les syndicats auront accès à l'intranet de l'entreprise, lorsqu'il existe et sous certaines conditions, pour diffuser leurs tracts et publications.

A défaut d'accord, le vote électronique pour les élections professionnelles peut être imposé par l'employeur.

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.

ARTICLE 60 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.

Recours : la requalification de ces contrats en contrats de travail reste possible.

Titre IV : FAVORISER L'EMPLOI

Chapitre Ier : Améliorer l'accès au droit des entreprises et favoriser l'embauche

ARTICLE 61 Création du 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 engagent 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'il sollicite 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 lui sont applicables. »

ARTICLE 62 Censuré par le Conseil constitutionnel.

ARTICLE 63 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.

ARTICLE 64 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. Les pouvoirs de cette instance, et plus particulièrement des représentants des salariés qui y siègeront, sont quasi inexistantes.

ARTICLE 65 Censure du Conseil constitutionnel.

ARTICLE 66 Aménagement des relations administratives dans le cadre du titre emploi service.

ARTICLE 67 Elargissement des possibilités de licencier pour motif économique en donnant une définition très large des difficultés économiques et de leur durée (**voir Fiche 7**). Le recours au licenciement économique est clairement facilité.

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

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.

ARTICLE 69 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.

ARTICLE 70 Précision sur le statut des Coopératives d'activité et d'emploi.

Chapitre II : Développer l'apprentissage comme voie de réussite et renforcer la formation professionnelle

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.

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.

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.

ARTICLE 74 À titre expérimental, le contrat de professionnalisation peut être conclu par les demandeurs d'emploi inaptes ou en situation de handicap.

ARTICLE 75 La participation d'un salarié, de travailleurs non salarié ou de retraités à un jury d'examen ou de validation des acquis de l'expérience, sont des actions de formation.

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, nouvellement paritaires.

ARTICLE 77 À titre expérimental l'âge maximum pour débiter un apprentissage est porté à 30 ans.

ARTICLE 78 Modification des conditions tenant à la validation des acquis de l'expérience.

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 contenu contre les instances en charge de les établir.

ARTICLE 80 Intégration dans les dispositions sur le CIF du changement de seuil sur le financement de la formation professionnelle de 10 et plus à 11.

ARTICLE 81 Dispositions précisant la mise en place du système d'information national de l'offre de formation.

ARTICLE 82 Mesures intégrant le positionnement pédagogique dans les actions finançables dans le cadre de la formation professionnelle.

ARTICLE 83 Expérimentation à La Réunion d'un dispositif de contractualisation avec des personnes, sans qualification professionnelle leur permettant d'accéder à un premier niveau de qualification professionnelle.

ARTICLE 84 Mesures concernant les agents contractuels de l'éducation nationale.

Chapitre III : Préserver l'emploi

ARTICLE 85 L'ordonnance sur le portage salariale est ratifiée, en cas de non-respect de certaines dispositions sur le portage des condamnations pénales sont créées.

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.

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.

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.

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. »

ARTICLE 90 Généralisation de la possibilité de créer des groupements d'employeurs avec des établissements publics de l'Etat.

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.

ARTICLE 92 Le code des impôts est modifié afin d'étendre aux groupements d'employeur constitués avec des établissements publics de l'État, la déduction du bénéfice imposable appliqué aux autres types de groupements d'employeurs.

ARTICLE 93 Définition du particulier employeur.

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 Fiche 8**).

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.

ARTICLE 96 Extension du périmètre d'application du congé de reclassement.

ARTICLE 97 Légère modification de la convention de revitalisation.

ARTICLE 98 Modifications du financement des actions de formation destinées aux personnes bénéficiant d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi.

ARTICLE 99 Modalités permettant de déterminer le montant de la prime d'activité pour les travailleurs handicapés.

ARTICLE 100 Mises à jours des références au code du travail des mesures d'aide dont peut bénéficier une entreprise employant un travailleur handicapé qui serait en ESAT.

ARTICLE 101 Nouvelle possibilité d'affectation du fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés.

Titre V : MODERNISER LA MÉDECINE DU TRAVAIL

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.

ARTICLE 103 Mesure spécifique aux personnels de sécurité ferroviaire.

ARTICLE 104 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. »

Titre VI : RENFORCER LA LUTTE CONTRE LE DÉTACHEMENT ILLÉGAL

ARTICLE 105 Nouvelles obligations et responsabilités du maître d'ouvrage, ou du donneur d'ordre, qui recourt à des travailleurs détachés.

ARTICLE 106 Création d'une contribution pour les employeurs établis hors de France qui détachent un salarié en France.

ARTICLE 107 Nouveau pouvoir de l'administration du travail en cas de non réception de la déclaration de détachement.

ARTICLE 108 Recouvrement des amendes prononcées par un autre Etat en matière de détachement.

ARTICLE 109 Les agents de contrôle disposent d'un droit d'accès aux données issues des déclarations de détachement et peuvent se faire accompagner d'un interprète lors des contrôles.

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.

ARTICLE 110 Accroissement des pouvoirs de l'autorité administrative en cas de travail illégal.

ARTICLE 111 Mesures spécifiques portant sur le détachement dans le secteur rural et de la pêche maritime.

ARTICLE 112 Règles concernant le détachement et le secteur des entreprises de travail temporaires.

Titre VII : DISPOSITIONS DIVERSES

ARTICLE 113 Règles régissant l'inspection du travail (accès aux concours, formations, etc...). Règles instaurant et régissant le repérage d'amiante préalable aux travaux. Mises en place des amendes administratives.

ARTICLE 114, 115 et 116 Modifications des références au code du travail dans différents autres codes.

ARTICLE 117 Création d'un code de déontologie du service public de l'inspection du travail.

ARTICLE 118 Ratification d'une ordonnance relative au contrôle de l'application du droit du travail.

ARTICLE 119 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 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.

ARTICLE 120 Concertation sur l'adaptation du code du travail à Mayotte.

ARTICLE 121 Mission des instances paritaires régionales et territoriales de Pôle emploi.

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.

ARTICLE 123 En cas de licenciement liés 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.

FICHE 1

TEMPS DE TRAVAIL : article 8 de la loi travail

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.

- **Travail effectif :**

AVANT	APRES
<p>Par accord : un accord de branche, d'entreprise ou d'établissement peut 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</p>	<p>Par accord (L.3121-6 et s.) : 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 déplacement professionnel. A défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement : accord de branche.</p>
<p>A défaut d'accord : à défaut d'accord collectif, la contrepartie aux temps de déplacements professionnels est décidée unilatéralement par l'employeur, après <u>consultation</u> du CE, à défaut des DP</p>	<p>A défaut d'accord (L.3121-7) : à défaut d'accord collectif, 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.</p>
	<p>Temps de déplacement professionnel (L. 3121-6 et 7): en l'absence d'accord collectif, on revient à une décision unilatérale après <u>consultation</u> du CE, à défaut DP. Cette consultation avait été supprimée, mais elle a été réintroduite suite aux mobilisations.</p>

Handicap (L. 3121-5) : nouveauté introduite dans la loi par les Sénateurs : 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.

Bilan :

- Priorité à l'accord d'entreprise ou d'établissement sur l'accord de branche 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 déplacement professionnel : renversement de la hiérarchie des normes.

