Synthèse de la Loi Travail du 8 aout 2016

Animée par:
Maître Laure GERMAIN-PHION
Avocat au Barreau de Grenoble
laure.germain-phion@orange.fr

Le 09 Décembre 2016

I. La nouvelle architecture du code du travail

L'objectif de cette nouvelle architecture est de donner la primauté à la négociation collective.

La nouvelle architecture est la suivante:

- ordre public : aucun accord ne peut y déroger
- négociation collective : ouverture du champ de la négociation collective : accord d'entreprise et accord de branche
- disposition supplétive : disposition applicable en l'absence d'accord

Les objectifs de cette nouvelle architecture sont :

- la refonte du droit du travail avec possibilité de simplification
- la place centrale accordée à la négociation collective
- la constitution d'une commission pour la refondation du Code du Travail
- les experts et praticiens des relations sociales devront remettre leurs travaux dans deux ans

II. La négociation collective et les Institutions Représentatives du Personnel

II.1 Les conditions de validité des accords d'entreprise ou d'établissement (L 2232 – 12)

Jusqu'à présent, les accords d'entreprise étaient soumis à deux conditions de validité:

- signature par une ou plusieurs Organisations Syndicales représentant au moins 30 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections (CE, DUP ou DP)
- absence d'opposition majoritaire

Avec la Loi travail, les conditions de validité des accords d'entreprise ou d'établissement sont les suivantes:

. **l'accord est signé par une ou des Organisations Syndicales représentant 50 %** des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des dernières élections des titulaires au C.E. (ou DUP ou DP):
  . ***l'accord est valide***
  . le droit d'opposition est supprimé

. **l'accord n'est signé que par des OS représentant moins de 30 %** des suffrages exprimés en faveur d'OS aux mêmes elections:
  . ***l'accord n'est pas valide***

- **l'accord est signé par des OS représentant plus de 30 % et moins de 50 %** des suffrages exprimés en faveur d'OS représentatives aux mêmes elections:

- un ou plusieurs syndicats signataires de l'accord peuvent demander un référendum dans le délai d'un mois à compter de la signature de l'accord

- ***si aucun référendum n'est demandé : l'accord n'est pas valide***

- ***si le référendum est demandé*** : les OS **non signataires** ont **8 jours** à compter de la demande de référendum **pour signer** l'accord

    - **à défaut de signature, le référendum est organisé dans le délai de deux mois**

II.2 consultations référendaires (L 2232 – 12)

Le référendum doit se dérouler dans le respect des principes généraux du droit électoral et selon les modalités prévues par le protocole d'accord spécifique conclu entre l'employeur et les organisations signataires.

Le protocole fixe la date du scrutin, le lieu, les modalités de consultation du protocole, le recours ou non au vote électronique.

Les participants au référendum sont les salariés des établissements couverts par l'accord et électeurs aux élections des Délégués du Personnel.

L'accord d'entreprise est valide s'il est voté par la majorité des suffrages exprimés (pas de conditions de quorum).

II.3 Généralisation progressive de l'accord majoritaire

Les règles exposées ci-dessus s'appliquent **depuis le 10 août 2016 pour les accords de préservation ou de développement de l'emploi.**

Elles s'appliquent **à partir du 1er janvier 2017** pour les accords portant sur:

- la durée du travail
- les repos
- les congés

Ces dispositions s'appliqueront à compter **du 1er septembre 2019 à tous les autres accords collectifs à l'exception des accords de maintien de l'emploi**.

Les nouvelles règles de validité des accords d'entreprise s'appliqueront aux **accords catégoriels et aux accords journalistiques.**

Lorsque l'accord ne concerne qu'une catégorie professionnelle déterminée relevant d'un collège électoral, sa validité sera subordonnée aux mêmes conditions que celles énoncées précédemment mais **les taux de 30 et de 50 % seront appréciés à l'échelle du collège électoral**.

Le référendum, s'il est organisé, le sera à l'échelle du collège visé par l'accord.

Mêmes règles pour les **accords des journalistes.**

Dans les entreprises dans lesquelles un collège électoral spécifique est créé pour les journalistes professionnels et assimilés, lorsque l'accord ne concerne que cette catégorie de salariés, les nouvelles règles s'appliqueront et les **taux de 30 et 50 % s'apprécieront à l'échelle du collège des journalistes**.

II.4 La négociation dans les entreprises dépourvues de Délégués Syndicaux :

2 nouveautés

II.4.1: Elargissement du champ de la négociation avec les salariés mandatés

Avec la loi Rebsamen, les salariés mandatés pouvaient négocier sur des thèmes dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif.

Avec la loi travail (L 2232-24-1): les salariés mandatés peuvent négocier sur n'importe quel thème ouvert à la négociation d'entreprise

II.4.2 Les accords conclus avec les élus non mandates

Avec la loi Rebsamen, la validité des accords conclus avec les salariés élus non mandatés était subordonnée à :

– à sa signature par des membres titulaires élus au C.E. et à la DUP ou à défaut par des DP titulaires représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières sections professionnelles

– à l'approbation expresse par la commission paritaire de branche

Avec la loi travail (article L2232-22) les accords conclus avec les salariés élus non mandatés seront valides s'ils sont signés par des membres titulaires élus au C.E. ou à la DUP ou à défaut par des DP titulaires **représentant la majorité des suffrages exprimés** lors des dernières élections professionnelles.

L'accord n'aura plus à être soumis pour approbation à la commission paritaire de branche.

Ils sont simplement transmis pour information à cette commission.

II.5 Les règles de dérogation à l'accord de branche

<u>L'accord d'entreprise pourra parfois déroger dans un sens moins favorable à l'accord de branche:</u>

- L'accord de branche dont le contenu porte sur le ***socle minimal de garanti*** (salaire minimum classification, formation, protection sociale, pénibilité, égalité professionnelle) :
    - ***Dérogation impossible***.

- L'accord d'entreprise dont le contenu porte sur **un thème dont la primauté de l'accord d'entreprise est prévu par la loi** (durée du travail, repos, congés) :
    - **Dérogation possible y compris dans un sens moins favorable et même si l'accord de branche l'interdit.**

-L'accord d'entreprise ou le contenu porte sur un **thème pour lequel la primauté n'est pas "encore" prévue par la loi**:

. si l'accord de branche est **antérieur à la loi du 4 mai 2004** :

. l'accord autorise la dérogation dans un sens moins favorable :

- la dérogation est possible

. l'accord est muet sur la possibilité de dérogation :

- dérogation impossible

. si l'accord de branche est **postérieur à la loi du 4 mai 2004** :

. l'accord n'interdit pas la dérogation :

- dérogation est possible

. si l'accord interdit la dérogation dans un sens defavorable :

- dérogation est impossible

La loi travail impose aux branches d'engager ,dans un délai de 2 ans à compter de sa promulgation, une négociation portant sur la définition de leur "ordre public conventionnel".

Cette négociation vise à determiner, pour chaque branche, les thèmes sur lesquels les accords d'entreprise ne peuvent être moins favorables que les accords conclus au niveau de la branche (à l'exclusion des thèmes pour lesquelles la loi prévoit la primauté de l'accord d'entreprise c'est-à-dire la durée du travail, les repos et les congés).

II.6 La révision des conventions et accords collectifs: la notion de cycle electoral

Avant la loi Travail, les accords d'entreprise ou d'établissement négociés avec un Délégué Syndical pouvaient être révisés par les syndicats de salariés représentatifs signataires de l'accord ou y ayant adhéré ultérieurement.

Quant aux accords négociés avec un élu ou un salarié mandaté, les modalités de révision de ces accords devaient être précisées par un décret en Conseil d'État qui n'est jamais paru.

Avec la loi travail ,dans les entreprises pourvues de délégués syndicaux (article L 2261-7-1) :

Jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel l'accord a été conclu:

- Une ou plusieurs OSR dans le champ d'application de la convention de l'accord, signataires ou adhérentes peuvent réviser l'accord.

-A l'issue de ce cycle électoral, une ou plusieurs OSR dans le champ d'application de la convention ou de l'accord peuvent réviser cet accord.

L'avenant de révision renvoit aux conditions de validité de droit commun.

Les avenants portant révision d'accords d'entreprise entreront donc en vigueur, comme ces derniers, de manière progressive.

Dans les entreprises sans Délégués Syndicaux, les accords d'entreprise pourront être révisés par les membres du Comité d'Entreprise ou de la DUP ou, à défaut, par les Délégués du Personnels mandatés par une organisation représentative dans la branche ou, à défaut, une Organisation Syndicale représentative au niveau national ou interprofessionnel.

Ces accords peuvent également être révisés par les mêmes élus mais non mandatés (L 2232-21).

A défaut,ils peuvent être révisés par un ou plusieurs salariés non élus mandatés (L 2232-24).

II.7 La dénonciation des accords d'entreprise à durée indéterminée (L 2261-10)

Des négociations peuvent s'ouvrir dans les 3 mois qui suivent le début du préavis.

Un l'accord de substitution peut désormais être conclu dès le début du préavis 3 mois.

L'accord d'entreprise dénoncé continue à produire ses effets jusqu'à l'accord de substitution.

A défaut d'accord de substitution, l'accord dénoncé continue de produire ses effets pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai préavis.

A l'expiration du delai de survie et à défaut d'accord substitution, **les salariés conservent une rémunération dont le montant annuel, pour une durée de travail équivalente à celle prévue par leur contrat de travail, ne peut être inférieure à la rémunération versée lors des 12 derniers mois.**

La règle du maintien de la rémunération se substitue à la règle du maintien des avantages individuels acquits.

En cas de perte de la qualité d'organisation représentative par une OS signataire, les autres OSR représentant au moins la moitié des suffrages exprimés continuent à avoir la possibilité de dénoncer l'accord d'entreprise.

II.8 La mise en cause des accords d'entreprise en raison notamment d'une fusion, d'une cession, d'une scission ou d'un changement d'activité (L 2261-14)

Engagement d'une nouvelle négociation, à la demande d'une des parties intéressées, dans les 3 mois suivant la mise en cause:

- adaptations aux dispositions conventionnelles nouvelles applicable

- élaboration de nouvelles stipulations

Durée des effets de l'accord d'entreprise à <u>durée indéterminée</u> en l'absence d'accord de substitution :

- **un an** sauf clause prévoyant une durée supérieure
- à terme les **salariés conservent une rémunération** dont le montant annuel, pour une durée de travail équivalent à celle prévue par leur contrat travail, **ne peut être inférieur** à **la rémunération versée lors des 12 années mois**

Durée des effets de l'accord d'entreprise à <u>durée déterminée</u> en l'absence d'accord substitution :

- **le terme**, initialement prévu, de l'accord à durée déterminée est **postérieur** à la date à laquelle il doit cesser de produire effet en application du délai de préavis et de survie soit 15 mois :

  - **dans ce cas maintien provisoire de la rémunération jusqu'à la fin de l'accord**.

- **le terme**, initialement prévu de l'accord à durée déterminée **est antérieur** à la date à laquelle il doit cesser de produire effet en application du délai de préavis et de survie soit 15 mois :

  - **il n'y a pas de maintien de la rémunération**

II.9 Aménagements des négociations en cas de transfert d'entreprise:

***accord de transition** (article L 2261-14-2)*

La loi travail prévoit la possibilité d'une négociation anticipée **d'accord dit de "transition" dont l'application est limitée aux seuls salariés de l'entreprise dont la convention ou l'accord est mis en cause.**

- acteurs de la négociation : les deux employeurs des entreprises concernées et les OSR de l'entreprise cédante

- entrée en vigueur : applicable à compter de la date de la réalisation de l'événement (s'il se réalise) ayant entraîné la mise en cause

- durée de l'accord : au plus 3 ans

Cet accord a vocation à assurer la transition avec le statut de l'entreprise d'accueil.

Il s'applique à l'exclusion des stipulations portant sur le même objet des conventions et accords applicables dans l'entreprise d'accueil.

A l'expiration de cet accord de transition, les accords applicables dans l'entreprise d'accueil deviennent également applicables aux salariés transférés.

- conditions de validité de l'accord

    - droit commun : principe majoritaire

    - Dans le périmètre de l'entreprise employant les salariés dont les contrats de travail sont transférés.

La consultation des salariés est, le cas échéant, effectuée dans ce même périmètre.

II.10 Aménagements des négociations en cas de transfert d'entreprise: accord d'adaptation (L 2161-14-3)

La loi travail prévoit la **négociation anticipée d'accords dits "d'adaptation" applicables aux salariés des deux entreprises (entreprise dont la convention ou l'accord est mis en cause et entreprise d'accueil**).

- Les acteurs de la négociation: les employeurs et les OSR des entreprises ou établissements concernés.

- Objet de l'accord: négocier et conclure un accord se substituant aux conventions et accords mis en cause et révisant les conventions et accords applicables dans l'entreprise ou l'établissement dans lequel les contrats de travail sont transférés.

Cet accord dit d'adaptation a donc pour objet d'harmoniser la situation de l'ensemble des salariés des entreprises concernées (salariés transférés et salariés de l'entreprise d'accueil) et de créer un statut conventionnel unique.

- Entrée en vigueur: applicable à compter de la date de réalisation de l'événement ayant entraîné la mise en cause.

- durée de l'accord : droit commun 5 ans en principe

- Conditions de validité de l'accord :

    - droit commun : principe majoritaire

    - S'applique dans périmètre de chaque entreprise ou établissement concerné.

La consultation des salariés est, le cas échéant, effectuée dans ce même périmètre.

II.11 Sécurisations des accords de groupe

Négociation au niveau du groupe:

- Toutes les négociations prévues au niveau de l'entreprise peuvent désormais être engagées et conclues au niveau du groupe.

- Si un accord de méthode le prévoit, les négociations obligatoires peuvent être tenues au niveau du groupe, les entreprises étant alors dispensées d'avoir à engager ces négociations à leur niveau.

- Dès lors que de nouvelles entreprises intègrent le groupe, les dernières élections de ces entreprises devront être prises en compte pour calculer la représentativité au sein du groupe.

La loi travail:

-Les stipulations d'un **accord de groupe pourront prévaloir** sur les accords d'entreprise ou d'établissement **antérieur ou postérieur, si l'accord de groupe le prévoit expressément** (L 2253 – 5).

– L'accord de groupe pourra prévaloir sur l'accord de branche sans que celui-ci doive l'autoriser expressément (L 2332–35).

II- 12 Définition d'un calendrier de négociation (L.2222-3 et s.)

Loi Rebsamen

Loi Travail

Obligation pour les branches et entreprises de définir un calendrier des négociations mais aucune sanction n'est prévue

Les accords collectifs (branche ou entreprise) **doivent** prévoir les modalités de prise en compte des demandes relatives aux thèmes de négociation formulées par les OSR

Possibilité par accord d'entreprise de modifier les périodicités des négociations annuelles / GEPP
(Anc. L. 2242-20)

Négociations obligatoires, possibilité d'adaptation:

- 3 ans pour les négociations annuelles,
- 5 ans pour les négociations triennales,
- 7ans pour les négociations quinquennales.

Sur les salaires: une OS, même non signataire, peut, pendant la durée de l'accord, demander l'ouverture de la négociation: obligation d'inscrire la demande à l'ordre du jour de la négociation sans délai

Seules peuvent modifier la périodicité des NAO les entreprises
couvertes par un accord collectif ou plan d'action relatif à l'égalité H/F : manque de cohérence …

rectification

La possibilité de modifier la périodicité de la négociation annuelle sur l'égalité et la QVT n'est ouverte qu'aux entreprises déjà couvertes par un accord ou un plan d'action sur l'égalité professionnelle.

II- 13 Les stipulations obligatoires de tout accord collectif

➢ Préambule obligatoire (L.2222-3-3)

Les conventions et accords doivent contenir un préambule fixant leurs objectifs et leur contenu *(L.2222-3-3):*

- Améliorer la clarté et l'intelligibilité de l'acte

L'absence de préambule ne frappe pas la convention ou l'accord de nullité, sauf pour les accords de préservation et de développement de l'emploi,

➢ Clause de suivi et rendez-vous (L.2222-5-1)

La convention ou l'accord **doit définir ses conditions de suivi** et comporter **une clause de rendez-vous**.

L'absence de telles précisions ne frappe pas la convention ou l'accord de nullité.

II- 14 Durées et échéances des accords (L.2222-4)

Stipulations de la convention ou de l'accord sur sa durée	Durée de la convention ou accord	
	Accord conclu avant la Loi	Accord conclu après la Loi
Aucune	Durée indéterminée	5 ans. A terme, le texte cesse de produire effet
Durée déterminée	5 ans. A terme, le texte continue de produire ses effets, sauf stipulations contraires	Durée librement fixée. A terme, le texte cesse de produire effet
Durée indéterminée	Durée indéterminée	Durée indéterminée

II- 15-1 La mise en place des accords de préservation ou de développement de l'emploi

- **Engagements des négociations**:

Transmission aux OS de salariés de toutes les informations nécessaires à l'établissement d'un diagnostic partagé

- **Déroulement des négociations**:

Possibilité d'assistance du C.E. par un expert-comptable.

À défaut de C.E., les délégués syndicaux, les élus mandatés ou les salariés mandatés peuvent être assistés par un expert-comptable.

Le coût de l'expertise est à la charge de l'employeur.

- **Contenu obligatoire de l'accord**:

-Préambule portant notamment sur les objectifs en matière de préservation ou de développement de l'emploi. A défaut: nullité de l'accord.

-Les modalités selon lesquelles est prise en compte la situation des salariés invoquant une atteinte disproportionnée à leur vie personnelle ou familiale.

-Les modalités d'information des salariés sur son application et son suivi pendant

toute sa durée.

- **Contenu facultatif de l'accord :**

- Les conditions dans lesquelles **des efforts proportionnés** à ceux demandés aux autres salariés **pourraient être exigés aux dirigeants salariés** exerçant dans le périmètre de l'accord ainsi qu'aux mandataires sociaux et les actionnaires, dans le respect de compétences des organes d'administration et de surveillance.

- **Les conditions dans lesquelles les salariés bénéficient d'une amélioration de la situation économique** de l'entreprise à l'issue de l'accord.

- **Durée de l'accord:**

-cinq ans au plus.
-Bilan annuel

II- 15-2 : les effets sur le contrat travail des accords de préservation ou de développement de l'emploi

- **Primauté de l'accord sur le contrat de travail, y compris en matière de rémunération et de durée du travail.**

- L'accord ne peut avoir pour effet de diminuer la rémunération mensuelle du salarié**.**

- Un décret doit définir la rémunération mensuelle et les modalités selon lesquelles les salariés sont informés et font connaître le cas échéant leur refus**.**

- **Si le salarié refuse (par écrit) les modifications** de son contrat travail pendant la durée d'application de l'accord, **l'employeur peut licencier son salarié pour un motif spécifique constituant une cause réelle et sérieuse**.

Application de la procédure de licenciement pour motif économique (moins de 10 salariés).

- **Lors de l'entretien**, l'employeur:

- propose au salarié le bénéfice d'un **parcours d'accompagnement personnalisé**

- informe le salarié par écrit du motif spécifique sur lequel repose la rupture en cas d'acceptation du dispositif d'accompagnement..

L’acceptation du parcours d’accompagnement personnalisé emporte rupture du contrat travail sans préavis: dispositif similaire à celui du CSP (conditions de financement, accompagnement des salariés….).

Un décret doit définir les délais de réponse du salarié (adhésion au parcours d’accompagnement personnalisé) et les conditions dans lesquelles il adhère à ce dispositif.

II-16 Accords-types de branche pour les TPE (L.2232-10-1)

➢ Modèles simples ou « personnalisables »

- Un accord de branche étendu peut contenir sous forme d'accord type, indiquant les différents choix laissés à l'employeur, des stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés (L. 2232-10-1).

- Ces stipulations peuvent porter sur l'ensemble des négociations prévues par le Code du travail.

- L'employeur peut appliquer cet accord type :

  - au moyen d'un document unilatéral indiquant les choix qu'il a retenus, le cas échéant
  - après en avoir informé les DP, s'ils existent, ainsi que les salariés par tous moyens.
  - Aucune obligation d'engager préalablement des négociations dérogatoires

II- 17 Les nouveaux moyens pour les acteurs de la négociation

Délégué syndical (L 2142-13)

- **12 h / mois** (au lieu de 10) entreprises ou étab. de 50 à 150 salariés
- **18 h / mois**(au lieu de 15) entreprises ou étab. de 151 à 499 salariés
- **24 h / mois** (au lieu de 20) entreprises ou étab d'au moins 500 salariés

Délégué syndical central (L. 2143-15)

- **24 h / mois** (au lieu de 20)

Section syndicale : préparation de la négociation (L. 2143-16)

- **12 h / an** (au lieu de 10) entreprise d'au moins 500
- **18 h / an** (au lieu de 15) dans celles d'au moins 1000 salariés

Regroupement des crédits d'heures pour les salariés en forfait-jour

II-18 Les nouveaux moyens pour les acteurs de la négociation

- **Tous les accords collectifs** de travail doivent prévoir les modalités de prise en compte des souhaits des OS concernant les thèmes de négociation (L.2222-3)

- **Formation des DP et DS** : possible financement sur le budget de fonctionnement du CE (L. 2325-43)

- **Utilisation des outils numériques** de l'entreprise par les OS (L.2142-6)

- **Formations communes** des acteurs de la négociation collective : employeurs, salariés. Egalement par des magistrats et autres agents de la fonction publique : financement par le fonds paritaire national (L. 2212-1)

  Des conventions ou accords de branche ou d'entreprise peuvent définir (L.2212-2) :

  1- Le contenu des formations communes et les conditions dans lesquelles elles sont dispensées

  2- Les modalités de leur financement, pour couvrir les frais pédagogiques, les dépenses d'indemnisation et les frais de déplacement et d'ébergement des stagiaires et animateurs.