• **Astreintes :**

AVANT	APRES
<p>Définition : période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, <u>a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité</u> afin d'être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise.</p> <p>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.</p> <p>Mise en place : par accord de branche étendu ou par accord d'entreprise. A défaut d'accord, elles 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.</p>	<p>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.</p> <p>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 sous réserve que le salarié en soit averti au moins 1 jour franc à l'avance.</p> <p>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, elles sont</p>

mises en place par l'employeur, après avis du CE, à défaut des DP. Il faut également informer l'inspecteur du travail.

Bilan :

- **Définition** : 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** : Si un accord définit le délai de prévenance raisonnable, il sera très probablement inférieur à 15 jours car cette présentation invite à négocier a minima.
- **Mise en place** : priorité à l'accord d'entreprise ou d'établissement sur l'accord de branche, ce qui renverse la hiérarchie des normes actuelle.

- **Equivalences (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) :**

AVANT	APRES
<p>Mise en place : par décret pris après la conclusion d'un accord de branche, ou par décret en Conseil d'Etat.</p> <p>Rémunération : la rémunération se fait conformément aux usages ou aux accords.</p>	<p>Mise en place (L. 3121-14 et -15) : par accord de branche étendu, à défaut par décret en Conseil d'Etat.</p> <p>Rémunération (L. 3121- 14) : la rémunération est déterminée par l'accord de branche étendu qui la met en place.</p>
<p>Bilan :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pour la fixation de la rémunération, la référence aux usages, qui peuvent être plus avantageux que les accords collectifs, est supprimée. • Priorité à la négociation collective pour la mise en place de l'équivalence ce qui laisse une grande marge de manœuvre ouverte. 	

- **Durée quotidienne maximale**

AVANT	APRES

<p>Possibilités de dépassement de la durée quotidienne maximale :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Par un accord étendu ou un accord d'entreprise dans la limite de 12h, 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. 	<p>Possibilités de dépassement de la durée quotidienne maximale (L. 3121-19):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Priorité à l'accord d'entreprise ou d'établissement, à défaut de branche, dans la limite de 12h, 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 max en cas d'urgence, dans des conditions à définir par décret.
<p>Bilan :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les possibilités de dérogation par accord collectif seront limitées aux hypothèses de surcroît d'activité ou pour des raisons liées au fonctionnement de l'entreprise, mais ce dernier motif est 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 de loi prévoyait que c'était 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. 	

- **Durées hebdomadaires maximales**

AVANT	APRES
<p>Durée hebdomadaire maximale : 48 h par semaine, et 44h sur une moyenne de 12 semaines.</p> <p>Possibilités de dérogation :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 60h : il est possible d'aller jusqu'à 60h en cas de circonstances exceptionnelles entraînant un surcroît temporaire de travail, sur autorisation du Direccte, après rapport de l'inspecteur du travail 	<p>Durée hebdomadaire maximale (L. 3121-20 et -22) : 48 h par semaine, et 44h sur une moyenne de 12 semaines.</p> <p>Possibilités de dérogation (L. 3121-21 à -26) :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 60h : il sera possible d'aller jusqu'à 60h 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

et avis du CE, à défaut des DP. Le Direccte détermine la durée de la dérogation.

- **Dérogations aux 44h sur 12 semaines** : 46h sur 12 semaines : il est possible d'augmenter la durée moyenne sur 12 semaines à 46h si un décret pris après conclusion d'un accord de branche le permet.
- **Dérogations aux 46h sur 12 semaines** : dans certains secteurs (autorisation du ministre si secteur national), certaines régions (autorisation du 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

CE, à défaut les DP, donne son avis sur les demandes d'autorisation. Cet avis est transmis à l'inspection du travail.

- **Dérogations aux 44h sur 12 semaines : 46h sur 12 semaines** : il sera possible de déroger aux 44h sur 12 semaines, jusqu'à 46h 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 46h sur 12 semaines.
- **Dérogations aux 46h sur 12 semaines** : A 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.

Bilan :

- Le gouvernement est revenu en arrière suite aux mobilisations : au départ il prévoyait que la durée hebdomadaire maximale pourrait être de 44h sur 16 semaines. Il est revenu à 44h sur 12 semaines.
- La possibilité de passer le temps de travail à 60h n'est plus limitée dans le temps par le Direccte, mais durera aussi longtemps que durent les circonstances exceptionnelles.
- Assouplissement des possibilités de dérogation, notamment en donnant la priorité à l'accord d'entreprise.

• **Durée légale et heures supplémentaires**

AVANT	APRES
<p>Semaine : La durée hebdomadaire du travail et les heures supplémentaires se calculent par semaine civile.</p>	<p>Semaine (L 3121-32) : La durée hebdomadaire du travail et les heures supplémentaires se calculent par semaine, <u>sans que celle-ci ne corresponde</u></p>

Majoration : La majoration des heures supplémentaires est déterminée 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 peut prévoir un taux de majoration différent, qui ne peut 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 peut 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.

obligatoirement à la semaine civile. C'est l'accord d'entreprise ou d'établissement, à défaut de branche, qui détermine la semaine.

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 ne 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) : Prévu par accord d'entreprise ou d'établissement, à défaut de branche, à défaut par la loi (disposition supplétive). Non prévu initialement, le gouvernement a ajouté que cette contrepartie ne pourrait 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 (c'est ce qui était le cas avant la loi travail).

Rôle des instances représentatives du personnel : A défaut d'accord, consultation annuelle des institutions représentatives du personnel sur les modalités d'utilisation et de dépassement du contingent annuel d'heures supplémentaires.

Bilan :

- 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.
- 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.

- **Modulation du temps de travail**

AVANT	APRES
<p>Par accord : d'entreprise ou d'établissement, à défaut par accord de branche, il est possible de moduler le temps de travail. Seule une <u>annualisation</u> du temps de travail est possible.</p> <p>Sur décision unilatérale de l'employeur : Le maximum possible sur décision unilatérale de l'employeur est une modulation <u>sur 4 semaines</u> du temps de travail.</p>	<p>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. Et si un accord de branche l'autorise, la modulation est désormais possible <u>sur 3 ans</u>. 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.</p> <p>Nouveauté (L. 3121-44) : si la modulation est supérieure à un an, l'accord de branche doit prévoir une limite hebdomadaire au-delà de laquelle toute heure supplémentaire effectuée au sein d'une même semaine doit être payée <u>dans le mois</u> comme une heure supplémentaire. Mais aucun encadrement n'est prévu.</p> <p>Sur décision unilatérale de l'employeur (L. 3121-45): En l'absence d'accord collectif, il est possible par décision unilatérale de l'employeur de mettre en place une modulation <u>sur 9 semaines</u> maximum dans les entreprises de moins de 50 salariés, et <u>sur 4 semaines</u> maximum dans les entreprises de 50 salariés et plus.</p>
<p>Bilan :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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. • Le gouvernement avait initialement prévu la possibilité d'une modulation sur 16 semaines par décision unilatérale, et sur trois ans par accord collectif. Suite à la mobilisation, il est redescendu à 9 semaines maximum par décision unilatérale, et a prévu que les modulations sur 3 ans devraient être autorisées par un accord de branche. 	

- **Horaires individualisés**

AVANT	APRES
<p>L'inspecteur du travail : doit être préalablement informé de la mise en place d'horaires individualisés, dans les entreprises qui disposent de représentants du personnel. Il doit donner son autorisation dans les entreprises qui n'en ont pas.</p> <p>Limites : Le report des heures d'une semaine à une autre ne peut dépasser une durée déterminée par un accord de branche étendu ou un accord d'entreprise. A défaut d'accord collectif, un décret fixe la limite à 3h de report par semaine avec un cumul limité à 10h.</p>	<p>L'inspecteur du travail (L. 3121-48) : dans les entreprises ou 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.</p> <p>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 (même non étendu), ou à défaut par décret.</p>
<p>Bilan :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Le gouvernement avait initialement prévu un simple avis du CE, à défaut des DP, pour mettre en place les horaires individualisés, alors que le code du travail actuel prévoit que le CE, à défaut des DP, ont un droit de veto (ils doivent donner un avis conforme pour que l'individualisation des heures de travail soit possible). Suite aux mobilisations, le gouvernement est revenu sur cette disposition. Un avis conforme est donc toujours nécessaire. • Le gouvernement avait initialement prévu qu'en cas d'absence d'institutions représentatives du personnel (IRP), il n'était plus nécessaire d'obtenir une autorisation de l'inspecteur du travail pour mettre en place des horaires individualisés. Une simple information suffisait. Il est revenu sur cette disposition, mais il a tout de même fait disparaître l'information de l'inspecteur lorsque l'entreprise a des IRP. • 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 sur l'accord de branche. Le décret n'intervient que de manière subsidiaire, à défaut d'accord collectif. 	

- **Récupération des heures perdues (heures perdues uniquement dans le cadre d'un inventaire, d'un accident, incendie ou cas de force majeure, ou en cas de prise de pont)**

AVANT	APRES
<p><u>Modalités fixées par décret.</u></p> <p><u>Limite</u> : la récupération des heures n'est possible que dans les 12 mois précédant ou suivant leur perte.</p> <p><u>Procédure</u> : information préalable de l'inspecteur du travail.</p>	<p><u>Modalités fixées par accord</u> (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.</p> <p><u>Limite</u> : aucune.</p> <p><u>Procédure</u> : aucune.</p>
<p>Bilan :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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 de l'inspecteur du travail. 	

- **Conventions de forfait**

AVANT	APRES
<p><u>Mise en place</u> : par accord d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut par accord de branche. Une fois qu'un accord est conclu, doivent être signées des conventions individuelles de forfait.</p>	<p><u>Mise en place</u> (L. 3121-63) : Après avoir voulu permettre aux entreprises de moins de 50 salariés de mettre en place des forfaits jours sans accord d'entreprise, et suite aux mobilisations, le gouvernement est revenu au droit actuel. Il n'est plus possible de prévoir des forfaits dans les entreprises de moins de 50 salariés, sauf si un accord de branche le prévoit ou conclusion d'un accord par un salarié mandaté.</p>

Repos (Article 57 du projet de 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.

Bilan :

- Quasi absence d’encadrement du recours aux forfaits jour alors que le droit européen nous impose cet encadrement pour respecter les périodes minimales de repos.
- Concertation sur la possibilité de fractionner le repos des salariés au forfait qui télétravaillent. Initialement, le gouvernement voulait permettre aux salariés en forfait jours qui télétravaillent de fractionner, « à leur demande » (!), leur repos quotidien ou hebdomadaire. Suite aux mobilisations, cela s’est transformé en concertation sur le fractionnement des repos des salariés en télétravail. Cette idée n’est donc pas totalement enterrée...
- 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, sous réserve que l’employeur applique de lui-même les nouvelles dispositions prévues par la loi. Une source de complexité supplémentaire.

• **Travail de nuit**

AVANT	APRES
<p>Mise en place : par accord de branche <u>étendu</u> ou par accord d’entreprise ou d’établissement.</p>	<p>Mise en place (L. 3122-15) : priorité à l’accord d’entreprise ou d’établissement, à défaut par accord de branche même non étendu.</p>
<p>Durée maximale : Le temps de travail moyen ne peut pas dépasser 40h sur 12 semaines.</p>	<p>Durée maximale (L. 3122-7 et -18) : Le temps de travail moyen ne peut pas dépasser 40h sur 12 semaines.</p>

Dérogation à la moyenne hebdomadaire : Un accord de branche étendu ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut prévoir jusqu'à 44h sur 12 semaines lorsque les caractéristiques propres à l'activité le justifient.

Dérogation à la durée maximale quotidienne : Un accord de branche étendu ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut prévoir le dépassement de la durée maximale quotidienne de travail, dans des conditions déterminées par décret.

Surveillance médicale renforcée : prévue par la loi, avant l'affectation au poste de nuit puis tous les 6 mois maximum.

Dérogation à la moyenne hebdomadaire (L. 3122-18) : Un accord d'entreprise ou d'établissement, à défaut de branche (même non étendu) peut augmenter la durée maximale de travail jusqu'à 44h sur 12 semaines, lorsque les caractéristiques propres à l'activité le justifient.

Dérogation à la durée maximale quotidienne (L. 3122-17) : possible par accord d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut par accord de branche (même non étendu), dans les conditions qui seront déterminées par décret.

Surveillance médicale renforcée (L. 3122-11 et L. 4624-1) : Renvoi à un décret pour les conditions de la surveillance médicale renforcée. La périodicité du suivi sera fixée par le médecin du travail.

Bilan :

- 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 de travail de nuit. L'accord de branche ne pourra plus empêcher l'accord d'entreprise ou d'établissement de lui être moins favorable.
- Peut-être un affaiblissement du contrôle médical des salariés travaillant de nuit car il n'est plus prévu par la loi mais par un décret ? Le médecin du travail pourra peut-être fixer une périodicité plus importante, mais s'il ne le décide pas, le travailleur de nuit n'a plus la garantie d'une visite tous les 6 mois.
- Le gouvernement avait initialement prévu que la durée moyenne hebdomadaire de travail pourrait aller jusqu'à 40h sur 16 semaines. Suite aux mobilisations, le projet de loi est revenu là-dessus. On reste à 40h en moyenne sur 12 semaines.

• **Travail à temps partiel**

AVANT	APRES
<p>Mise en place : par accord de branche étendu ou par accord d'entreprise ou d'établissement. A défaut d'accord collectif, l'employeur peut mettre en œuvre unilatéralement le temps partiel, après avis du CE, à défaut des DP.</p>	<p>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</p>

En l'absence d'IRP, mise en place après information de l'inspecteur du travail.

Initiative du salarié : un salarié peut 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 détermine la limite dans laquelle peuvent 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 peut 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 doivent 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.

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, la loi travail n'a rien modifié 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 sept 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.

Bilan :

- 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.
- Les possibilités de temps partiel à l'initiative du salarié sont élargies, car les raisons pouvant être avancées devaient être d'ordre familial, elles doivent maintenant être d'ordre personnel.

• Travail intermittent

AVANT	APRES
Des contrats de travail intermittents peuvent être conclus si un accord de branche étendu ou un accord d'entreprise ou d'établissement le prévoit.	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).
Bilan : <ul style="list-style-type: none"> • 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. 	