- **Extension de la couverture accident du travail et maladie professionnelle** aux DS (L.412-8 CSS modifié)

II- 19 Publicité des accords: mise en place d'une base de données des Accords collectifs

Loi (L. 2231-5-1)

Les accords collectifs deviennent **publics** et seront versés dans une **base de données nationale** dont le contenu serait publié en ligne.

Après la conclusion de la convention ou de l'accord, les parties peuvent acter qu'une partie de la convention ou de l'accord ne doit pas faire l'objet de la publication.

Cet acte ainsi que la version publiable et la version intégrale de l'accord devront être déposés.

A défaut, possibilité pour les **signataires syndicaux**, que l'accord soit publié dans une version rendue anonyme (L. 2231-5-1 nouveau).

➢ Date d'application

La commission fixe au 1er septembre 2017, la date à partir de laquelle les accords d'entreprise pourront être publiés sur une base de données nationale.

3. Les nouveaux thèmes de la négociation d’entreprise

III- 1 Différents domaines de la subsidiarité de l'accord de b r a n c h e

Accord d'entreprise > Accord de branche

- Détermination du taux de majoration des heures supplémentaires avec un minimum de 10%
- Détermination d'une période de 7 jours consécutifs pour le décompte des HS
- Rémunération des temps nécessaires à la restauration et aux pauses
- Assimilation des temps nécessaires aux opérations d'habillage et de déshabillage à du temps de travail effectif ou détermination des contreparties
- Mise en place d'astreinte
- Dépassement de la durée quotidienne du travail dans la limite de 12 heures
- Dépassement de la durée hebdomadaire moyenne de travail dans la limite de 46 h sur 12 semaines
- Dérogation à la durée minimale du repos quotidien
- Détermination du contingent d'heures complémentaires
- Détermination de la contrepartie aux déplacements professionnels
-

Mise en place du travail de nuit

- Dépassement de la durée quotidienne maximale de 8 heures pour certaines activités
- Augmentation de la durée maximale hebdomadaire de travail jusqu'à 44 heures sur 12 semaines consécutives

- Définition des jours fériés et chômés
- Mise en œuvre des congés payés dans l'entreprise : période de référence d'acquisition, majoration, période de prise de congés, ordre des départs, fractionnement, report
- Mise en place d'horaires à temps partiel
- Détermination des délais de prévenance pour le changement d'horaires des temps partiels
- Modalité de report d'heures en cas d'horaires individualisés
- Modalités de récupération des heures perdues
- Mise en place de contrats de travail intermittents et définition des emplois concernés

III-2 Travail effectif (L.3121-1 et s.)

➢ Ordre public:

- Temps de travail effectif = salarié à la disposition de l'employeur, se conforme à ses directives, sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles
- Assimilation du temps de restauration et de pause à du temps de travail effectif, dans certains cas
- Contreparties obligatoires aux temps d'habillage et déshabillage, dans certains cas
- Contreparties obligatoires aux déplacements professionnels (domicile – lieu de travail), selon les circonstances

➢ Champ négociation collective:

Une convention ou accord d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut, un accord de branche peut prévoir :

- une rémunération des temps de restauration et de pause
- des contreparties aux temps d'habillage et de déshabillage ou de les assimiler à du temps de travail effectif
- des contreparties au temps de déplacement professionnel lorsqu'il dépasse le temps normal de trajet.

➢ Dispositions supplétives:

- Le contrat de travail peut fixer la rémunération des temps de restauration et de pause
- Le contrat de travail prévoit des contreparties aux temps d'habillage et de déshabillage ; il peut également les assimiler à du temps de travail effectif ;
- Les contreparties prévues au temps de déplacement professionnel, lorsqu'il dépasse le temps normal de trajet, sont déterminées par l'employeur après consultation du CE ou, à défaut, des DP

III-3 Astreinte (L.3121-9 et s.)

➢ Ordre public :

- Salarié en mesure d'intervenir pour accomplir un travail sans être **sur le lieu de travail** ni à la disposition de l'employeur (**avant : obligation d'être au lieu du domicile ou à proximité**).
- La durée d'intervention est du temps de travail effectif
- Contrepartie financière ou en repos
- information sur la programmation individuelle des périodes d'astreinte dans un délai raisonnable
- Respect de la durée légale du repos quotidien

➢ Champ d'application de la négociation collective :

Une convention ou accord d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut, un accord de branche peut mettre en place un régime d'astreinte:

- Organisation de l'astreinte,
- Compensation financière,
- Le cas échéant, modalités d'information et délais de prévenance des salariés

Champ de la négociation élargi

➢ Dispositions supplétives :

- Organisation des astreintes et compensations : fixée par l'employeur après avis du CE ou DP et information de l'inspection du travail
- Modalités d'information des salariés
- Programmation individuelle des périodes d'astreinte: 15 jours à l'avance sauf circonstances exceptionnelles et sous réserve d'en avertir les salariés au moins un 1 franc à l'avance.

III- 4 Equivalence - l'exception au principe de subsidiarité (L.3121-13 et s.)

➢ Ordre public: Définition

Le régime d'équivalence constitue un mode spécifique de détermination du temps de travail effectif et de sa rémunération pour des professions et des emplois déterminés comportant des périodes d'inaction

➢ Champ d'application de la négociation collective :

Une convention ou accord de **branche étendu** peut:
- instaurer de la durée du travail équivalente à la durée légale pour des professions et emplois à déterminer
- déterminer la rémunération des périodes d'inaction

	AVANT	APRES
Mise en place	Par décret, pris après la conclusion d'une convention ou d'un accord de branche, ou par décret en Conseil	Par convention ou accord de branche **étendu**

➢ Dispositions supplétives:

- Mise en place fixée par décret.

III- 5 Temps de pause (L.3121-16 et s.)

- **Ordre public :**

20 minutes de pause consécutives quand le temps de travail quotidien atteint 6 heures

- **Champ de la négociation collective :**

Convention ou accord d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut, un accord de branche peut fixer un temps de pause supérieur

III- 6 Durée quotidienne maximale (L.3121-18 et s.)

➢ Ordre public :

- Durée maximale quotidienne du travail est de 10 heures, sauf :
  - Dérogation administrative
  - En cas d'urgence
  - Par accord collectif

➢ Champ de la négociation collective :

Une convention ou accord d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut, un accord de branche peut prévoir le dépassement de la durée maximale de 10 heures en cas :

- d'activité accrue
- ou pour des motifs liés à l'organisation de l'entreprise.

Maximum : 12 heures

III-7 Durées hebdomadaires maximales (L.3121-20 et s.)

➢ Ordre public:

- Durée maximale sur une même semaine : 48 heures
- **60 heures** maximum, en cas de circonstances exceptionnelles et avec autorisation administrative, après du CE ou des DP
- **44 heures** sur 12 semaines consécutives

➢ Champ de la négociation collective:

Une convention ou accord d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut, un accord de branchepeut augmenter la limite de 44 h à **46 heures sur 12 semaines**

➢ Dispositions supplétives:

- Dépassement dans la limite de **46 heures** autorisé par l'autorité administrative
- A titre exceptionnel, possibilité de dérogation à la limite de 46 heures, dans certains secteurs, régions ou entreprises
- Avis nécessaire du CE ou à défaut des DP

Récapitulatif durées hebdomadaires maximales

DEROGATION AUX DUREES MAXIMALES HEBDOMADAIRES	A V A N T	A P R E S
48 heures par semaine	En cas de circonstances exceptionnelles pour certaines entreprises dans la limite de 60 h sur autorisation de l'IT	En cas de circonstances exceptionnelles pour toute entreprise dans la limite de 60 h sur autorisation de l'IT
44 heures sur 12 semaines	Par décret pris après conclusion d'une convention ou d'un accord collectif de branche dans la limite de 46 h	Par accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par accord de branche dans la limite de 46 h

III-8 Repos quotidien (L.3131-1 et S.)

- **Ordre public :**

Durée minimale: 11 heures consécutives sauf dans les cas prévues ci-dessous ou en cas d'urgence

- **Champ de la négociation collective :**

Dérogation possible par convention ou accord d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut, un accord de branche dans des conditions fixées par décret, notamment pour des activités caractérisées par la nécessité d'assurée la continuité du service ou par des périodes d'activités fractionnées (L.3131-2).

- **Dispositions supplétives :**

Dérogation possible, en cas de surcroit exceptionnel d'activité, dans des conditions prévues par décret

III-9 Durée légale et heures supplémentaires (L.3121-27 et s.)

- **Ordre public :**

- Durée légale : 35 heures

- Heures effectuées au-delà de la durée légale ou de la durée considérée comme équivalente : heures supplémentaires (majoration de salaire ou repos compensateur)

- Heures supplémentaires se décomptent par semaine dans la limite du contingent annuel
  - Ne s'imputent pas : les heures donnant lieu à un repos compensateur et les travaux urgents
  - Heures accomplies au-delà du contingent : repos obligatoire en repos

- Détermination de la rémunération mensuelle dans les entreprises dont la durée collective de travail est supérieur à la durée légale hebdomadaire

➢ Champ de la négociation collective :

Une convention ou accord d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut, un accord de branche peut :

- fixer une période de 7 jours consécutifs constituant la semaine

- prévoir le taux de majoration des HS sans être inférieur à 10 %

- définir le contingent annuel

- fixer les conditions d'accomplissement des HS au-delà du contingent ainsi que la durée, les caractéristiques et les conditions de la prise de la contrepartie obligatoire sous forme de repos (50 % ou 100 % des HS accomplies).
    - **Information** du CE ou, à défaut, des DP pour les HS accomplies dans la limite du contingent annuel
    - **Avis** du CE ou, à défaut, des DP pour les HS accomplies au-delà du contingent annuel

- prévoir une contrepartie sous forme de repos au titre des HS dans la limite du contingent

- prévoir le remplacement de tout ou partie du paiement et des majorations des HS par du repos compensateur

- adapter les conditions et modalités d'attribution et de prise du repos compensateur de remplacement

- déroger, dans les branches d'activité à caractère saisonnier, aux dispositions relatives à la détermination des périodes de référence pour le décompte des HS et des RC. Des procédures contradictoires de décompte des temps et périodes de travail doivent être prévues.