• Repos quotidien

AVANT	APRES
Dérogation par accord au repos quotidien de 11h : 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 par accord au repos quotidien de 11h (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.

<p>Dérogation sans accord : à défaut d'accord, il peut être dérogé par décret aux 11h 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.</p>	<p>Dérogation sans accord (L. 3131-3) : les dérogations sans accord 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).</p>
<p>Bilan :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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. • 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. 	

• Travail le dimanche

AVANT	APRES
<p>Dérogation à l'interdiction du travail dominical par décision du maire : Dans les établissements de commerce de détail, le maire peut autoriser le travail dominical jusqu'à 12 dimanches <u>par an</u>.</p>	<p>Dérogation à l'interdiction du travail dominical par décision du maire (L.3132-26) : Dans les établissements de commerce de détail, le maire peut autoriser le travail dominical jusqu'à 12 dimanches <u>par année civile</u>.</p> <p>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.</p>
<p>Bilan :</p>	

- 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.

• Jours fériés

AVANT	APRES
<p>Détermination des jours fériés chômés : 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.</p> <p>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.</p>	<p>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.</p> <p>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.</p>
<p>Bilan :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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 auront accès au paiement des jours fériés chômés, mais les travailleurs à domicile, les salariés intermittents et intérimaires restent exclus de ces dispositions. 	

- **Droits aux congés payés**

AVANT	APRES
<p>Congé pour les mères : les femmes salariées de moins de 21 ans bénéficient de deux jours de congé supplémentaire par enfant à charge.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>Dérogation aux règles de fractionnement des congés : des dérogations aux règles de fractionnement des congés peuvent être prises après accord individuel du salarié ou par accord d'entreprise ou d'établissement.</p> <p>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</p>	<p>Congé 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.</p> <p>Dérogation à la durée maximale de congé de 24 jours (L. 3141-17) : il peut être dérogé à la durée maximale de congé 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.</p> <p>Fermeture de l'entreprise (L. 3141-19) : lorsque l'entreprise ferme, le fractionnement des congés peut avoir lieu sans qu'il ne soit nécessaire de recueillir l'avis conforme des DP, ni l'agrément des salariés.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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</p>

<p>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.</p> <p>Modification des dates de congé : 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.</p> <p>Période de prise de congé : le salarié ne peut bénéficier de ses congés payés qu'après l'ouverture de ses droits.</p> <p>Indemnité compensatrice de congés payés : elle n'est pas due en cas de licenciement pour faute lourde.</p>	<p>prise des congés, après avis du CE, à défaut des DP. Il n'y a plus de référence aux usages.</p> <p>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 congés.</p> <p>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.</p> <p>Période de prise de congé : les congés peuvent être pris dès l'embauche du salarié, et plus uniquement à l'ouverture des droits.</p> <p>Indemnité compensatrice de congés payés : elle sera due même en cas de licenciement pour faute lourde.</p>
---	--

Bilan :

- 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 ne soit prévu de délai minimum, le délai que doit respecter l'employeur pour modifier la date de congé d'un salarié.
- Priorité à l'accord d'entreprise ou d'établissement par rapport à l'accord de branche sur plusieurs points : renversement de la hiérarchie des normes.
- L'avis conforme 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 : il peut désormais déroger à la durée maximale de congé 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.

- **Caisses de congés payés**

AVANT	APRES
Des décrets déterminent les professions, industries et commerces qui doivent s'affilier à des caisses de congés. Ces dispositions concernent en particulier les salariés qui ne sont pas habituellement occupés de façon continue chez un même employeur au cours de la période reconnue pour l'appréciation du droit au congé.	Des décrets déterminent les professions, industries qui doivent s'affilier aux caisses de congés (L.3141-32).
<p>Bilan :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Suppression de la précision relative aux salariés qui ne sont pas habituellement occupés de façon continue chez un même employeur. 	

CONGES SPÉCIAUX : article 9 de la loi travail

Le nombre de jour 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 sont prévus en priorité dans l'accord d'entreprise ou d'établissement, à défaut dans l'accord de branche, sans aucun plancher légal. A nouveau la hiérarchie des normes est renversée, l'accord de branche ne peut pas empêcher un accord d'entreprise ou d'établissement de lui être moins favorable.

Suite aux mobilisations, le gouvernement a un peu reculé, et a remis un plancher légal de nombre de congés spéciaux.

AVANT	APRES
<u>Congé pour évènements familiaux</u>	<u>Congé pour évènements familiaux</u> (L. 3142-1)

- Le nombre de jour de congé est fixé par le code du travail selon les évènements.
- 1 jour de congé pour décès du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur.
2 jours de congés pour le décès d'un enfant, du conjoint, ou du partenaire de PACS. Pas de congé pour le décès du concubin.

Congé de solidarité familiale

- Aucune procédure particulière en cas de différend.
- En cas de fractionnement du congé, la durée minimale de chaque période de congé est de 1 journée.
- La durée maximale de congé est de 3 mois et interdiction de prévoir moins par accord. 1 seul renouvellement possible et interdiction d'en prévoir plus par accord.
- Le salarié a 15 jours pour prévenir son employeur de sa prise de congé.

- Les accords d'entreprise, ou à défaut de branche, peuvent fixer le nombre de jour de congé selon l'évènement.
- Initialement le gouvernement n'avait prévu aucun plancher légal pour la fixation du nombre de jour. 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 (amendement du Sénat).

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

- **Nouveauté** : En cas de différend, le refus de l'employeur peut être directement contesté devant le bureau de jugement du CPH statuant en la forme des référés dans les conditions fixées par décret.
- En cas de fractionnement, il n'y a plus de durée minimale de période de congé.
- 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 congé 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

Congé de soutien familial

- **8 cas** dans lesquels le congé peut être pris (lorsque le conjoint, concubin, partenaire... est handicapé ou a une grave perte d'autonomie).
- Sous condition que la personne aidée ne soit pas placée dans un établissement ou chez un tiers autre que le salarié.
- Condition de 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise pour bénéficier du droit à congé.
- Tout le régime était prévu par la loi et un article précisait clairement que toute convention contraire était nulle.
- Congé de 3 mois renouvelable.

Congé sabbatique

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 s) :

- **Ajout d'un 9ème 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 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 renouvellement.
- Pas de durée minimale légale.

Congé sabbatique (L. 3142-28 et s) :

- Durée minimale de **six mois** et maximale de **onze mois**.
- Le droit au congé est ouvert au salarié justifiant d'une ancienneté d'au moins **36 mois**.
- Le salarié ne doit pas avoir bénéficié **au cours des 6 années précédentes** dans l'entreprise, d'un congé sabbatique, d'un congé pour création d'entreprise ou d'un congé individuel de formation d'une durée **d'au moins 6 mois**.
- Possibilité de report portée à 9 mois dans les entreprises de moins de **200 salariés**.
- Possibilité de refus dans les entreprises de moins de **200 salariés** si l'employeur estime que ce congé aura des conséquences préjudiciables à la **production et à la marche de l'entreprise**.
- Refus motivé et porté à la connaissance du salarié à peine de nullité.
- le départ en congé peut être différé par l'employeur, **en fonction du pourcentage de salariés simultanément absents** au titre du congé pour la création d'entreprise, pour l'exercice de responsabilités de direction au sein d'une jeune entreprise innovante au titre du congé sabbatique, ou en fonction du pourcentage de jours d'absence prévu au titre de ces congés (pas de seuil).