➢ Dispositions supplétives:

- Semaine : du lundi 0 heure au dimanche 24 heures
- Majoration des HS : 25% les 8 premières, 50% les suivantes
- Repos de remplacement si :
  - absence de DS,
  - le CE ou, à défaut, DP ne s'y oppose pas
  - l'employeur fixe les modalités et conditions de recours
- Fixations des conditions et les modalités d'attribution et de prise du repos de remplacement après avis du CE ou, à défaut, DP
- Contrepartie obligatoire en repos au delà du contingent: 50% ou 100% des HS accomplies
- Le nombre d'heures du contingent annuel ainsi que les caractéristiques et conditions de prise de la contrepartie obligatoire sous forme de repos pour toute HS > contingent
- Les modalités d'utilisation du contingent annuel d'HS et de son éventuel dépassement donnent lieu, au moins une fois par an, à la consultation CE ou, à défaut, DP

III- 10 Aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine (L. 3121-41 et s)

➢ **Ordre public :**

- Heures supplémentaires décomptées à la fin de la période de référence

- Période de référence supérieur à l'année :
  - **3 ans** au plus, par accord collectif, Si un accord de branche le prévoit
  - **9 semaines** au plus, par décision unilatérale

- Heures supplémentaires :
  - **Période de référence annuelle :** heures effectuées au delà de 1607 heures par an
  - **Période de référence différente (> ou<)**: heures supplémentaires effectuées au delà de 35 heures en moyenne calculées sur la période de référence

- Information des salariés
  - **Aménagement du temps de travail supérieure à la semaine : délai de prévenance raisonnable** en cas de changement de la répartition de la durée du travail

- Incidence sur le contrat de travail
  - Aménagement du temps de travail supérieure à la semaine, **mis en place par accord collectif.**
    Absence de modification du contrat de travail pour les salariés à **temps complet**

➢ Champ de la négociation collective :

- Un accord d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut, un accord de branche prévoit :
    - la période de référence qui ne peut excéder 1 ans ou 3 ans **=> Si un accord de branche le prévoit.**
    - les conditions et délais de prévenance des changement de durée ou d'horaires de travail
    - la prise en compte, pour la rémunération des salariés, des départs ou des absences au cours de la période de référence

- Si l'accord s'applique aux salariés à temps partiel : prévoir les modalités de communication et de modification de la répartition de la durée et des horaires de travail.

- Possibilité de prévoir une limite annuelle inférieure à 1607 heures par an pour décompte des heures supplémentaires

- Si **période de référence est supérieure à un an** : prévoit une limite hebdomadaire, supérieure à 35 heures, au delà de laquelle les heures de travail effectuées au cours d'une même semaine constituent des HS payées sur le mois considéré.
- Si **période de référence est différente (< ou =)** : possibilité de prévoir cette même limite hebdomadaire. Dans ces deux derniers cas , les HS payées n'entrent pas dans le décompte des heures travaillées opéré à l'issue de la période de référence

- L'accord peut prévoir que la rémunération mensuelle des salariés est indépendante de l'horaire réel et détermine alors les conditions dans lesquelles cette rémunération est calculée

- **Dispositions supplétives :**

- Possibilité de mettre en place une répartition de la durée du travail sur :

  - **9 semaines** pour les entreprises <de 50 salariés,

  - **4 semaines** pour les entreprises de 50 salariés et +.

  - Possibilité de répartition sur plusieurs semaines pour les entreprises qui fonctionnent en continu

  - Délai de prévenance en cas de changement de la durée du travail ou d'horaires de travail : **7 jours**

Récapitulatif - aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine

	AVANT	APRES
Avec la conclusion d'un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, de branche	Aménagement de la durée du travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année	Aménagement possible de la durée du travail sur une période supérieure à la semaine jusqu'à **3 ans** (1)
A défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, de branche	Aménagement par l'employeur de la durée du travail sur 4 semaines, quelle que soit la taille de l'entreprise	Aménagement par l'employeur de la durée du travail sur : - **9 semaines** pour les entreprises de moins de 50 salariés ; - **4 semaines** pour les entreprises de 50 salariés et plus (inchangé)
(1) Un accord d'entreprise ou d'établissement peut aménager la durée du travail sur une durée supérieure à un an **seulement si un accord de branche l'y autorise**.		

III- 11 Horaires individualisés et récupération des heures perdues (L. 3121-48 et s)

➢ Ordre public :

- Possibilité de mettre en place, à la demande de salariés, un dispositif d'**horaire individualisé** permettant le report d'heures d'une semaine à une autre après **avis conforme** du CE ou, à défaut, des DP. En l'absence d'IRP, nécessité d'obtenir l'autorisation de l'inspection du travail

- Aménagement d'horaires individualisés pour les travailleurs handicapés et les aidants familiaux ou les proches.

- Interruption collective du travail justifiant la récupération des heures perdues: accident, intempéries, force majeure, inventaire, chômage d'un jour ou de deux jours ouvrables compris entre un jour férié et un jour de repos hebdomadaire ou d'un jour précédant les congés annuels.

➢ Champ de la négociation collective :

- Un accord collectif d'entreprise ou d'établissement, ou, à défaut un accord de branche peut prévoir :
  - Limites et modalités du report d'heures d'une semaine à une autre
  - les modalités de récupération des heures perdues

➢ Dispositions supplétives :

- Limites et modalités ainsi que la récupération des heures perdues sont fixées par décret

III- 12 Conventions de forfaits

Ordre public (L. 3121-53 et s)

	Forfait en heures			Forfait en jours
nature du forfait	**hebdomadaire**	**Mensuel**	**Annuel**	**Annuel**
Salariés concernés	tous		- Cadres qui ne peuvent pas suivre l'horaire collectif - Salariés qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps	- Cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et qui ne peuvent pas suivre l'horaire collectif - Les salariés dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps
Formalisme	Convention écrite acceptée par le salarié			Convention écrite acceptée par le salarié Vérification régulière de la charge de travail
Rémunération	Au moins égale à la rémunération minimale dans l'entreprise pour le nombre d'heures prévues + majoration d'heures supplémentaires, le cas échéant			Si rémunération manifestement sans rapport avec les sujétions imposées : possibilité d'une revalorisation judiciaire Possibilité de renonciation à une partie des jours de repos: majoration du salaire Convention écrite entre les parties qui fixe, notamment, le taux de la majoration (mini 10 %). Valable pour l'année en cours, non renouvelable tacitement
Dispositions particulières				Non soumis : A la durée quotidienne maximale de travail effectif Aux durées hebdomadaires maximales de travail A la durée légale hebdomadaire

Champ de la négociation collective (L. 3121-63 et s)

	Forfait en heures			Forfait en jours
nature du forfait	**hebdomadaire**	**Mensuel**	**Annuel**	**Annuel**
Acte mettant en place le forfait	Contrat de travail		Accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, accord de branche.	Accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, accord de branche.
Contenu de l'accord	- Les catégories de salariés susceptibles de conclure une convention individuelle de forfait - La période de référence du forfait : année civile ou une autre période de 12 mois consécutifs - Le nombre d'heures ou de jours dans la limite de 218 jours - Les conditions de prise en compte des absences, arrivées, départs - Les caractéristiques de la convention individuelle de forfait qui doit obligatoirement fixer le nombre d'heures ou de jours **Spécificité** pour l'accord **forfait jours** qui doit fixer les modalités : - d'évaluation et le suivi régulier de la charge de travail - de communication périodique entre l'employeur et le salarié sur sa charge de travail, sur l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle, sur sa rémunération ainsi que sur l'organisation du travail dans l'entreprise - d'exercice du droit à déconnexion L'accord peut fixer le nombre maximal de jours travaillés dans l'année *(en cas de renonciation à des jours de repos, sous réserve du respect des dispositions relatives au repos quotidien, au repos hebdomadaire, aux jours fériés chômés et aux congés payés)*.			

Dispositions supplétives (L. 3121-65 et s)

	Forfait en jours
Employeur	- L'employeur peut établir un document de contrôle en faisant apparaître le nombre et la date des journées ou demi-journées travaillées. - Il s'assure de la charge raisonnable de travail du salarié (respect des temps de repos) - Organisation d'un entretien annuel avec le salarié portant sur: sa charge de travail, l'organisation de son travail, l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle ainsi que sa rémunération. - Les modalités d'exercice par le salarié de son droit à la déconnexion: communication faite par tout moyen aux salariés concernés. Dans les entreprises de 50 salariés et +, ces modalités sont celles prévues dans une charte sur la régularisation de l'utilisation des outils numérique (En vigueur le 1er janvier 2017 : Nouveau thème de la NAO QVT – art. L.2242-8, 7°)
Salarié	- Renonciation possible à 35 jours de repos par an

III- 14 Sécurisation des forfaits jours.

L'absence de clause sur la charge travail ne remet pas en cause les forfaits jours(L3121-64).

Lorsque l'accord collectif instaurant le forfait jours est insuffisamment précis sur les modalités de suivi de la charge travail des salariés en forfait jours, les conventions de forfait conclues sur la base de cet accord collectif ne seront plus pour autant frappés de nullité ou sans effet.

Il suffit que l'employeur respecte les modalités supplétives de suivi prévu par le code du travail:

– L'employeur établit **un document de contrôle** du nombre de jours travaillés. Ce document doit être rempli par le salarié.

-L'employeur s'assure que la **charge travail du salarié est compatible** avec le respect des temps de repos quotidiens et hebdomadaires.

- L'employeur organise une fois par an **un entretien** avec le salarié pour évoquer sa charge travail qui doit être raisonnable, l'organisation de son travail, l'articulation entre son vie professionnelle et sa vie personnelle, ainsi que sa rémunération.

De sécurisation des accords collectifs antérieurs

Un employeur pourra continuer à conclure de nouvelles conventions de forfait jours sur le fondement d'un accord ancien non conforme aux exigences de la Cour de Cassation.

Pour cela, le contrat de travail devra prévoir le document de contrôle du nombre de jours travaillés, l'entretien annuel et le respect des temps de repos quotidien et hebdomadaire.

Lorsqu'un accord collectif conclu avant le 10 août 2016 est révisé pour être mis en conformité avec la Loi Travail, l'exécution de la convention individuelle de forfait annuel en jours se poursuit sans qu'il y ait lieu de requérir l'accord du salarié.

III- 15 Décrets d'application (art. L. 3121-67 et L.3121-68)

➢ **Des décrets en Conseil d'Etat** déterminent **les modalités d'application** des dispositions prévues au chapitre relatif à la « durée et l'aménagement du travail" *(**L.3121-1 à L.3121-69**)* pour l'ensemble des branches d'activité ou des professions ou pour une branche ou une profession particulière. Ces décrets fixent notamment :

- La répartition et l'aménagement des horaires de travail
- Les conditions de recours aux astreintes
- Les dérogations permanentes ou temporaires applicables dans certains cas et pour certains emplois
- Les périodes de repos
- Les modalités de récupération des heures de travail perdues
- Les mesures de contrôle de ces diverses dispositions.

➢ **Il peut être dérogé par** convention ou accord **collectif étendu ou** par convention ou **accord d'entreprise** ou d'établissement à celles **des dispositions de ces décrets** portant sur :

- l'aménagement et à la répartition des horaires de travail à l'intérieur de la semaine,
- Les périodes de repos,
- Les conditions de recours aux astreintes,
- Les modalités de récupération des heures de travail perdues lorsque la loi permet cette récupération.

En cas de dénonciation ou de non-renouvellement de ces conventions ou accords collectifs, les dispositions des décrets auxquelles il avait été dérogé redeviennent applicables.

III-16 Travail de nuit (art. L. 3122-1 et s.)

ORDRE PUBLIC	
Conditions de recours	Situation exceptionnelle Consultation du médecin du travail avant toute décision importante relative à la mise en place ou à la modification de l'organisation du travail de nuit (L.3122-10)
Périodes de travail de nuit	Tout travail consécutif de **9 heures consécutives** entre **minuit et 5 heures**. **7 heures consécutives** pour certaines activités (L.3122-3) Commence, au plus tôt, à **21 heures** et termine, au plus tard, à **7 heures** Dispositions spécifiques pour les établissements de vente au détail situés dans les zones touristiques (L.3122-4)
Définition du travailleur de nuit	- Accomplir au moins **2 fois par semaine**, selon son horaire habituel, **3 heures** de travail de nuit quotidien **OU** - Accomplir au cours d'une période de référence, un nombre minimal d'heures de travail de nuit (Fixée par accord de branche ou, à défaut, à 270 heures par an)
Durée maximale quotidienne	**8 heures**. Dérogation possible par accord d'entreprise ou pour les équipes de suppléance. En cas de circonstances exceptionnelles, dépassement possible sur autorisation de l'inspecteur du travail après consultation des DS et CE (ou DP)
Durée maximale hebdomadaire	**40 heures** calculée sur une période de **12 semaines consécutives** Dérogation possible par accord d'entreprise (**44 heures** sur **12 semaines consécutives**)
Contreparties	Repos compensateur et, le cas échéant, compensation salariale Dérogation possible, pour certaines activités, lorsque la durée du travail de nuit est inférieure à la durée légale (L.3122-9) Tout travailleur de nuit bénéficie d'un suivi individuel régulier de son état de santé (L.3122-11)
Accord du salarié	Si le travail de nuit est incompatible avec des obligations familiales impérieuses : - le refus du travail de nuit ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement - le travailleur de nuit peut demander son affectation sur un poste de jour. Le travailleur de nuit qui souhaite occuper ou reprendre un poste de jour (et inversement) = priorité Information, par l'employeur, de la liste des emplois disponibles
Problème médical constaté	Transfert sur un poste de jour aussi comparable que possible, si l'état de santé le justifie => Obligation de reclassement

CHAMP DE LA NEGOCIATION COLLECTIVE	
Contenu obligatoire	**Contenu facultatif**
- La justification du recours au travail de nuit : situation exceptionnelle - nécessité d'assurer la continuité de l'activité - La définition de la période de travail de nuit (cf. limites fixées par l'ordre public) - Des contreparties - Des mesures destinées à améliorer les conditions de travail - Des mesures destinées à faciliter l'articulation de l'activité professionnelle nocturne des travailleurs de nuit avec leur vie personnelle et avec l'exercice de responsabilités familiales et sociales, concernant notamment les moyens de transport - Des mesures destinées à assurer l'égalité femmes / hommes, notamment, sur la formation - L'organisation des temps de pause	- Le dépassement de la durée maximale quotidienne de travail - Le dépassement de la durée maximale hebdomadaire de travail, si le secteur d'activité le justifie, avec un maximum de 44 heures sur 12 semaines consécutives - Dans les zones touristiques internationales possibilité de prévoir l'emploi des salariés entre 21 heures et le début de la période de travail de nuit, sous réserve de : • mettre à disposition un moyen de transport pour retour au domicile du salarié, • mesures facilitant l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle des salariés • Fixer des conditions de prise en compte de l'évolution de la situation personnelle des salariés (Ne plus travailler après 21 heures / situation des salariées en situation de grossesse = effet immédiat)

Attention, seul une convention ou un accord collectif de travail **étendu** peut fixer le nombre minimal d'heures entraînant la qualification de travailleur de nuit sur une période de référence.

➢ Dispositions supplétives :

- **La période de travail de nuit** est celle comprise entre 21 heures et 6 heures. Entre minuit et 7 heures pour certaines activités (cf. L.3122-3)

- **Autorisation**, par l'inspecteur du travail, **du recours au travail de nuit** :
  - après vérification des contreparties et des temps de pause accordés,
  - si employeur démontre avoir engagé des négociations sérieuses et loyales qui n'ont pas abouti *(cf. formalisme des négociations avec les OS)*

- **Autorisation**, par l'inspecteur du travail, d'une **période de travail de nuit différente** après consultation des DS et avis du CE ou, à défaut, des DP

- **Qualification de travailleur de nuit** : **270 heures** sur 12 mois consécutifs

- Un décret peut fixer les secteurs où la **durée maximale hebdomadaire** de travail est fixée entre 40 heures et 44 heures.

III- 17 Travail à temps partiel (L.3123-1et s.)

ORDRE PUBLIC	
Définition	Inchangée
Mise en place	A l'initiative du salarié - Besoins de sa vie privée (avenant obligatoire) - Passage d'un temps plein à temps partiel (et inversement) = priorité et information de l'employeur sur les emplois disponibles
Accord du salarié	- Refus du salarié d'accomplir un travail à temps partiel = ni une faute, ni un motif de licenciement - Refus du salarié d'accomplir des heures complémentaires au-delà des limites fixées dans le contrat = idem - Refus du salarié d'accomplir des heures complémentaires dans les limites fixées dans le contrat = faute ou un motif de licenciement, sauf s'il a été informé moins de 3 jours avant
Egalité de traitement	Période d'essai, rémunération, ancienneté et indemnité de rupture
Contenu du contrat de travail	- Qualification, rémunération, durée du travail, répartition de cette durée - Cas de modifications possibles de la répartition de la durée du travail - Modalités de communication par écrit des horaires de travail - Limite des heures complémentaires pouvant être accomplies
Garanties apportées	- Durée hebdomadaire minimale de travail (24h), sauf dans certains cas (cf. L.3123-7) : • Pour des contrats particuliers • Demande du salarié (contraintes personnelles / cumul d'activités) - (accord de l'employeur nécessaire) • Demande d'« étudiants » de moins de 26 ans - (dérogation de droit)
Heures complémentaires	Majorées et payées
Répartition de la durée du travail	- Respect d'un délai de prévenance avant modification effective - Accord du salarié nécessaire, en cas de modification de la durée du travail en dehors des cas prévus dans le contrat de travail = ni une faute, ni un motif de licenciement - Accord du salarié nécessaire, en cas de modification de la durée du travail dans les cas prévus dans le contrat de travail = faute ou un motif de licenciement, sauf dans certains cas (cf. L.3123-12, alinéa 2) - Revalorisation de la durée du travail contractuelle en cas d'exécution régulière d'heures complémentaires
Exercice d'un mandat	Utilisation du crédit d'heures = Impossibilité de réduire la durée du travail de plus d'1/3
Information IRP	- Consultation sur la politique sociale de l'entreprise = bilan du travail à temps partiel (CE, ou à défaut, DP et aux DS) - Information du CE ou, à défaut, DP, sur les demandes de dérogations individuelles à la durée minimale de travail accordées

CHAMP DE LA NEGOCIATION COLLECTIVE (L.3123-17)	
Contenu obligatoire	**Contenu facultatif**
- Initiative de la mise en place du temps partiel : employeur et/ou salarié - Modalités de passage à temps partiel ou à temps complet (inversement) - Procédure à suivre par les salariés pour faire une demande - Délai de réponse de l'employeur	- Heures complémentaires : possibilité de faire accomplir des HC jusqu'au tiers de la durée du travail hebdomadaire ou mensuelle et calculée, le cas échéant, sur la période prévue par un accord collectif portant aménagement du temps de travail supérieur à la semaine - Possibilité de définir la répartition des horaires dans la journée (attention à la durée des temps de pause) - Délai dans lequel la modification de la répartition est notifiée (3 jours a minima). Si ce délai est compris entre 3 et 6 jours, des contreparties doivent être prévues **Attention**, si l'accord prévoir des dispositions spécifiques quant au délai dans lequel la modification de la répartition de la durée du travail est notifiée ou fixe la possibilité de réaliser des HC jusqu'au tiers de la durée du travail, il **doit** comporter des garanties relatives à la mise en œuvre, pour les salariés à temps partiel, des droits reconnus aux salariés à temps complet, notamment : • du droit à un égal accès aux possibilités de promotion, de carrière et de formation, • la fixation d'une période minimale de travail continue • la limitation du nombre des interruptions d'activité au cours d'une même journée.

LA PRIMAUTE DE L'ACCORD DE BRANCHE	
Mise en place	Possibilité de proposer au salarié à temps partiel un emploi à temps complet ou d'une durée au moins égale à la durée minimale (24h) ne ressortissant pas à sa catégorie professionnelle ou un emploi à temps complet non équivalent (et inversement pour un temps complet => temps partiel)
Durée minimale de travail	Fixation de la durée minimale de travail Si, elle est inférieur à 24 h : • prévoir des garanties sur la mise en œuvre d'horaires réguliers ou permettant au salarié de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins de 24 heures • Une convention ou un accord de branche étendu ou un accord d'entreprise ou d'établissement détermine les modalités selon lesquelles les horaires de travail des salariés sont regroupés sur des journées ou des demi-journées régulières ou complètes.
Heures complémentaires	Fixation du taux de majoration : 10 % minimum
Complément d'heures	Possibilité d'augmenter, par avenant au contrat de travail, temporairement la durée contractuelle : • Déterminer le nombre maximal d'avenants par an (8 au maximum, hors remplacement d'un salarié) • Déterminer les modalités selon lesquelles les salariés peuvent bénéficier prioritairement des compléments d'heures • Possibilité de prévoir la majoration salariale des heures effectuées • Les HC accomplies au-delà de la durée prévue par l'avenant = majoration de 25 % à minima

Dispositions supplétives	
Mise en place	Possibilité de mise en place après **avis conforme** du CE ou, à défaut, des DP En l'absence d'IRP, possibilité de pratiquer des horaires à temps partiel (initiative de l'employeur ou du salarié) après information de l'inspection du travail Un salarié peut demander à bénéficier d'un temps partiel. L'employeur doit accepter sa demande sauf : - s'il justifie de l'absence d'emploi disponible relevant de la catégorie professionnelle du salarié ou de l'absence d'emploi équivalent - s'il peut démontrer que le changement d'emploi demandé aurait des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise.
Durée minimale de travail	24 heures hebdomadaires (ou l'équivalent mensuel ou l'équivalent calculé sur la période prévue par un accord collectif portant aménagement du temps de travail supérieur à la semaine)
Heures complémentaires	Maximum 10 % de la durée contractuelle (ou l'équivalent mensuel ou l'équivalent calculé sur la période prévue par un accord collectif portant aménagement du temps de travail supérieur à la semaine) Majoration des HC : • 10 % dans la limite du 10ème de la durée contractuelle • 25 % entre le 10ème et le 1/3 de la durée contractuelle
Répartition de la durée du travail	Au cours d'une même journée = pas plus d'une interruption d'activité ou une interruption supérieure à deux heures. Délai minimale de notification de la modification de la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois = 7 jours ouvrés avant

Tableau comparatif - Temps partiel : avant et après

	AVANT	APRES
Durée minimaledu travail	24 heures parsemaine. Possibilité pour une convention ou un accord de branche étendu de fixer une durée inférieure, sous réserve de comporter certaines garanties édictées par la loi	Durée fixée par convention ou accord de branche étendu. Si cette durée est inférieure à 24 heures, l'accord doit déterminer les garanties édictées par la loi. A défaut d'accord : 24 heures par semaine.
Taux demajoration des heures complémentaires	- 10 % pour les heures n'excédant pas 1/10 de la durée du travail prévue au contrat - 25 % pour celles excédant 1/10 dans la limite de 1/3 avec possibilité pour une convention ou un accord de branche étendu de prévoir un taux différent ne pouvant pas être inférieur à 10%.	Taux fixé par convention ou accord de branche étendu ne pouvant pas être inférieur à 10 %. A défaut d'accord : - 10 % pour les heures n'excédant pas 1/10 de la durée du travail prévue au contrat ; - 25 % pour celles excédant 1/10 dans la limite de 1/3.
Délai de prévenance en cas de modification de la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines dumois	Respect d'un délai d'au moins 7 jours avant la modification. Possibilité pour une convention ou un accord de branche étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement de prévoir un délai inférieur , mais au moins égal à 3 jours ouvrés, sous réserve de prévoir des contreparties apportées au salarié.	Délai déterminé par convention ou accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, convention ou accord de branche étendu ne pouvant pas être inférieur à 3 jours ouvrés. Si le délai prévu est inférieur à 7 jours ouvrés, l'accord doit prévoir des contreparties apportées au salarié. A défaut d'accord : respect d'un délai d'au moins 7 jours ouvrés avant lamodification.