- **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 renouvellement possible, les conditions d'ancienneté requise, 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 collectif, le droit à ce congé est ouvert au salarié justifiant, à la date de départ en congé, 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 plus de **300 salariés** (augmentation du seuil).
- Possibilité de refus dans les entreprises de moins de **300 salariés** (augmentation du seuil) 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.

Congé mutualiste de formation

- Durée maximale de formation de 9 jours par an.
- Un décret précise que le délai de prévenance est de 30 jours.

Congé de participation aux instances d'emploi et de formation professionnelle ou à un jury d'examen

- En cas de différent, **l'inspecteur du travail** arbitre.
- L'autorisation d'absence ne peut être **refusée** par l'employeur que s'il estime, **après avis conforme** du CE, à défaut des DP, que cette absence pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la **production et à la marche de l'entreprise**.
- Un décret prévoit un délai **qui ne peut être inférieur à 15 jours** calendaires pour adresser sa demande de congé.

- Si la convention collective ne prévoit rien pour le report des congés payés au-delà de la 4ème 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 s) :

- 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 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, statuant en la forme des référés.

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

- En cas de différend, le refus de l'employeur peut être directement contesté devant le bureau de jugement du **conseil de prud'hommes**, statuant en la forme des référés.
- L'autorisation d'absence ne peut être refusée par l'employeur que s'il estime, après **avis** 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

Congé pour catastrophe naturelle

- Durée maximale légale du congé de **20 jours**.

Congés de formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse

- Durée du congé de **6 jours par an**.
- Le congé ne peut se cumuler avec le congé de formation économique et syndicale qu'à concurrence de **douze jours ouvrables** pour une même année.
- Un décret fixe le délai dans lequel le salarié adresse sa demande de congé à l'employeur à 30 jours.
- Un décret fixe les règles selon lesquelles est déterminé, par établissement, le nombre maximum de salariés susceptibles de bénéficier de ce congé au cours d'une année.

adresse sa demande de congé. A défaut d'accord ce délai sera précisé par décret.

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

- 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 le bureau de jugement du **conseil de prud'hommes, statuant en la forme des référés**.
- **Nouveauté** : la durée ne peut pas être imputée sur la durée du congé payé annuel.

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

- **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 sociale 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 le congé est de six 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

Congé de représentation

- La durée du congé de représentation ne peut dépasser **neuf jours ouvrables** par an.
- Un décret détermine les règles selon lesquelles est déterminé, par établissement, le nombre maximum de salariés susceptibles de bénéficier des dispositions du congé de représentation au cours d'une année.

- Le refus est motivé à peine de nullité.

Congé de solidarité internationale

- Condition pour bénéficier de ce congé d'une **ancienneté de 12 mois** consécutifs ou non dans l'entreprise.
- La durée de ce congé et la durée cumulée de plusieurs de ces congés pris de façon continue ne peuvent excéder **6 mois**.
- Un décret fixe les règles selon lesquelles est déterminé, en fonction de l'effectif de l'établissement, le nombre maximum de salariés

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 fixés par décret.

- **Nouveauté** : en cas de différend, le refus de l'employeur peut être directement contesté devant le bureau de jugement du **conseil de prud'hommes statuant en la forme des référés**.

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

- **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 neuf 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 fixés 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, du nombre de salariés susceptibles de bénéficier simultanément du congé, les délais dans lesquels le salarié adresse sa demande de congé, sans limites légales.

susceptibles de bénéficier simultanément du congé de solidarité internationale.

- L'employeur **communique semestriellement** au CE ou, à défaut, aux DP, la liste des demandes de congé avec l'indication de la suite qui leur a été donnée, ainsi que les motifs de refus.
- Le **refus** est notifié au salarié dans un délai de **quinze jours** après réception de la demande. A défaut de réponse de l'employeur dans un délai de quinze jours, son accord est réputé acquis.
- En cas d'urgence, le salarié peut solliciter ce congé d'une durée maximale de six semaines, sous préavis de quarante-huit heures. L'employeur fait connaître sa réponse dans un délai de vingt-quatre heures.

Congé pour acquisition de la nationalité

- Droit à un congé non rémunéré d'**une demi-journée**.

- 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 congé 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 s) :

- **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 le bureau de jugement du **conseil de prud'hommes statuant en la forme des référés.**

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 renouvellement possible, de la condition

Congé et période de travail à temps partiel pour la création ou la reprise d'entreprise

- Condition d'ancienneté dans l'entreprise d'au moins **24 mois**.
- La **durée maximale** du congé ou de la période de travail à temps partiel est **d'un an**. Elle peut être prolongée d'au plus un an.
- Dans les entreprises **de moins de 200 salariés**, lorsque l'employeur estime, après avis du comité d'entreprise, ou, à défaut, des délégués du personnel, que la transformation d'un contrat de travail à temps plein en contrat de travail à temps partiel aura des conséquences préjudiciables **à la production et à la marche de l'entreprise**, il peut refuser de conclure le ou les avenants de passage à temps partiel.
- Dans les entreprises **d'au moins 200 salariés**, l'employeur peut différer la signature du ou des avenants aux contrats de travail, si le pourcentage de salariés de l'entreprise passant simultanément à temps partiel pour ce motif dépasse 2 % de l'effectif de l'entreprise, jusqu'à la date à laquelle cette condition de taux est remplie.
- **Nullité du refus** s'il n'est pas motivé ni porté à la connaissance du salarié.
- 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** (augmentation du seuil), 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** (augmentation du seuil) le seuil maximal de salarié 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 le bureau de jugement du **conseil de prud'hommes, statuant en la forme des référés**.

Bilan :

- La plupart des conditions, délais etc. étaient prévus par la loi. Ils sont désormais prévus **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, social et syndical avait lui aussi été initialement chamboulé, le gouvernement renvoyant l'essentiel à la négociation d'entreprise, sans plancher légal. Mais face aux mobilisations, le gouvernement a reculé et est revenu aux règles actuellement en vigueur.

FICHE 2

- **Thèmes, périodicité et méthode de la négociation collective : *article 16***

AVANT	APRES
<p><u>Thèmes et périodicité de négociations</u></p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>A l'exception de la négociation sur les salaires, qui peut avoir lieu immédiatement sur demande d'une organisation signataire (article L.2242-20).</p>	<p><u>Thèmes et périodicité de négociations (L. 2222-3)</u></p> <p>Un accord de branche détermine la périodicité des négociations, y compris des négociations obligatoires d'entreprise et de branches.</p> <p>Le maximum étant que les négociations annuelles deviennent triennales, les négociations triennales deviennent quinquennales et les négos quinquennales se tiennent tous les 7 ans.</p> <p>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.</p> <p>En l'absence d'accord sur l'égalité pro l'employeur est tenu d'établir chaque année un plan d'action.</p> <p>La négociation sur les salaires peut avoir lieu, y compris pendant la durée de l'accord, sur demande d'une organisation signataire.</p>
<p><u>Méthodes de négociations</u></p> <p>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.</p>	<p><u>Méthodes de négociations (L. 2222-3-1)</u></p> <p>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 modalités de recours à l'expertise). Mais, la méconnaissance de ces dispositions n'entraînera 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.</p>

Pas d'obligation de rédaction d'un préambule.

Durée des accords collectifs

Un accord qui ne précise pas sa durée est à durée indéterminée (L.2222-4).

Les conventions doivent faire l'objet d'un dépôt.

Bilan :

- **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 sauf stipulations contraires l'accord continuait à produire ses effets).**

Un accord de branche peut également définir la méthode de négociation applicable au niveau de l'entreprise. Il s'impose aux entreprises en l'absence d'accord à ce niveau et jusqu'à ce qu'un tel accord soit conclu dans l'entreprise. La méconnaissance des dispositions de l'accord de branche n'entraînera 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.

Création d'une obligation d'écrire un préambule aux accords, 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, c'est l'inverse de la règle actuelle. L'accord prend fin brutalement sans tacite reconduction, sans obligation de négocier.

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 (accord 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 l'anonymisation de l'accord publié.

FICHE 3

- Révision, dénonciation et mise en cause des accords : *article 17*

AVANT	APRES
<p><u>La révision d'un accord</u></p> <p>La révision d'un accord ou d'une convention (interprofessionnel professionnel, ou de branche,) se fait par la négociation d'avenants de révision.</p> <p>En principe, les accords doivent prévoir sous quelles formes ils peuvent être révisés. Lorsque ce n'est pas le cas, il faut que toutes les organisations signataires de l'accord décident de le réviser.</p> <p>Seules les organisations syndicales représentatives ayant signé ou adhéré à cet accord peuvent signer les avenants de révision à cet accord (L.2261-7).</p>	<p><u>La révision d'un accord (L. 2261-7 et s.)</u></p> <p>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.</p> <p><u>Pendant le cycle électoral</u> : peuvent <u>engager la procédure</u> de révision d'un accord ou d'une convention (interprofessionnel, professionnel, ou de branche) une ou plusieurs OS 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 OP d'employeurs signataires ou adhérentes de l'accord, (qui doivent être en plus représentatives si l'accord est étendu).</p> <p><u>A l'issue du cycle électoral</u> : une ou plusieurs OS de salariés représentatives (idem pour un accord d'entreprise ou d'établissement) et dans la branche ou dans l'interprofessionnel, une ou plusieurs OP (qui doivent être représentatives si l'accord est étendu).</p> <p><u>Les avenants de révision sont validés</u> selon les règles de validation des accords de même niveau.</p> <p>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 DS. La négociation et la validation de l'accord se fera 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).</p>

Le mandatement

Les salariés mandatés (L.2232-24) : peuvent négocier uniquement les accords relatifs à des mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif sauf celui qui (par dérogation aux règles de consultation des instances représentatives du personnel) prévoit les modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise applicables lorsque l'employeur envisage le licenciement économique d'au moins dix salariés (L. 1233-21)

Dénonciation d'un accord

L'accord de substitution à un accord collectif dénoncé ne peut entrer en vigueur et remplacer l'accord dénoncé durant le préavis.

Mise en cause des accords

Une nouvelle négociation doit s'engager dans l'entreprise concernée, à la demande d'une des parties intéressées, dans les trois mois suivant la mise en cause d'un accord, soit pour l'adaptation aux dispositions conventionnelles nouvellement applicables, soit pour l'élaboration de nouvelles stipulations.

Le 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 :

- 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 représentants 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.

Les avantages individuels acquis (AIA)

L'avantage individuel acquis est défini par la jurisprudence :

C'est 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 bénéficiait à titre personnel et qui correspondait à un droit déjà ouvert et non simplement éventuel.

Cet avantage s'incorpore à son contrat de travail au jour où les dispositions de la convention collective cesse de produire effet et doit être maintenu pour l'avenir.

- 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 referendum 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 (AIA)

La notion de maintien des avantages individuels acquis (AIA) est supprimée. Donc 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 inférieur à la rémunération versée lors 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 AIA 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.

Bilan :

- **La révision des accords sera « assouplie » puisque les organisations n'ont plus besoin de demander unanimement la révision de l'accord. Par contre, la signature de l'avenant se fera selon les règles de droit commun, elle n'est donc 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 obtenues dans les négociations.**
- **Les salariés mandatés pourront négocier tous les types d'accord collectif, alors même qu'ils sont isolés dans l'entreprise**
- **La notion d'avantage individuel acquis (AIA) disparaît, les salariés conserveront uniquement leur rémunération si leur accord collectif venait à disparaître sans être remplacé. Or la notion d'AIA recouvrait des « avantages » autres que la rémunération (exemple : jours de congés supplémentaires).**

FICHE 4

- **Validation des accords d'entreprises : *article 21***

AVANT	APRES
<p><u>Conditions de validité des accords</u></p> <p>- 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 la majorité des suffrages exprimés à ces mêmes élections, quel que soit le nombre de votants.</p>	<p><u>Conditions de validité des accords (L.2232-12 et s.)</u></p> <p>- Mise en place des accords majoritaires d'entreprise, seules les organisations représentatives ayant remportés plus de 50% des suffrages (exprimés au 1^{er} tour en faveur des organisations représentatives) peuvent valider un accord collectif.</p> <p>MAIS lorsque l'accord n'est pas majoritaire, il faut que les organisations représentatives ayant recueilli plus de 30% des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives valident l'accord. A ce moment-là, ces organisations représentatives (représentants plus de 30% des suffrages) ont un mois pour demander la tenue d'une consultation des salariés pour faire valider l'accord !</p> <p>Au bout de 8 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.</p> <p>Le vote a lieu, il est organisé selon les modalités déterminées dans le protocole conclu entre l'employeur et <u>les organisations signataires</u>, la consultation peut prendre la forme d'un vote électronique.</p> <p>L'accord est validé s'il est approuvé à la majorité des suffrages exprimés.</p> <p><u>Ces dispositions entrent en application le 1^{er} janvier 2017 s'agissant des accords portant sur la durée du travail, les repos et les congés et dès publication de cette loi s'agissant des accords conclus en vue de la préservation ou du développement</u></p>

de l'emploi (APE-ADE). Pour les autres, l'application sera différée au 1^{er} septembre 2019 (sauf pour les accords de maintien de l'emploi qui sont déjà majoritaires). Un rapport d'évaluation de ces nouvelles règles de validation devra d'abord 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'entreprise catégoriels (y compris pour les journalistes) sont soumis aux nouvelles règles de validations des accords d'entreprises mais les 50 et 30% doivent être appréciés à l'échelle du collège de la catégorie professionnelle concernée par l'accord.

NB : cette règle majoritaire trouve aussi de nouvelles applications dans le code des transports et dans le Code rural et de la pêche maritime.