III- 18 Travail intermittent (L.3123-33)

➢ Ordre public :

- Contrats intermittents peuvent être conclus lorsqu'un accord collectif le prévoit (entreprise ou de branche)
- Obligatoirement un CDI
- Peut pourvoir un emploi permanent qui comporte, par nature, des périodes travaillées et non travaillées
- Contrat écrit (qualification, rémunération, durée annuelle minimale de travail, périodes de travail, répartition des heures de travail)
- Les heures dépassant la durée minimale annuelle ne peuvent excéder le tiers
- Egalité de traitement avec les salariés à temps complet
- Entreprises adaptées listées par décret peuvent avoir recours à ces contrats, même en l'absence d'accord collectif

➢ Champ d'application de la négociation collective :

Une convention ou accord d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut, accord de branche étendu :

- Définit les emplois permanents pouvant être pourvus par des salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent
- Détermine les droits conventionnels spécifiques aux salariés intermittents
- Peut prévoir que la rémunération versée mensuellement est indépendante de l'horaire réel et fixe le calcul

- Dans les secteurs, dont la liste est déterminée par décret, où la nature de l'activité ne permet pas de fixer avec précision les périodes de travail et la répartition des heures de travail au sein de ces périodes = obligation de déterminer par accord les adaptations nécessaires, notamment les conditions dans lesquelles le salarié peut refuser les dates et les horaires de travail qui lui sont proposés.

III- 19 Jours fériés (L.3133-1 et s.)

➢ Ordre public :

- Liste des 11 jours fériés
- Les heures perdues ne donnent pas lieu à récupération
- Le chômage des jours fériés n'entraine aucune perte de rémunération pour les salariés totalisant au moins 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement

nouveauté : extension de cette disposition aux travailleurs saisonniers

➢ Champ de la négociation collective :

Définition des jours fériés chômés

➢ Dispositions supplétives :

L'employeur fixe les jours fériés chômés

III- 20 Journée de solidarité (L.3133-7 et s.)

➢ Ordre public :

- Une journée supplémentaire de travail non rémunérée, dans la limite de 7 heures
- Ne s'impute pas ni sur le contingent d'heures supplémentaires, ni sur le nombre d'heures complémentaires prévu au contrat de travail sauf :
    - pour le salarié qui a déjà accompli cette journée pour un autre employeur (rémunérée + s'impute sur le CHS ou le nombre d'HC)

➢ Champ de la négociation collective :

Possibilité de prévoir le travail :

- d'un jour férié précédemment chômé hors 1er mai,
- d'un jour de congés issu d'un accord collectif portant aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine
- de toute autre modalité permettant le travail de 7 heures précédemment non travaillées

➢ Dispositions supplétives :

L'employeur fixe les modalités d'accomplissement de la journée de solidarité après consultation du CE ou, à défaut, des DP

III- 21 Congés payés

Droit à congé (L.3141-1 et s.)	- Droit pour tout salarié à un congé - Droit au congé payé annuel pour les salariés de retour de congé de maternité ou d'adoption
Durée du congé (L.3141-3 et s.)	- Droit à un congé de 2,5 jours ouvrables par mois de travail effectif - Durée totale du congé : 30 jours ouvrables - Les périodes équivalentes à quatre semaines ou 24 jours de travail sont assimilées à un mois de travail effectif - Certaines périodes sont considérées comme du temps de travail effectif (congés payés, congé de maternité....) - Si absence = réduction proportionnelle des droits à congés - Application de la règle de l'arrondi - Octroi de jours de congés supplémentaires pour les salariés ayant des enfants
Période de prise des congés et ordre des départs (L.3141-12 et s.)	- Possibilité de prendre les congés dès l'embauche - Prise durant la période du 1er mai au 31 octobre - Les conjoints et les bénéficiaires d'un PACS = droit à un congé simultané
Règles de fractionnement et report (L.3141-17 et s.)	- Prise du congé en une seule fois = 24 jours ouvrables au plus, sauf contraintes géographiques ou personne à charge au foyer - Si le congé est : • inférieur à 12 jours ouvrables = pris en continu • supérieur à 12 jours ouvrables = possibilité de le fractionner avec l'accord du salarié, sauf période de fermeture de l'entreprise (obligation d'une fraction d'au moins 12 jours continus)
Indemnités de congés (L.3141-24 et s.)	- Règle du 10ème ou du maintien de salaire - Définition de la notion de « rémunération brute totale » et des éléments à prendre en considération - Versement d'une indemnité compensatrice en cas de rupture du contrat de travail (y compris faute lourde) - Remboursement, dans certains cas, d'un trop perçu/versé - Versement d'une indemnité journalière de congés en cas de fermeture de l'entreprise au-delà de la durée légal des congés payés

CHAMP DE LA NEGOCIATION COLLECTIVE	
Durée du congé (L.3141-10)	- Fixation du début de la période de référence pour l'acquisition des congés - Majoration de la durée du congé en raison de l'âge, de l'ancienneté ou du handicap
Période de prise des congés et ordre des départs (L.3141-15)	- Possibilité de fixer : • la période de prise des congés • l'ordre des départs pendant cette période • les délais à respecter en cas de modification, par l'employeur, de l'ordre et des dates de départs
Règles defractionnement et report (L.3141-21 et s.)	- Possibilité de fixer : • la période pendant laquelle la fraction continue d'au moins douze jours ouvrables est attribuée • les règles de fractionnement du congé au delà du douzième jour - Possibilité de prévoir le report des congés ouvert au titre de l'année de référence, jusqu'au 31 décembre de l'année suivante sous réserve de prévoir : • les modalités de rémunération des congés payés reportés • les cas précis et exceptionnels de report • les conditions pour permettre ce reports, à la demande du salarié après accord de l'employeur • les conséquences de ces reports sur le respect des seuils annuels fixés soit, par accord d'aménagement du temps de travail supérieur à l'année, soit par convention de forfait en jours, soit pour l'appréciation du travail à temps partiel applicable dans l'entreprise

DISPOSITIONS SUPPLETIVES		
Durée du congé (L.3141-11)	Le début de la période de référence pour l'acquisition des congés est fixé par un décret en Conseil d'Etat	
Période de prise des congés et ordre des départs (L.3141-16)	- Possibilité de définir, après avis du CE ou, à défaut, des DP : • la période de prise des congés • l'ordre des départs, en tenant compte des critères suivants : ○ la situation de famille (congé du conjoint, du partenaire lié par un PACS, présence au foyer d'un personne à charge...) ○ la durée de services chez l'employeur ○ les activités chez un ou plusieurs autres employeurs Sauf en cas de circonstances exceptionnelles, l'employeur ne peut pas modifier l'ordre et les dates de départ moins d'un mois avant la date de départ prévue	
Règles de fractionnement et report (L.3141-21 et s.)	- 12 jours ouvrables continus pendant la période du 1er mai au 31 octobre - Possibilité de fractionner les congés payés, au delà du 12ème jours continus, en une ou plusieurs fois en dehors de la période du 1er mai au 31 Dans ce cas, attributions de jours supplémentaires de fractionnement : • Fractionnement d'au moins 6 jours = 2 CP supplémentaires • Fractionnement de 3 à 5 jours = 1 CP supplémentaire La cinquième semaine n'est pas concernée Dérogation possible par accord écrit du salarié	
	AVANT	**APRES**
Congés supplémentaires pour enfants à charge	Congés réservés aux mères de famille ayant des enfants de moins de 15 ans à charge	Congés pour tous les salariés ayant des enfants à charge de moins de 15 ans ou/et un enfant handicapé sans condition d'âge

4. Les relations individuelles de travail

IV- 1 Le Licenciement pour motif économique (L.1233-3)

➢ Définition du motif économique

- Jusqu'à présent :

Les motifs économiques justifiant la suppression d'emploi sont **dans le texte** :

- Des difficultés économiques
- Des mutations technologiques

- La Loi:

La loi vient ajouter deux motifs économiques issus de la jurisprudence:

- **Réorganisation nécessaire à la sauvegarde de la compétitivité**
- **Cessation d'activité de l'entreprise**

La matérialité de la suppression, de la transformation d'emploi ou de la modification d'un élément essentiel du contrat de travail s'apprécie au niveau de l'entreprise, y compris pour les entreprises qui appartiennent à un Groupe.

➢ La loi précise la définitions des « difficultés économiques »

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

Une baisse significative des commandes ou du chiffre d'affaires est constituée dès lors que la durée de cette baisse est, **en comparaison avec la même période de l'année précédente**, au moins égale à:

- Entreprise – 11 salariés = **un trimestre**
- Entreprise 11 à 49 salariés = **deux trimestres**
- Entreprise 50 à 299 salariés = **trois trimestres**
- Entreprise 300 salariés et + = **quatre trimestres**

▲ **Applicable à compter du 1er décembre 2016**

Licenciement économique AVANT transfert (L.1233-61)	
Entreprises concernées	Entreprises d'au moins 1000 salariés Entreprises appartenant à un groupe d'au moins 1000 salariés Entreprises de dimension communautaire Entreprise appartenant à un groupe de dimension communautaire
Objectifs poursuivis	Eviter la fermeture d'un ou de plusieurs établissements Non application de l'article L.1224-1
Conditions d'applications	- PSE doit prévoir le transfert d'une ou plusieurs entités économiques nécessaire à la sauvegarde d'une partie des emplois (L.1233-62, 1° bis) - Les entreprises concernées doivent accepter une offre de reprise dans les conditions prévues par celles relatives à l'obligation de recherche d'un repreneur (cf. L. 1233-57-19) - La dérogation à l'article L.1224-1 s'appliquent que dans la limite du nombre des emplois qui n'ont pas été supprimés à la suite des licenciements, à la date d'effet de ce transfert.