Bilan :

- **Certes, l'accord collectif doit maintenant être validé par des organisations syndicales majoritaires mais cette majorité est relative (puisque'il s'agit des suffrages exprimés au 1^{er} tour en faveur des organisations représentatives)**
- **De plus, les syndicats minoritaires (représentants 30% des suffrages) peuvent imposer un referendum.**
- **Le referendum 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.**

FICHE 5

- **APE (accord de préservation de l'emploi) ET ADE (accord de développement de l'emploi) : Article 22**

Accord de maintien de l'emploi (AME)	APE ET ADE (L. 2254-2 et s.)
<p>La loi de sécurisation de l'emploi a créé les accords de maintien de l'emploi qui peuvent être conclus en cas de « graves difficultés économiques conjoncturelles dans l'entreprise »</p> <p>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</p> <p>L'employeur prend l'engagement de maintenir les emplois pendant la durée de validité de l'accord (il peut être condamné au versement de dommages et intérêts s'il ne respecte pas ses engagements). Cela étant, il peut suspendre l'accord afin de procéder à des licenciements</p> <p>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...</p> <p>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</p>	<p>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.</p> <p>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).</p> <p>Préambule obligatoire (à défaut de préambule nullité de l'accord) contenant les objectifs de l'accord.</p> <p>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...</p> <p>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.</p>

Ces accords sont valables pour une durée de 5 ans maximum.

Lorsqu'un ou plusieurs salariés refusent l'application de l'accord (par exemple parce qu'il est bien moins bon que leur contrat de travail), leur licenciement repose sur un motif économique et a une cause réelle et sérieuse. 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.

Ces accords ont une durée déterminée, à 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 proposé un dispositif d'accompagnement.

Bilan :

- **Ces accords s'ajoutent aux actuels accords de maintien de l'emploi.**
- **Les APE et ADE ne sont pas 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 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. Un décret va définir la rémunération mensuelle mentionnée dans la loi, cependant il se pourrait que de nombreuses primes, les 13^{ième} mois, etc... puissent être supprimées si on considère qu'elle ne diminue pas la rémunération mensuelle.**

FICHE 6

• LES ACCORDS DE GROUPES : *article 23*

AVANT	APRES
<p>Les accords peuvent se négocier au niveau de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe. Cependant ces niveaux de négociation demeurent autonomes, et le principe de faveur s'applique en cas de conflit de texte. Ainsi en cas de concurrence entre des clauses issues de l'accord de groupes et des clauses issues de l'accord d'entreprise, portant sur le même sujet, principe les clauses de l'accord de groupe qui portent sur les mêmes sujets les clauses de l'accord de groupe ne s'imposent que si elles sont plus favorables pour les salariés.</p> <p>Les accords de groupes ne peuvent pas déroger aux accords de branches sauf clauses contraires prévues dans l'accord de branche.</p> <p>La validation des accords de groupe répond aux mêmes règles que celles de l'entreprise mais le délai d'opposition est de 8 jours seulement.</p>	<p>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) d'entreprise. Ce sera le même mécanisme entre accord d'entreprise et d'établissement.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>Les accords de groupe et accords interentreprises répondent aux mêmes (nouvelles) règles de validation que celles des accords d'entreprise.</p>
<p>Bilan :</p> <ul style="list-style-type: none">• Les accords de groupes peuvent déroger défavorablement aux accords de branches 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 force syndical.• Les règles de validation de ces accords s'alignent avec celles des accords d'entreprise.	

FICHES 7 ET 8

LICENCIEMENT POUR MOTIF ÉCONOMIQUE : articles 67 et 94 de la loi travail

AVANT	APRES
<p>Motifs économiques (L. 1233-3) :</p> <ul style="list-style-type: none">• Difficultés économiques• Mutations technologiques• Réorganisation nécessaire à la sauvegarde de la compétitivité• Cessation totale d'activité de l'entreprise	<p>Motifs économiques (L. 1233-3) :</p> <ul style="list-style-type: none">• 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
<p>Appréciations des difficultés économiques : appréciation souveraine des juges.</p> <p>Exemples de jurisprudences où le caractère réel et sérieux des difficultés économiques n'a pas été admis :</p> <ul style="list-style-type: none">• baisse constante du chiffre d'affaire <u>sur l'année</u>, déficit du résultat d'exploitation de 900 000 francs <u>sur les dix premiers mois</u> de l'année : ce sont là des « <i>difficultés simplement passagères</i> » 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 « <i>incidence sur l'équilibre économique de la société</i> »• 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	<p>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.</p> <p>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 :</p> <ul style="list-style-type: none">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 ;

- la réalisation d'un chiffre d'affaires et la baisse des bénéfices sur l'année

d) quatre trimestres consécutifs pour une entreprise de trois cents salariés et plus.

En comparant avec les jurisprudences ci-contre, on constate que ce qui n'était pas admis comme une difficulté économique sérieuse justifiant un licenciement, pourra l'être après le projet de loi.

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.

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

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

PSE et transfert d'activité : 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. 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. Suite aux mobilisations, le gouvernement a ajouté 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.

Bilan :

- 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. Suite aux mobilisations, le gouvernement a supprimé cette disposition.

Note aux organisations de la CGT sur les violations du droit international par le projet de loi El Khomri

1. Violation par la France des conventions de l'Organisation Internationale du Travail

1.1. **L'OIT et son contrôle d'application des normes**

Pour mémoire, l'Organisation Internationale du Travail, seule instance multilatérale tripartite associant au plan mondial des représentants des travailleurs, a une triple fonction :

- ◆ Une fonction normative, la Conférence Internationale du Travail (CIT) étant chargée depuis 1919 d'enrichir le corpus des normes internationales du travail. Tous les ans en juin, elle adopte ou actualise un véritable code international du travail constitué de 189 conventions et de près de 200 recommandations qui s'appliquent aux Etats qui les ont ratifiées.
- ◆ Une **fonction d'expertise sociale**, les experts du Bureau International du Travail produisant rapports et études sur les questions économiques et sociales. Notons que cette expertise sociale fait souvent écho au discours syndical, notamment depuis la crise, l'OIT dénonçant par exemple avec vigueur la trappe de l'austérité dans laquelle l'Europe s'est elle-même enfermée.
- ◆ Une **fonction de contrôle de l'application de ces normes** via plusieurs instances : le comité de la liberté syndicale qui se réunit trois fois par an sur les cas de violations aux conventions 87 sur les libertés syndicales et 98 sur la négociation collective, la commission des experts pour l'application des conventions et recommandations pour l'ensemble des conventions, la commission d'application des normes se réunissant tous les mois de juin au moment de la Conférence Internationale du Travail et le Conseil d'administration. Si ce contrôle d'application n'est pas assorti d'un régime de sanctions, il s'impose néanmoins dans les Etats de droit, comme ce fut le cas en France contre le CNE en 2006 ou les actes préfectoraux de réquisitions en 2010. En effet, en application de l'article 55 de la Constitution, les lois adoptées par le Parlement de notre pays doivent respecter les dispositions des conventions qu'il a ratifiées. Il en résulte un contrôle de conventionalité opéré par les juges. Ce contrôle leur permet, en cas de contradiction avec les normes internationales à laquelle la France est partie, d'écarter les dispositions légales jugées contraires par rapport à ces normes.