IV-2 Mesures liées au développement des outils numériques

➢ Création du droit à la déconnexion (L.2242-8, 6 et 7)

Le but: droit à la déconnexion permettant aux salariés de concilier vie professionnelle et vie personnelle.

Les modalités d'exercice de ce droit devrait être définies dans le cadre de la Négociation Annuelle Obligatoire sur « l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la QVT ».

A défaut, mise en place d'une **charte** sur la régulation de l'utilisation des outils numériques contenant les modalités d'exercice du droit, élaborée après avis du CE, ou à défaut des DP.

Cette charte doit également prévoir, à destination des salariés et du personnel d'encadrement et de direction, des actions de formation et de sensibilisation à un usage raisonnable des outils numériques.

➢ Adaptation du dialogue social à l'ère numérique

- Diffusion des communications syndicales (L.2142-6)

Un accord d'entreprise peut définir les conditions et les modalités de diffusion des informations syndicales au moyen des outils numériques disponibles dans l'entreprise.

A défaut d'accord, les organisations syndicales présentes dans l'entreprise et satisfaisant aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, légalement constituées depuis au moins deux ans peuvent mettre à disposition des publications et tracts sur un site syndical accessible à partir de l'intranet de l'entreprise, lorsqu'il existe.

L'utilisation par les organisations syndicales des outils numériques mis à leur disposition doit satisfaire l'ensemble des conditions suivantes:

1° Etre compatible avec les exigences de bon fonctionnement et de sécurité du réseau informatique de l'entreprise;

2° Ne pas avoir des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise;

3° Préserver la liberté de choix des salariés d'accepter ou de refuser un message.

- Election des DP et membres du CE (L.2314-19 et L.2324-19)

L'élection a lieu au scrutin secret sous enveloppe, le cas échéant, par vote électronique.

➢ Bulletin de salaire

◆ Jusqu'à présent:

Le bulletin est remis au salarié sous un format papier, sauf lorsque le salarié demande à recevoir une version dématérialisée (L. 3243-2).

◆ Avec la loi (art. 54) :

Possibilité pour l'employeur de procéder à la dématérialisation du bulletin de paye sauf opposition du salarié.

La règle de l'option (papier électronique) serait inversée à partir **du 1er janvier 2017.**

L'employeur pourrait procéder à la remise du bulletin de paie sous forme électronique.

Le salarié qui le souhaite pourra demander à conserver le format papier du bulletin.

- Les données devront également être accessibles à terme sur le CPA

IV- 3 L'évolution du règlement intérieur

➢ Obligation de prévenir des agissements sexistes dans l'entreprise

« Nul ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ». (L.1142-2-1)

Le règlement intérieur **doit** rappeler ces dispositions (L. 1321-2)

Dans le cadre de son obligation de prévention des risques professionnelles, l'employeur doit mettre en œuvre les mesures visant à *« [...] 7° Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral et au harcèlement sexuel, tels qu'ils sont définis aux articles L.1152-1 et L.1153-1, ainsi que ceux liés aux agissements sexistes définis à l'article L.1142-2-1»* (L.4121-2)

➢ Principe de neutralité

Le règlement intérieur **peut** contenir des dispositions inscrivant le principe de neutralité et restreignant la manifestation des convictions des salariés si ces restrictions sont justifiées par l'exercice d'autres libertés et droits fondamentaux ou par les nécessités du bon fonctionnement de l'entreprise et si elles sont proportionnées au but recherché. (L.1321-2-1)

IV-4 Harcèlement moral

Assouplissement du régime probatoire en matière de harcèlement moral :

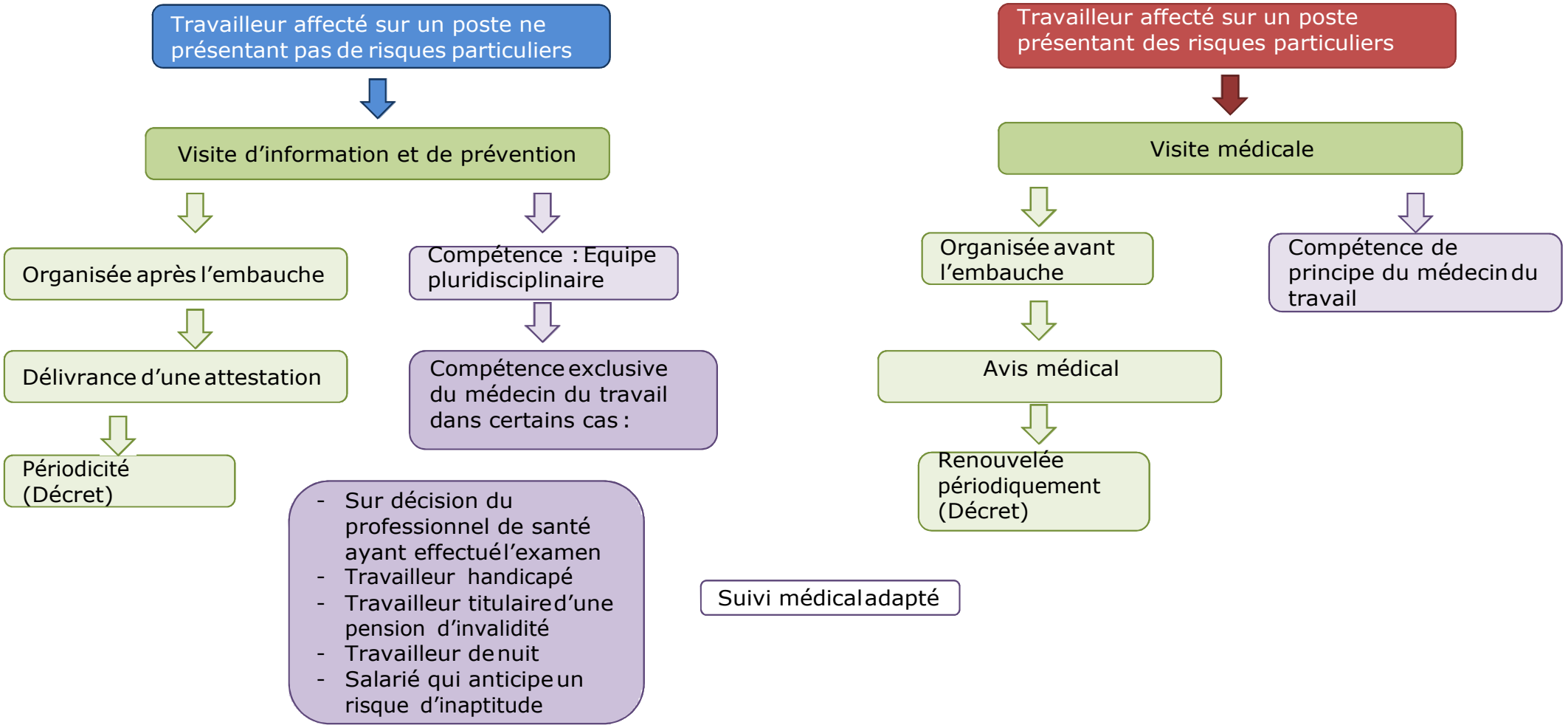
Alignement sur les règles applicables en matière de discrimination:

Le salarié n’a plus à établir des faits laissant supposer l’existence d’un harcèlement moral, il doit désormais seulement présenter des éléments de fait laissant supposer un harcèlement moral.

IV-5 Franchise: Création d'une instance de dialogue

Effectif du réseau	Au moins 300 salariés
Clause du contrat de franchise	Clause ayant un effet sur l'organisation du travail et les conditions de travail dans les entreprises franchisées
Conditions de mise en place	A la demande de l'une des OSR de branche ou ayant constitué une section syndicale au sein de l'une des entreprise du réseau
Négociation d'un accord	Composition de l'instance, mode de désignation des membres, durée du mandat, fréquence des réunions, heures de délégation et modalités d'utilisation.
Absence d'accord	2 réunions par an Autres éléments : déterminés par décret
Règlement intérieur	Adopté à la 1ère réunion de l'instance
Informations obligatoires	- Décision du franchiseur de nature à affecter : o le volume ou la structure des effectifs, o la durée du travail, o Les conditions d'emploi, de travail et de formation professionnelles - Entrées et sorties dans le réseau
Missions de l'instance	- Elle formule et examine toute proposition de nature à améliorer les conditions de travail, d'emploi et de formation professionnelle - Les garanties collectives complémentaires
Périmètre de reclassement	- **Amendement n° 1721** :L obligation de reclassement s'exécute […] dans le cadre du réseau - **Loi** : Cette disposition a été supprimée - **Jurisprudence** : Une totale indépendance et responsabilité du franchisé dans tous les aspects de son exploitation et de sa gestion […] ne suffit pas à démontrer l'absence de possibilités de permutation de personnel (Cass. soc., 15 janv. 2014)

IV- 6 Réforme de la visite médicale d'embauche (L.4624-1 et s.)



IV- 7 Réforme de l'inaptitude médicale:

Constatation de l'inaptitude (L.4624-4 et s.)

AVANT

1° Une étude de ce poste

2° Une étude des conditions de travail dans l'entreprise

3° Deux examens médicaux espacés de 2 semaines, sauf en cas de danger immédiat ou lorsqu'un examen de préreprise a eu lieu dans un délai de trente jours

APRES

1° Une étude de ce poste

2° Un échange avec le salarié et l'employeur

3° absence de possibilité d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste

4° Un changement de poste est nécessaire

5° conclusions écrites, assorties d'indications relatives au reclassement du travailleur.

Entretien avec le salarié
Le médecin du travail reçoit le salarié, afin d'échanger sur l'avis et les indications ou les propositions qu'il pourrait adresser à l'employeur.

Contestation de l'inaptitude (L.4624-7)

Contestation sur es éléments de **nature nature médicale** portant sur les avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis

Saisine du CPH = formation de référé

Le demandeur informe le médecin du travail.

Désignation d'un médecin-expert

Demande de communication au médecin du travail la communication du dossier médical en santé au travail

Saisine possible du médecin inspecteur du travail par la formation de référé ou le CPH saisi au fond

Les frais d'expertise peuvent ne pas mettre les frais d'expertise à la charge de la partie perdante

Articulation de cette procédure avec les dispositions de l'article L.4624-6 : L'employeur fait connaître par écrit au travailleur et au médecin du travail les motifs qui s'opposent à ce qu'il soit donné suite aux conclusions de ce dernier

Obligation de reclassement (L.1226-1 et s. / L.1226-10 et s.)

Unification des procédures
(inaptitude d'origine professionnelle ou non)

Possibilité de **constat de l'inaptitude à tout moment** de l'exécution du contrat de travail

Inaptitude partielle
Conclusions et indications du médecin sur les capacités du salarié :
- à exercer l'une des tâches existantes dans l'entreprise
- à bénéficier d'une formation le préparant à occuper un poste adapté.

Inaptitude totale et définitive
Avis mentionnant :
- tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé
- l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi.

Recherches de reclassement

Consultation des DP

Proposition d'un emploi de reclassement aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé

Impossibilité de proposer un emploi de reclassement
= information du salarié

Acceptation du salarié

Refus du salarié

Engagement de la procédure de licenciement

L'obligation de reclassement **est réputée satisfaite** lorsque l'employeur a proposé un emploi prenant en compte l'avis et les indications du médecin du travail.

Les dispositions spécifiques prévues pour les CDD ont été modifiées (L.1226-20)

IV – 8 Renforcement de la protection des jeunes parents contre le licenciement

La période de protection « relative » dont bénéficie la jeune maman à l'issue de son congé maternité passe de **4 à 10 semaines à l'issue de son congé de maternité** (ou de ses CP si pris postérieurement- cf JP)

Depuis la loi du 4 août 2014 sur l'égalité des chances, cette protection bénéficie également **aux pères de famille** pendant les 4 semaines de la naissance de l'enfant ou de l'arrivée au foyer de l'enfant adopté.

Cette durée est également portée à 10 semaines.

V. Le CPA et autres dispositifs

V-1 Mise en place du CPA

➢ Création du CPA : (L 5151-1 et s.)

La loi prévoit la création **du Compte Personnel d'activité**. Il

regroupe pour chaque salarié (L. 5151-5):

- Le compte personnel de formation (CPF)
- Le compte personnel de prévention de la pénibilité
- Le compte engagement citoyen (CEC) (ajout, recense notamment l'activité du maître d'apprentissage).

⇒ A compter du 1er janvier 2017

Il sera ouvert pour toute personne âgée d'au moins 16 ans dès lors qu'elle occupe un emploi, y compris titulaire d'un CT de **droit français** exercé à l'étranger, à la statut de conjoint collaborateur, recherche un emploi ou est accompagnée dans un projet d'orientation et d'insertion, ou est accueillie dans un Esat, personne ayant fait valoir ses droits à la retraite.

Un compte jeune CPA prévu à partir de 15 ans pour les apprentis.

Il cesse d'être alimenté à compter de la date à laquelle le titulaire prend sa retraite, sauf pour les activités liées au CEC.

V- 2 Le CEC

Création du **compte d'engagement citoyen** dont l'objectif est de valoriser certaines activités citoyennes,

Il entre en vigueur le 1er janvier 2017, sous réserve de la parution des décrets nécessaires

Il permet au salarié d'acquérir des heures de formation inscrites sur le CPF ou de bénéficier de jours de congés pour exercer ces activités.

Activités concernées :

- Service civique
- Réserves militaire, sanitaire ou communale de sécurité civile
- Activité de maître d'apprentissage
- Volontariat dans les armées
- Bénévolat associatif dans les associations reconnues d'utilité publique

20 h de formation maximum au titre de chacune de ces activités, 60 heures maximum. Financement assuré par l'Etat.

V-3 CPA

- **Création du CPA** :

Le CPA ne sera mobilisable qu'avec l'accord exprès de son titulaire sans que son refus ne soit fautif.

Chaque titulaire devra pouvoir consulter et utiliser ses droits via un service en ligne.

Il devra bénéficier d'une offre de service en ligne destinée à l'informer sur ses droits sociaux et à sécuriser son parcours professionnel.

Est prévu, un accompagnement global pour aider le salarié dans la mobilisation de ses droits pour mettre en œuvre son projet professionnel tout en sécurisant son parcours : conseil en évolution professionnelle.

Le CPA sera également ouvert à toute personne d'au moins 16 ans ne relevant pas des 3 situations prévues afin de bénéficier du compte d'engagement citoyen.

Le compte est fermé à la **date du décès de la personne**.

V- 4 Aménagement du CPF

- **Ouverture et fermeture du compte**

Renvoi aux dispositions sur le CPA pour l'ouverture et la fermeture du CPF : le CPF est donc ouvert / fermé selon les modalités applicables au CPA (L. 6323-1).

Elargissement du CPF : en seront titulaires le travailleur indépendant, le membre d'une profession libérale ou d'une profession non salariée, ou un conjoint collaborateur (L.6323-2). Entrée en vigueur : le 1er janvier 2018.

- **Nouvelles prestations éligibles au CPF :**

- Les actions de formations permettant de réaliser un bilan de compétence
- Les formations dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises
- Accompagnement à la validation des acquis de l'expérience (VAE)
- Les formations destinées aux bénévoles et volontaires en service civique.

- **Les critères** utilisés par les instances décisionnaires pour établir les listes de formations éligibles au CPF **devraient être publiés**.

V- 5 Mesures relatives à l’apprentissage

La formation théorique peut être dispensée à distance

A titre expérimental, les régions pourront être volontaires pour relever la limite d’âge de 25 à 30 ans

Les dépenses libératoires pourront être versées à de nouveaux établissements (notamment certains établissements privés hors contrat)

V- 6 Emplois saisonniers

- **Définition: reprise de la JP (art. 86)**

La loi introduit dans le Code une définition des emplois saisonniers :

«*Des emplois dont les tâches sont appelées à se répéter chaque année selon une périodicité fixe, en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs* ».

- **Accès à la période professionnalisation (art. 86 VIII)**

Les saisonniers pour lesquels l'employeur s'engage à reconduire le contrat la saison suivante, en application d'un accord de branche ou d'entreprise ou du contrat de travail, peuvent bénéficier, pendant leur contrat, de périodes de professionnalisation (C. trav., art. L. 6321-13).

- **Négociations :**

Dans les 6 mois de la promulgation de la loi, les partenaires sociaux des branches ayant le plus recours aux CDD saisonniers devront engager des négociations pour définir :

-Les modalités de reconduction de ces contrats

-Les modalités de prise en compte de l'ancienneté des salariés concernés.

A défaut, le gouvernement est autorisé à définir ces modalités par ordonnances pour les branches non couvertes par un accord.

Avant le 31 déc. 2017, un bilan doit être dressé sur les négos de branche et les modalités de compensation financières versées aux salariés non-reconduits sur les saisons successives.

- **Dispositif expérimental dans les branches où l'emploi saisonnier est développé : conclusion d'un CT intermittent en l'absence d'accord collectif (art. 87)**

V-7 Insertion des Travailleurs handicapés

- **Accompagnement médico-social et soutien à l'insertion des TH (art. 52)**

Les TH peuvent bénéficier d'un dispositif d'emploi accompagné comportant un accompagnement médico-social et un soutien à l'insertion professionnelle, en vue de leur permettre d'accéder et de se maintenir dans l'emploi rémunéré sur le marché du travail (art. L. 5213-2-1 nouveau).

- **Recrutement d'un TH d'un Esat : plus large variété de contrats**

Une personne handicapée accueillie dans un établissement ou un service d'aide par le travail pouvait conclure un CDD, un CAE ou un CIE et bénéficier d'une convention passée entre le service d'aide par le travail, son employeur et éventuellement le service d'accompagnement à la vie sociale en vertu de laquelle une aide était apportée à la personne et à son employeur pendant la durée du contrat de travail (C. action soc., art. L. 344-2-5).

Une convention d'aide peut désormais accompagner le recrutement d'une personne handicapée d'un Esat par un CDI, un CDD, CAE, CIE, contrat de travail temporaire, contrat d'apprentissage ou de professionnalisation.

- **Organismes de placement des handicapés (art. 101)**

Ces organismes seront chargés, à compter du 1er janvier 2018, non seulement de la préparation, de l'accompagnement et du suivi durable dans l'emploi, mais aussi, ajoute la loi, du maintien dans l'emploi des personnes handicapées (L. 5214-3-1)

V- 8 Repérage de l’amiante : nouvelles sanctions

pour les donneurs d'ordre, maîtres d'ouvrage ou propriétaires d'immeubles, d'équipements, de matériels ou d'articles

Obligation de repérage de l’amiante avant travaux

Obligation de rechercher la présence d'amiante préalablement à toute opération comportant des **risques d'exposition des travailleurs** à l'amiante.

Obligation d’établir un **document** indiquant la présence, la nature et la localisation des matériaux ou produits contenant de l'amiante
et de le **remettre** aux entreprises candidates ou envisageant d'être candidates à la réalisation de ces travaux.

- A défaut, **amende pénale** de 3 700 €, 9 000 € en cas de récidive, appliquée autant de fois qu'il y a de salariés concernés (C. trav. art. L 4741-9 modifié).

- Possibilité d’amende administrative. amende d'un montant maximal de 9 000 €(C. trav. art. L 4754-1 nouveau

V I Mesures parachevant les réformes de la loi Macron et Rebsamen

VI- 1 IRP

BDES (art 18)

•Certaines informations déjà communiquées au CE trimestriellement devront désormais figurer chaque trimestre dans la BDES :

- L'évolution générale des commandes et l'exécution des programmes de production
- Les éventuels retards de paiement de cotisations sociales par l'employeur
- Le nombre de contrats de missions conclu avec une entreprise de travail temporaire.

- Informations récurrentes du CHSCT (art. 18 X)

Les éléments d'information transmis de manière récurrente au CE et au CHSCT sont mis à la disposition de leurs membres dans la base de données.

Cette mise à disposition actualisée vaut communication des rapports et informations au CE et « au CHSCT », ajoute le texte (L. 2323-9).

- informations relatives à la RSE (art. 18 VI)

Dans les sociétés commerciales, l'employeur doit mettre à la disposition du CE via la BDES les documents annuellement transmis à l'AG ou à l'assemblée des associés, « notamment le **rapport de gestion** prévu à l'article L. 225-102-1 du code de commerce qui comprend les informations relatives à la **responsabilité sociale et environnementale** des entreprises », ajoute la loi (art. L. 2323-13).

Contestation des expertises du CHSCT ou de l'instance de coordination (art. 31)

En cas de réorganisation, aucune modification n'est introduite (compétence du Direccte, délai de cinq jours).

En revanche, en l'absence de réorganisation, l'employeur qui entend contester la nécessité de l'expertise (L. 4614-13), la désignation de l'expert, le coût prévisionnel tel qu'il ressort le cas échéant du devis, l'étendue ou le délai de l'expertise doit saisir le juge judiciaire dans un délai de 15 jours à compter de la délibération du CHSCT ou de l'instance de coordination :

- le juge statue en la forme des référés en premier et dernier ressort dans les 10 jours suivant ;

- La saisine suspend l'exécution de la décision du CHSCT ou de l'instance de coordination ainsi que les délais dans lesquels ils sont consultés (voire le délai de consultation du CE lorsque les 3 instances sont consultées) jusqu'à la notification du jugement (nouveau).

Contestation des expertises du CHSCT ou de l'instance de coordination (art. 31)

Les frais d'expertise sont à la charge de l'employeur (L. 4614-13). Mais pour mettre la loi en conformité avec les dispositions constitutionnelles, il est prévu qu'en cas d'annulation définitive par le juge de la décision du CHSCT ou de l'instance de coordination, les sommes perçues par l'expert devront être remboursées à l'employeur. Le CE pourra, à tout moment, décider de les prendre en charge.

L'employeur peut contester le coût final de l'expertise (inchangé). La contestation devra être portée devant le juge judiciaire, dans un délai de 15 jours à compter de la date à laquelle il a été informé le ce coût (inchangé) (L. 4614-13-1 nouveau).

PS : c'est le droit commun de la procédure qui s'applique.