1.2. **La loi travail viole les conventions de l'OIT**

Avant même son éventuelle adoption, la loi dite « El Khomri » viole de façon magistrale les **conventions de l'OIT**. Cette note n'aborde en guise d'illustration que la question de l'inversion de la hiérarchie des normes qui contrevient à la jurisprudence de l'OIT liée au contrôle de l'application des conventions 87 et 98. Mais bien d'autres aspects de cette loi posent question au regard des normes internationales du travail. Pour en citer quelques-uns rapidement :

- On pourrait aussi mettre cause **l'absence de phase de consultation** et de dialogue avec certaines organisations syndicales, qui constitue elle aussi une forme de violation de la convention 98.
- Les dispositions qui introduisent une **rupture d'égalité entre les salariés** par rapport au licenciement en fonction de la taille de leur entreprise contreviennent à la convention 158 sur le licenciement, en plus des questions qu'elles posent par rapport à la constitution ;
- **L'organisation des référendums d'entreprise** percute aussi la jurisprudence de l'OIT quant à l'application de la convention 87 sur les libertés syndicales qui établit que lorsqu'il existe déjà des critères permettant de déterminer la représentativité des organisations

syndicales dans un pays, ces référendums étaient perçus comme un moyen de contourner les syndicats représentatifs.

Concernant le renversement de la hiérarchie des normes, en 2012, le comité de la liberté syndicale de l'OIT a jugé une affaire très similaire concernant un projet de réforme du gouvernement grec organisant la décentralisation de la négociation collective au niveau des entreprises. La Grèce était alors dans le viseur de la Troïka qui avait imposé au pays, dans un train de mesures austéritaires, un bouleversement des règles de négociation collective ressemblant à s'y méprendre à l'article 2 du projet de loi. On savait que le projet de loi figurait dans les demandes de « réformes » adressées par la Commission à la France au printemps 2015 ; on peut à présent faire remonter l'effet domino européen à la fin 2011, lorsque la Troïka étranglait la Grèce.

Les **conclusions du comité ne laissent aucun doute possible quant à l'infraction** que constitue ce type de réforme par rapport à la convention fondamentale 98 (Cas N°2820 – Plaintes contre le gouvernement de la Grèce présentée par GSEE, ADEDY, appuyée par la CSI, 365^{ème} rapport du Comité de la Liberté Syndicale, paragraphe 997 – conclusions, page 299 et 300) :

*« Le comité souligne que la mise en place de procédures favorisant systématiquement la négociation décentralisée de dispositions dérogatoires dans un sens moins favorable que les dispositions de niveau supérieur peut conduire à déstabiliser globalement les **mécanismes de négociation collective ainsi que les organisations d'employeurs et de travailleurs** et constitue en ce sens un affaiblissement de la liberté syndicale et de la **négociation collective à l'encontre des principes des conventions 87 et 98** ».*

Pour la CGT, la signification de cette jurisprudence est claire. Elle transforme en avorton l'article 2 du projet de loi dit travail. Le gouvernement **s'entêtant** à le maintenir, **il est clair qu'il expose** la France à une violation grave et immédiate des conventions fondamentales 87 et 98 de l'OIT.

2. Violation par la France du pacte des Nations-Unies relatif aux droits économiques sociaux et culturels

2.1 Les DESC des Nations-**Unies c'est quoi** ?

Adopté en 1966 par l'Assemblée générale des Nations-Unies, le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (« PIDESC ») est le texte de référence international pour les droits économiques, sociaux et culturels (« DESC »).

Concrètement, ce texte crée des obligations internationales juridiquement contraignantes pour les 174 États qui l'ont ratifié. Les États ont ainsi l'obligation de respecter, protéger et mettre en œuvre un ensemble de droits d'aspirations humaines fondamentales : avoir un logement, le droit au travail, se nourrir, bénéficier d'une éducation, vivre dans un environnement sain, les droits syndicaux, le droit à des conditions de travail justes et favorables, etc.

Créé en 1985, le CODESC est un organe des Nations-Unies qui a pour fonction de surveiller la mise en œuvre du Pacte par les États parties. Il est composé de 18 experts indépendants ayant une compétence reconnue dans le domaine des Droits de l'Homme.

Le CODESC est chargé de l'interprétation du Pacte et surtout, de surveiller l'application du Pacte par les États parties. A ce titre, tous les 5 ans, le CODESC examine la mise en œuvre par la France des droits contenus dans le Pacte. A l'issue de cet examen, ce comité fait part à l'État de ses préoccupations ou recommandations sous la forme d'observations finales.

2.2 La loi travail viole les dispositions du Pacte

En 2015, la CGT a pris une part active dans la rédaction du rapport contradictoire sur le respect par la France des DESC, en coalition avec **une trentaine d'organisations dite de la société civile** (syndicats, association de **défense des droits de l'homme** et de solidarité internationale).

Le 5 juin dernier à Genève, en prolongement de ce travail de mise en examen de la France par rapport aux dispositions du Pacte, la CGT portait le fer notamment contre la loi travail, tant sur la forme (climat social et imposition de la loi sans réelle consultation, répressions syndicales et violences policières) que sur le fond (**risque de précarisation du travail, atteintes aux droits, ...**).

Le 24 juin dernier, après examen du cas de la France, les experts du CODESC ont rendu leur décision et elle est claire : « *Le Comité est préoccupé par les dérogations à des protections acquises **en matière de conditions de travail proposées dans le projet de loi travail (...), y compris pour accroître la flexibilité du marché du travail, sans qu'il ne soit démontré que l'État partie a considéré toutes les autres solutions possibles.*** »

Le Comité engage le gouvernement français à « *s'assurer que les dispositifs proposés pour accroître la flexibilité du marché du travail n'ont pas pour effet la précarisation du travail et la diminution de la protection sociale du travailleur. Il l'exhorte également à s'assurer que toute mesure rétrograde concernant les conditions de travail :*

- *Est inévitable et pleinement justifiée (...)* ;
- *Est nécessaire et proportionnée à la situation, (...)* ;
- *N'est pas discriminatoire (...).* »

Il ressort ainsi clairement que le projet de loi El Khomri est en porte à faux avec les engagements internationaux de la France.

Enfin, et bien que cela ne concerne pas le projet de loi en cours, notons que le Comité onusien « *déplore les actes de représailles contre les représentants syndicaux signalés. Il constate aussi avec inquiétude que **l'espace démocratique de négociation des conventions collectives s'amenuise*** ». A ce titre, il engage l'État partie à prendre des « *mesures efficaces de protection des personnes engagées dans des activités syndicales, et de prévention et de répression de toute forme de représailles. Il l'engage également à assurer l'effectivité de la négociation collective et du droit de bénéficier d'une représentation syndicale conformément aux normes internationales afin de protéger les droits des travailleurs en matière de conditions de travail et le droit à la sécurité sociale*».

Il s'agit de conclusions très fortes qui engagent la responsabilité de la France et soulignent la violation par notre pays de ces textes onusiens. Le gouvernement ne peut les ignorer sans se placer au niveau des Etats les plus autoritaires qui méprisent les avis rendus par les instances des Nations-Unies en matière de droits de **l'homme** et de droits économiques, sociaux et culturels.

Contacts

- Pierre Coutaz, p.coutaz@cgt.fr, 06 12 80 09 80
- Ozlem Yildirim, o.yildirim@cgt.fr, 06 51 28 73 01.